Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Investigación y Producción Intelectual

VENEZUELA EN LA MIRA DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES. ENCUENTRO DE SABERES

TOMO VI

Estudios del trabajo



Título: Venezuela en la mira de las Ciencias Económicas y Sociales. Encuentro de saberes

Tomo VI

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela
Correo electrónico: dirinvestigacionfaces@gmail.com
Página web: http://faces.uc.edu.ve

Compilación y edición a cargo de
© Williams Aranguren – Yamile Delgado de Smith - Benito Hamidian – Dalia Correa

Diseño y montaje
Andy Hernández – Gabriel Malpica

Apoyo administrativo
Ina Garcés - Zaidyn Molina – María Rangel

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal Nº CA2016000143
ISBN: 978-980-233-649-4
© Ediciones Universidad de Carabobo
Primera edición digital, 2017.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin la autorización escrita de los autores y editores.

Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego-juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas, pertenecen a universidades e instituciones nacionales e internacionales.

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACES

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dr. Williams Aranguren
Director de la DIPI, Campus Bárbula

Dra. Loyda García
Directora de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Yamile Delgado de Smith
Directora de la Escuela de Relaciones Industriales y Coordinadora del GIG

Profa. Merlyn Henríquez
Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Profa. Gabriela Rodríguez
Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Gustavo Guevara
Director de la Escuela de Economía

Dra. Edith Orta
Directora de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Prof. José Castellanos
Director de Ciclo Básico, La Morita

Prof. Juan Montserrat
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Thomas Chacón
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Dr. Leonardo Villalba
Director de Postgrado, Campus Bárbula

Dra. Venus Guevara
Directora de Postgrado, Campus La Morita

CONTENIDO

Presentación xxi

TOMO I

Nueva gestión pública y calidad 22

CAPÍTULO 1. Gobernanza y gestión pública: una mirada reflexiva al contexto local venezolano
Hilarión Vegas Meléndez…… 23

CAPÍTULO 2. Planificación pública municipal y participación ciudadana. Un acercamiento desde los consejos locales de planificación pública.
José Jesús Rodríguez Faria…… 34

CAPÍTULO 3. El control fiscal interno y su influencia en la administración de las empresas estatales venezolanas
Ángel Rodolfo Montoya Orasma…… 43

CAPÍTULO 4. La normativa que regula a los funcionarios públicos de los municipios en materia de administración de personal.
Rosibel Grisanti de Montero…… 54

CAPÍTULO 5. Propuesta de mejora institucional: Plan Evasión Cero en la Alcaldía Bolivariana de Valencia, Estado Carabobo, Venezuela.
Jennys Andrea…… 65

CAPÍTULO 6. Participación ciudadana: Una alternativa en la formulación de políticas públicas municipales para la juventud.
Carlos Miranda…… 77

Economía y finanzas 92

CAPÍTULO 7. La gestión de emprender centrada en el individuo.
Mercedes Berenice Blanco y Luirmer Rea…… 93

CAPÍTULO 8. Análisis de los emprendedores de la economía popular del Municipio Guacara, Estado Carabobo.
Fredgling González, Oswilcary González y Freddy Hernández…… 102

CAPÍTULO 9. Análisis de los mecanismos de microfinanciamiento para emprendedores de la economía popular del Municipio Guacara, Estado Carabobo.
Fredgling González, Oswilcary González y Freddy Hernández…… 112

CAPÍTULO 10. Escalamiento multidimensional no métrico y la fiabilidad de una escala para medir la atracción de los centros comerciales.
Exaú Navarro Pérez y Antonio Alonso…… 123

CAPÍTULO 11. El impacto de la inflación en las finanzas empresariales
Orlando R. Chirivella P...... 135

CAPÍTULO 12. Las negociaciones entre la Comunidad Andina de Naciones y la Unión Europea y su impacto en la balanza comercial ecuatoriana 2001 al 2012
Wendy Wasbrum y Margarita Palma..... 147

Empresas y actividad contable 163

CAPÍTULO 13. Entendimiento de la entidad como técnica para obtener evidencia persuasiva en la auditoría financiera
Joselyn Sánchez..... 164

CAPÍTULO 14. Categorización del riesgo derivado de la auditoría como técnica para obtener evidencia persuasiva en la auditoría financiera
Luis Briceño, Yosman Valderrama y Joselyn Sánchez..... 174

CAPÍTULO 15. Análisis de la naturaleza financiera de los inventarios de mercancías reguladas en el contexto económico venezolano
Merlyn Henríquez..... 185

CAPÍTULO 16. Plan estratégico organizacional para la optimización del proceso administrativo a través del cuadro de mando
Anthonny Leggio, Ana Gabriela Díaz y Álvaro Yrigoyen..... 195

CAPÍTULO 17. Diseño de una guía de orientación de los deberes legales, tributarios y financieros más comunes en las organizaciones
Andrea Natera..... 205

CAPÍTULO 18. Propuesta de un instructivo para la aplicación de las VEN NIF PYMES en la elaboración y presentación de los estados financieros.
María José Silva..... 213

CAPÍTULO 19. Propuesta de mejoras en el sistema de cuentas para la elaboración de un ecobalance en organizaciones industriales del sector licorero
Estefanía González, Adriana Sandoval y Ana Lago..... 224

Ciudadanía y desarrollo urbano 235

CAPÍTULO 20. Proceso histórico de la identidad urbana y arquitectónica en Valencia - Venezuela, en el periodo de 1941 a 1958
Franz Rísquez Clemente..... 236

CAPÍTULO 21. Responsabilidad Social: perspectivas y alcances
Juan Montserrat y Glenda Escalante..... 247

CAPÍTULO 22. Principales planes y programas educativos oficiales sobre educación y seguridad vial en Venezuela
Carmen Padrón..... 260

CAPÍTULO 23. Modalidades participativas y su incidencia en el desempeño de los consejos comunales
Rafael Lucena..... 272

CAPÍTULO 24. Revisión bibliográfica desde los aportes Marshallianos hasta la teoría de los distritos industriales: una visión crítica
Luis Lozada…… 283

CAPÍTULO 25. Estatolatría del socialismo del siglo XXI
Thomas Chacón y Rossanna Chacón……..……. 294

CAPÍTULO 26. Revisión bibliográfica del origen de las economías de aglomeración y su aporte para la generación de "spillovers" de conocimientos
Luis Lozada……. 304

TOMO II

Gerencia y sectores productivos 333

CAPÍTULO 27. Prácticas gerenciales en ambientes culturalmente diversos
Laura Maldonado y Yamile Delgado de Smith…… 334

CAPÍTULO 28. Propuesta de un modelo gerencial en las universidades públicas de la región central de Venezuela, una perspectiva desde la auditoría de gestión
Lisette Sánchez……..……... 343

CAPÍTULO 29. Marketing interno: una visión paradigmática para el desarrollo gerencial en empresas de servicios
Rodrigo Patete……. 354

CAPÍTULO 30. Estrategias gerenciales orientadas a la gestión de calidad de servicio en la Fundación Universidad de Carabobo, sede Valencia.
Ero Del Canto, María Estrada y Yaneth Rosales……..... 366

CAPÍTULO 31. Visibilidad del activo intangible en la administración empresarial: una perspectiva semiótica social
Neirys Soto…….. 378

CAPÍTULO 32. Indicadores de gestión para la gerencia de recursos humanos
Annelin Díaz…… 390

CAPÍTULO 33. El gerente en la resolución de conflictos: ¿negociador o mediador?
Paola Lamenta Pistillo…… 401

CAPÍTULO 34. La ética y la competencia humana en las organizaciones como factores clave para el ambiente de control interno
Andrés Grisanti Belandria……..……..……. 412

CAPÍTULO 35. La ética y la competencia humana en las organizaciones como factores clave para el ambiente de control interno
Ángela Cadavid y Nuvia Pernía.……..……..……. 423

CAPÍTULO 36. De estudiante a empresario. una mirada al emprendedor juvenil en el mercado venezolano, desde la experiencia de estudiantes de la FACES-UC
María Consuelo Díaz…… 435

CAPÍTULO 37. Vinculación sector productivo-universidad como estrategia organizacional para el fortalecimiento Interinstitucional en Ciencia, Tecnología e Innovación
Rómulo García, Teresa Ayala y África Calanchez..... 447

CAPÍTULO 38. Desempeño laboral del docente universitario en instituciones de salud: evaluación cuantitativa vs. evaluación cualitativa
Lessire Liliana y Luis Alexis Díaz..... 456

CAPÍTULO 39. La formación gerencial con pertinencia social en el contexto local
Orlando Canelones..... 468

CAPÍTULO 40. Modelo de comunicación interna en servicios asistenciales administrados por asociaciones civiles no lucrativas. Caso: Cruz Roja, Puerto Cabello. Carabobo. Venezuela
José Castellanos..... 478

CAPÍTULO 41. Potenciando el turismo porteño: estrategias turísticas para isla larga, Estado Carabobo
Diodman Hernández, Ankaris Álvarez, Daniel Grisanti y Dalia Correa Guía... 488

TIC e innovación tecnológica 500

CAPÍTULO 42. Brecha digital: Una mirada desde la Escuela de Administración Comercial y Contaduría Pública de la Universidad de Carabobo
Ana Cordero y Williams Aranguren..... 501

CAPÍTULO 43. ¿Por qué América del Norte lidera la producción científica?
Cristina Lorenzo..... 513

CAPÍTULO 44. Ciberidentidad y redes sociales
José Mendoza y Carlina Fernández..... 522

CAPÍTULO 45. Ciencia y tecnología. Entre el deseo y realidad
Alicia Silva..... 531

CAPÍTULO 46. La Sociedad de la Información. Comentarios sobre el uso de las TIC en la educación venezolana
José Castellanos..... 539

CAPÍTULO 47. Factores moduladores de la percepción del color dental con métodos objetivos y subjetivos
Carolina Maddía..... 549

CAPÍTULO 48. Nuevas tecnologías de información y comunicación en la asignatura cálculo financiero de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
María Alejandra Arévalo..... 559

CAPÍTULO 49. Competencias de los docentes universitarios en el uso de las nuevas tecnologías en FACES
Carlos Blanco y Edita De Nóbrega..... 571

CAPÍTULO 50. ETHOS: revista digital interactiva para la Universidad Arturo Michelena
Axel Fleitas, Pablo Mielgo e Ivette Contreras..... 585

CAPÍTULO 51. Uso de la Canaima y su vinculación con los conceptos matemáticos
María Ferreira, Kelly Bravo y Yelitza Ortilez..... 597

TOMO III

Vida, ecología y ambiente 629

CAPÍTULO 52. Desarrollo humano y econegocio: acercamiento a una empresa verde
Gustavo Barradas..... 630

CAPÍTULO 53. Somos biodiversidad: utilización del espacio público y su paisaje natural para la conservación de la biodiversidad en espacios urbanos
Jordana Ayala, Luy Alejandro, Verónica Flores y Anders Herrera..... 641

CAPÍTULO 54. Diseño industrial e innovación en la empresa para la construcción de la sustentabilidad
Omar Sánchez y Mario Urbina..... 652

CAPÍTULO 55. Propuesta de responsabilidad social para empresas del sector de servicios de asesorías venezolano
Lorena Navarro, Alejandra Parra y Carlos Miranda..... 665

CAPÍTULO 56. El dilema entre la eficiencia energética institucional y la satisfacción de las necesidades actuales para el desarrollo educativo
Eva Monagas y Verner Hornebo..... 676

CAPÍTULO 57. La crisis del agua: entre acceso y potabilidad
Carlos Salazar..... 686

CAPÍTULO 58. El uso sustentable del agua como resultado de la innovación gerencial
Carlos Salazar..... 699

CAPÍTULO 59. ¿Conservar, concienciar o cambiar? una hermeneuisis de la formación ambiental
Francisco Pérez y Hermes Ledezma..... 713

CAPÍTULO 60. Transición de jardín de palmas a palmetum Universidad de Carabobo. Un análisis desde la sustentabilidad y la gerencia estratégica
Esmeya Díaz, María Ángela Flores y Roxy Pérez..... 727

CAPÍTULO 61. Fractalidad hologramática para el desarrollo sustentable: Parque Científico-Tecnológico Universidad Nacional Experimental Francisco de Miranda
Nilcrist Ruiz..... 740

CAPÍTULO 62. Programa agroecológico para el mantenimiento de los suelos por medio del uso del pasto vetiver
Marielinis Lovera, Yusbeli Viloria y Karina Luna.……. 752

CAPÍTULO 63. Factores bioéticos y el requerimiento de uso. Una línea que se puede transgredir. Caso: Ríos del Estado Yaracuy
Belkis Bermúdez……. 763

CAPÍTULO 64. Bioética y el derecho a una vivienda digna. Un reto para la construcción de hogares sostenibles
Jesús Montaner……. 772

CAPÍTULO 65. Efectos del biofertilizante de desechos orgánicos de la naranja en el aprendizaje de las prácticas experimentales de química
Eliana Berreto, Lizedy Laos y Karina Luna……..……. 781

Salud y sociedad 793

CAPÍTULO 66. Uso y aplicación de sustancias de relleno (biopolímeros): consecuencias clínicas y legales en Venezuela
Carlina Fernández y José Fernández……..……. 794

CAPÍTULO 67. Disfunción eréctil en pacientes con enfermedad renal crónica en hemodiálisis
María Baldallo y Leonardo Cabrera……. 803

CAPÍTULO 68. Examinación del riesgo de candidiasis oral referida al uso de prótesis dental: una revisión matemática exploratoria
Luis González, Jesmar Orozco y Cirilo Orozco-Moret……..…. 814

CAPÍTULO 69. Vigilancia epidemiológica de infección por bordetella pertussis. Hospital de niños Dr. Jorge Lizárraga. enero - abril 2015
Leonardo Cabrera, María Baldallo y Maridel Peña……... 827

CAPÍTULO 70. Programa psicoterapéutico basado en la psiconeuroinmunología para disminuir la depresión y ansiedad en las pacientes con cáncer de mama
Carmen Varón……. 831

CAPÍTULO 71. Experiencias de adaptación de las plantas de stevia en pro de la salud en el Municipio Cabimas
Francisco Romero, Rómulo García, Teresa Ayala y Jhonathan Rivera……... 842

CAPÍTULO 72. Evaluación de las condiciones de almacenamiento y/o desecho de fármacos vencidos en los núcleos familiares de la Parroquia San José, Municipio Valencia
María del Rosario Torres y Zaida Ostos……..……. 856

CAPÍTULO 73. Factores predisponentes para adenocarcinoma colorectal en pacientes que acudieron a un hospital oncológico de referencia
Wisleidi Díaz, Orianna Escorihuela y Teosmar Chamorro……..……..…. 864

CAPÍTULO 74. Factores de riesgo presentes en pacientes con sepsis neonatal precoz atendidos en el servicio de neonatología de un hospital
Jesús Pereira, Carla Urdaneta, Víctor Vásquez y Carlos Vásquez..... 876

CAPÍTULO 75. Culto mágico-religioso y salud: aproximación a una arqueología simbólica
Luisa Rojas y Francisco Rodríguez..... 888

CAPÍTULO 76. Aproximación a la cotidianidad de la comunicación del médico y el paciente con cáncer
Dama Colmenares, Kelly Cañate, Anggy Carabali, Juan Colmenares, Liliana Lessire y Luis Díaz..... 899

TOMO IV

Innovación social y organizaciones 935

CAPÍTULO 77. Apropiación social del conocimiento: hacia la construcción de una nueva cultura científica y tecnológica en Venezuela
África Calanchez, Teresa Ayala y Kerwin Chávez..... 936

CAPÍTULO 78. Aproximación teórica al concepto de organización fractal
César Mora..... 945

CAPÍTULO 79. La transferencia de tecnología: Un estudio de las distintas tipologías en la relación universidad-empresa como elemento de innovación
Olga Morales-Barrios..... 959

CAPÍTULO 80. Asumiendo lo político. Rol formador de la universidad en una educación para la democracia
Martha Díaz..... 971

CAPÍTULO 81. Responsabilidad social empresarial: estrategia organizacional enfocada en lo humano
María Guzmán..... 982

CAPÍTULO 82. Gestión de la responsabilidad social bajo los principios del pacto global
Edgar Gómez y Giovanna Peña..... 994

CAPÍTULO 83. Un ambiente organizacional para la innovación
Carlos Salazar..... 1006

CAPÍTULO 84. ULA cerca de ti: hacia una universidad con responsabilidad social
María Virginia Camacaro y María Fernanda Silva..... 1022

CAPÍTULO 85. Servicios de orientación y asesoramiento psicológico en las facultades de la Universidad de Carabobo
Lilian Guevara..... 1035

Diversidad, equidad e inclusión social 1048

CAPÍTULO 86. Lenguaje no sexista. Una apuesta por la visibilización de las mujeres
María Cristina González..... 1049

CAPÍTULO 87. La inclusión social desde la integración familia-escuela-comunidad para la participación protagónica de niños y adolescentes con necesidades
Isaac Oliveros y Susana Leal..... 1069

CAPÍTULO 88. Carmen, una historia de vida. Interacción con los procesos socio-económicos de la Venezuela del siglo XX
Belkis Tovar..... 1079

CAPÍTULO 89. La investigación en el abordaje comunitario desde la historia-de-vida convivida. Historia-de-vida de Alexandra
Yessimar Lover..... 1091

CAPÍTULO 90. Aproximación teórica a los delitos de odio por discriminación sexual negativa en Venezuela
María Mata..... 1103

CAPÍTULO 91. Violencia intrafamiliar: hallazgos desde la escuela
Susana Leal e Isaac Oliveros..... 1114

CAPÍTULO 92. Los estudios culturales y los procesos de descolonización del pensamiento, ¿un debate donde entra la mujer?
Eudel Seijas..... 1124

CAPÍTULO 93. Decolonialidad: camino hacia la visibilización y la transformación desde el sur
Kharla Franco..... 1134

Historia, filosofía y sociedad 1142

CAPÍTULO 94. El carácter androcéntrico de la ciencia
Yamile Delgado de Smith y Williams Aranguren..... 1143

CAPÍTULO 95. Conocimiento y la verdad en la epistemología de las Ciencias Sociales
Rosiris Rodríguez..... 1153

CAPÍTULO 96. Nueva mirada de la historia del arte desde la historia cultural
María Magdalena Ziegler..... 1168

CAPÍTULO 97. La formación histórica de la comunicación audiovisual en los tiempos de la narrativa transmedia: el caso de El Ministerio del Tiempo
Francisco Cabezuelo Lorenzo y María Elena Del Valle Mejías..... 1181

CAPÍTULO 98. El personalismo y legalismo visto desde la óptica de Jesús Muñoz Tébar a finales del siglo XIX
José Alberto Olivar..... 1197

CAPÍTULO 99. La identidad latinoamericana en cuatro tiempos
José Antonio Sánchez Meléndez..... 1209

CAPÍTULO 100. Dimensión Socio-política del fracaso escolar
Rolando Javier Núñez Hernández..... 1218

CAPÍTULO 101. Imaginario socio cultural venezolano y universidad: Un reto para la reflexión
Pedro Segundo Villarroel Díaz..... 1239

CAPÍTULO 102. Intersubjetividad orientativa nueva ética en la que la acción individual y el compromiso personal estén vinculados a los intereses colectivos 1254
Mónica Valencia Bolaños.....

CAPÍTULO 103. Migración, educación y cotidianidad entre Chile y Venezuela
Yamile Delgado de Smith y Rolando Smith..... 1271

CAPÍTULO 104. Historias de migraciones: El exilio chileno
Yamile Delgado de Smith y Rolando Smith..... 1281

TOMO V

Sociología y Ciencias Sociales 1314

CAPÍTULO 105. Elementos discursivos sobre modernidad y postmodernidad.
Williams Aranguren y Ana Cordero..... 1315

CAPÍTULO 106. Modernidad y modernización en Venezuela y América Latina una visión desde el centro y la periferia
Iptisam Salame..... 1327

CAPÍTULO 107. Modernidad, modernización y mundos de vida en nuestra América: Distintas realidades en co-existencia y resistencia
Nancy Farías y Franklin León..... 1338

CAPÍTULO 108. Cultura en la modernidad capitalista
Paula Pirela..... 1350

CAPÍTULO 109. En la búsqueda del saber paradigmático. Algunas aproximaciones
Francis Lagardera..... 1362

CAPÍTULO 110. El positivismo: Análisis crítico de la teoría social de Augusto Comte
Mahie Sierra y Francisco Rodríguez..... 1376

CAPÍTULO 111. Globalización, culturas e identidades de hoy
Franklin León..... 1386

CAPÍTULO 112. Globalización y cultura en Latinoamérica, una mirada del cuerpo femenino en la construcción de nuevas identidades
Aída Fernández..... 1398

CAPÍTULO 113. Las prácticas deportivas globalizadoras: Un abordaje desde la decolonialidad del pensamiento 1407
Aída Fernández……..…….….

CAPÍTULO 114. La influencia del positivismo en el pensamiento latinoamericano.
José Sánchez…….... 1414

CAPÍTULO 115. El método socio histórico de comprensión de la teoría filosófica de Rene Descartes
Mahie Sierra……...……. 1423

CAPÍTULO 116. Un acercamiento al derecho y la razón en búsqueda de la verdad
Belkis Bermúdez…….. 1433

CAPÍTULO 117. La intelectualización del problema. Un aporte a la investigación en Ciencias Sociales
Belkis Tovar……. 1441

CAPÍTULO 118. Éxodo Intelectual en el ámbito venezolano: Una mirada desde la percepción de los estudiantes universitarios
Belkys Suárez……. 1451

CAPÍTULO 119. El mito político de la democracia participativa y protagónica en la cultura política venezolana del siglo XXI
Alfonso Córdoba……. 1463

CAPÍTULO 120. Servicio Comunitario: Develando la alteridad en la extensión universitaria
Carmen Teresa Ucero……..……...…. 1473

CAPÍTULO 121. El método socio histórico y la comprensión de la teoría social de Charles Louis De Secondat (Barón de Montesquieu)
José Sequera, Wendy Palma y Rosaura Ochoa……...…. 1483

CAPÍTULO 122. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela: Visión de pertenencia
Jesús Montaner…….…..……. 1494

CAPÍTULO 123. El discurso y sus implicaciones en el entorno socio-educativo
Lisbeth Ramírez…….……. 1503

CAPÍTULO 124. Práctica ética en el hombre popular venezolano
Jesús Flores…….……. 1514

CAPÍTULO 125. Pensar un proyecto político desde el mundo-de-vida popular venezolano como fundamento del proyecto educativo
María Gabriela Marín……...……. 1528

CAPÍTULO 126. Los investigadores: como personas y como grupos. la reflexión en la ejecución
Vivian González y Luisa Rojas…….……. 1549

CAPÍTULO 127. Comunicación para el desarrollo en la cobertura de la televisión venezolana. Caso: Noticiero Venevisión
Yesubeth Martínez…….. 1560

CAPÍTULO 128. Entrevista de semblanza como adaptación de historias de vida en radio. Caso: Los imposibles, conducido por Leonardo Padrón
Eliangela Romero, Ana Rodríguez e Ivette Contreras…….……...…… 1571

CAPÍTULO 129. Retrato de la violencia política en Venezuela: historias de vida de Américo Martín, Jesús Hermoso y Rosa Orozco
Jessica Yuncoza y Luis Alonso Hernández……..……. 1582

CAPÍTULO 130. Significado del trabajo en la transición de la era de la propiedad a la era del acceso
Grazietta Nani y Zurima Bolívar……..……. 1594

TOMO VI

Estudios del trabajo 1625

CAPÍTULO 131. Trabajo, sociedad y Estado
Rolando Smith……. 1626

CAPÍTULO 132. Trabajo decente: instrumento para la reinstitucionalización del fuero laboral universitario
Juan Montserrat y Glenda Escalante……..……. 1637

CAPÍTULO 133. El trabajo como proceso social: una mirada a la labor del docente universitario en Venezuela
Liyeira Guédez……...……. 1647

CAPÍTULO 134. Una mirada a la epistemología de la Ciencias Sociales
María Francia Aquino……..…….……. 1658

CAPÍTULO 135. Trabajo como razón epistemológica que da soporte a la noción de trabajo clásico, desde la perspectiva de los actores sociales
Francisco Rodríguez y Marie Elena Cruces……. 1668

CAPÍTULO 136. El trabajo como invención moderna producto de la revolución tecnológica
Zurima Bolívar y Grazietta Nani……..……. 1678

CAPÍTULO 137. El vínculo laboral en organizaciones de la sociedad actual
Jaulise Blas……..……. 1689

CAPÍTULO 138. Importancia de los principios normativos internacionales del trabajo como fuente condicionante de las relaciones de trabajo
Carlos Ustáriz y Juan Ustáriz……..…….……. 1699

CAPÍTULO 139. La inspección del trabajo, el trabajo decente y el diálogo social
Thania Oberto……..……. 1711

CAPÍTULO 140. La inspección del trabajo en Venezuela y su relación con el diálogo social
Nuvia Pernía……...……...……. 1719

CAPÍTULO 141. Diálogo social, actores laborales y relaciones laborales. Análisis sobre las condiciones que requiere el diálogo social para establecerse exitosamente
Yorman Castillo y Rolando Smith……...……. 1731

CAPÍTULO 142. Estrategias para afrontar el Síndrome de Burnout en docentes universitarios de la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo
Ana Mercedes López……...……. 1741

CAPÍTULO 143. De seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela
Omar Mendoza……..……...……. 1752

CAPÍTULO 144. Racionamiento eléctrico: Trastorno del sueño, rendimiento laboral y la calidad de vida
Dinoska Tovar……...……. 1763

CAPÍTULO 145. Protección legal a la salud de la mujer en su entorno de trabajo en Venezuela
José Mendoza y Carlina Fernández……..……...……. 1776

CAPÍTULO 146. Disponibilidad de los derechos laborales de la mujer derivados de la maternidad
Aurora Salcedo……...……. 1787

CAPÍTULO 147. La conciliación trabajo - familia obligación ineludible en las mujeres profesionales con hijos nacidos de embarazo múltiple
Anderson J. Hernández e Isis M. Díaz R.……...……. 1800

CAPÍTULO 148. Impacto del estrés como riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los trabajadores de un taller laboral
Belkis C. Rojas de R.……...……. 1810

CAPÍTULO 149. El método socio histórico de comprensión de la teoría social de Wilhelm Wundt sobre neurociencia de la conducta
Ariana Rivas……...…..…. 1823

CAPÍTULO 150. La libertad sindical negativa y las cláusulas de inclusión, exclusión y solidaridad en el marco jurídico venezolano
Diony Alvarado……...……...…… 1835

CAPÍTULO 151. Sistema de relaciones de trabajo en la administración pública de Venezuela y sus regulaciones
José Sequera, Wendy Palma y Mónica Gómez…… 1845

CAPÍTULO 152. Relaciones triangulares protegidas y prohibidas por la legislación laboral venezolana
Aurora Salcedo…… 1857

CAPÍTULO 153. Los diversos regímenes de jubilaciones en la administración pública nacional, estadal y municipal
Rosibel Grisanti…… 1870

CAPÍTULO 154. La relación educación trabajo desde la perspectiva de la formación y el empleo
Rolando Smith…… 1881

CAPÍTULO 155. Educación-trabajo, hecho social que constituyen la columna vertebral para desarrollo personal y social
Ángela Díaz Fuenmayor…… 1892

CAPÍTULO 156. Estudio sobre educación en el trabajo para la gestión preventiva y su influencia en el desarrollo social
Ariana Rivas, Juan Pacheco y Alexander Montilla…… 1902

CAPÍTULO 157. Una mirada desde la perspectiva del trabajo no clásico
Ángela Cadavid y Ernesto Rodríguez…… 1913

CAPÍTULO 158. Reflexiones sobre el emprendimiento en el marco del trabajo clásico y no clásico
Ariana Rivas…… 1924

CAPÍTULO 159. "El bachaqueo" ¿Una actividad laboral?
Zurima Bolívar…… 1936

CAPÍTULO 160. Teletrabajo y mujer. Caso de estudio
Marylin Barraza de Capriles…… 1945

CAPÍTULO 161. Reclutamiento y selección del talento humano y el uso de las tecnologías de información y comunicación en el siglo XXI
Marylin Barraza de Capriles…… 1956

CAPÍTULO 162. Algunas consideraciones sobre el deterioro de las relaciones de trabajo en la Venezuela actual
Grazietta Nani y Zurima Bolívar…… 1967

CAPÍTULO 163. Documental divulgativo televisivo "Rostros del periodismo de investigación en Venezuela"
Arieta Pérez, Armelia Sereno y Jimena Rueda…… 1978

CAPÍTULO 164. Documental "Voces de febrero: historias de una madre"
Anais Cazorla, Marylyn Longa y Carmen Castillo…… 1988

Sociología y Ciencias Sociales 2020

CAPÍTULO 165. El docente como modelo de cuidado en la formación de enfermería
Marianela Mejías, Luis Rodríguez, Doancely Tovar y Mirian Olivety…..…… 2021

CAPÍTULO 166. Representaciones sociales del docente de educación media general ante la diversidad funcional de sus estudiantes.
Odalis Ramírez y Areida González……..…….……...……. 2032

CAPÍTULO 167. Las competencias investigativas en la formación docente. Reflexiones epistemológicas y pedagógicas
Eumelia Ruíz……..……...……. 2042

CAPÍTULO 168. Análisis crítico de la aplicación del positivismo en la universidad y su formación profesional
Francisco Rodríguez, Marie Elena Cruces y Franchesca Rodríguez……...……. 2053

CAPÍTULO 169. Revisión Sistemática en Ciencias Humanas y del comportamiento, investigación de investigaciones o cuando los hallazgos son la data
Luis González, María Elena Labrador y Cirilo Orozco-Moret……...……. 2061

CAPÍTULO 170. Certificación de saberes en universidades venezolanas ¿Una ventana para el reconocimiento a la investigación estudiantil?
Eva Monagas……..……...……. 2075

CAPÍTULO 171. Reestructuración epistemológica, didáctica y pedagógica de la educación para la sustentabilidad desde la gerencia educativa.
José Jesús Rodríguez…….……...……. 2087

CAPÍTULO 172. Una mirada al cuerpo teórico de las Ciencias de la Educación a partir de la perspectiva de Gastón Mialaret
José Jesús Rodríguez……...……. 2097

CAPÍTULO 173. Una perceptiva crítico interpretativa desde la educación superior en el marco de un mundo global
Francis Lagardera……..……...……. 2108

CAPÍTULO 174. Desarrollo de la responsabilidad dentro del marco de la tributación en niños de 3er grado U. E. Escuela Nacional Bárbula
Daniela Rodríguez……..……...……. 2115

CAPÍTULO 175. El compromiso social desde la cotidianidad del estudiante universitario como prestador del servicio comunitario
Rafael Gallardo……..……...……. 2125

CAPÍTULO 176. La Integración social como práctica en el desarrollo personal de estudiantes de la Mención Orientación
Alida Malpica y Amanda Rodríguez……...……. 2134

CAPÍTULO 177. Significado que tienen los valores para los estudiantes en la Unidad Educativa General José Antonio Páez 2143
Areida González y Odalis Ramírez……..…...…….

CAPÍTULO 178. La escritura académica en la formación del estudiante universitario
Glenys Pérez……...……. 2153

CAPÍTULO 179. Formación de profesionales de otras áreas en docencia para la educación superior desde una visión holística
Mayler Niebles……...……. 2165

CAPÍTULO 180. La afectividad positiva como actitud de vida para la motivación en la enseñanza a nivel superior en Venezuela
Nancy Farías……...……. 2175

CAPÍTULO 181. Formación en las Ciencias Económicas y Sociales ante el reto de la adopción a las normas internacionales de información financiera (caso: México y Venezuela)
Miguel Escalona y Leisy Rumbos……...……. 2185

CAPÍTULO 182. Características y necesidades del contexto: curricular, laboral y social de la carrera de Enfermería a nivel nacional e internacional
Doancely Tovar, Luis Rodríguez y Marianela Mejías……...……. 2195

CAPÍTULO 183. La ecología emocional , una estrategia didáctica en el proceso de aprendizaje significativo en aula
Xiomara Pacheco……...……. 2207

CAPÍTULO 184. Reflexión en el aprendizaje del estudiante universitario en su formación profesional
Zulayma Sanabria y Víctor Alfonso Carrillo……...……. 2217

CAPÍTULO 185. Autonomía de aprendizaje desde la mirada del estudiante con discapacidad visual mediante el uso de las TIC
Víctor Carrillo y Zulayma Zanabria……...……. 2230

CAPÍTULO 186. Representaciones sociales y experiencias de aprendizaje de Matemática I en estudiantes del turno de la noche
Indira Medrano……..……...……. 2242

CAPÍTULO 187. Desarrollo de la investigación y la configuración de aprendizajes generados del proceso de acompañamiento: experiencias y representaciones desde el postgrado FACES Aragua
Venus N. Guevara de Rojas……..…...……. 2253

CAPÍTULO 188. Las competencias comunicativas como principio medular para la producción científica de textos escritos en el pregrado universitario
José Gregorio Carreño……...……...……. 2266

CAPÍTULO 189. El principio bioético de la autonomía, la educación bolivariana y el desarrollo sustentable en Venezuela
Glenda Reyes……...……. 2277

CAPÍTULO 190. La auditoría de gestión como herramienta de apoyo en la búsqueda de la pertinencia social de la educación superior 2286
Sara García……...……..

CAPÍTULO 191. Producir, publicar y socializar el conocimiento
Martha Santos, María Ferreira y Kelly Bravo……...……. 2298

CAPÍTULO 192. Una vez obtenido el grado académico ¿son útiles la tesis y los trabajos de grado? 2309
Liyeira Guédez……...……...…….

CAPÍTULO 193. Agenciamientos de ludotecas comunitarias: acciones transformadoras para el derecho al juego en la infancia 2321
Ana Isabel Márquez……...……...…….

CAPÍTULO 194. Metodología para la evaluación de programa de postgrado en el momento estratégico táctico operacional 2336
Maeva Hernández……...……...……...…….

CAPÍTULO 195. Acciones para impulsar la participación protagónica de las mujeres en la Universidad de Carabobo 2348
Luzmila Marcano……...……...…….

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el cumplimiento de su Misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica en la generación y divulgación de conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, para el enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país, se enorgullece en ofrecer los presentes siete libros, fruto de un gran esfuerzo continuado de nuestros investigadores, como un aporte a la discusión de temas centrales en el país, a nivel latinoamericano y mundial, apostando a las transformaciones necesarias para la consolidación de una sociedad más justa y equitativa.

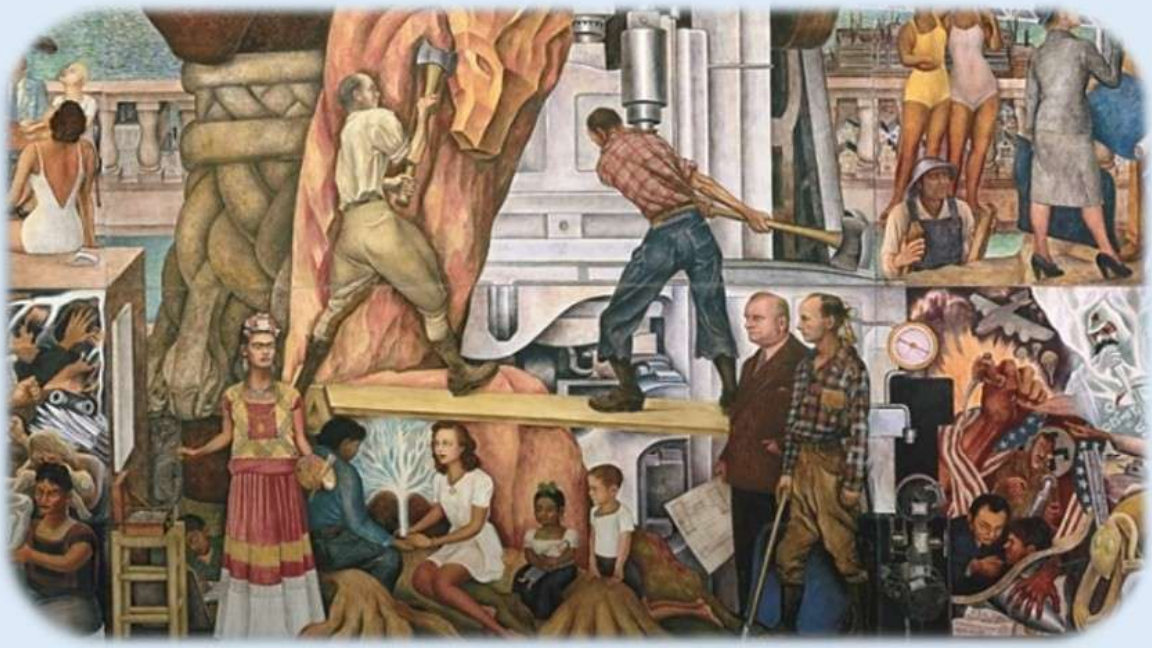
Este aporte se concentra en siete tomos en los cuales se desarrollan las siguientes áreas: Nueva gestión pública y calidad; economía y finanzas; empresas y actividad contable; ciudadanía y desarrollo urbano; gerencia y sectores productivos; TIC e innovación tecnológica; vida, ecología y ambiente; salud y sociedad; innovación social y organizaciones; diversidad, equidad e inclusión social; historia, filosofía y sociedad; sociología y ciencias sociales; estudios del trabajo; y educación en las ciencias económicas y sociales.

Estas temáticas están distribuidas en 195 capítulos, 270 autores y coautores en un total 2359 páginas, contando con la participación de todas las Facultades de la Universidad de Carabobo, especialmente de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y de otras instituciones de educación universitaria del país e internacionales.

Este aporte intelectual de nuestros investigadores, revela el gran compromiso que esta comunidad ofrece al país, pues la FACES y las instituciones universitarias en general juegan un papel crucial en la construcción del porvenir.

Dr. Benito Hamidian Fernández
Decano de la FACES

Estudios del trabajo



TOMO VI

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Capítulo 131

TRABAJO, SOCIEDAD Y ESTADO

Rolando Smith Ibarra

Resumen

El trabajo como hecho social e histórico productor de riqueza social, constituye el eje transversal sobre el cual la Sociedad y el Estado han estructurado el juego de sus relaciones sociales esenciales. Esta implicación nos recrea en un orden social y político signado por mecanismos de organización y control, generador de identidades y reivindicaciones sociales controladas alrededor de la calidad de vida, el bienestar social como consecuencia natural y deseable del trabajo. Se trata de analizar la forma orgánica y sistémica de interrelaciones entre Sociedad y Estado que al ser intermediadas por el trabajo permite develar un conjunto de implicaciones, donde el empleo, la seguridad social, los salarios, la participación social y ciudadana estructuran un conjunto de dimensiones operacionales devenidas del contenido que asume el trabajo. Las dimensiones objeto de análisis permiten estructurar contenidos diversos en cuatro etapas históricas claves como son el proceso de sustitución de importaciones, la crisis del modelo de acumulación, la apertura privatizadora y el proceso de desarrollo endógeno- Estas épocas son analizadas a luz de los elementos de inserción económica a nivel global, rol del Estado como agente regulador, el cómo del bienestar social y la relación Estado-trabajo y sociedad.

Palabras clave: Trabajo, desarrollo, etapas históricas

I.- Introducción

La relación Sociedad - Estado ha sido permanentemente un binomio de reflexión académico y político, en virtud del rol que el Estado (sociedad política) ha desempeñado a lo largo de la historia

de la modernidad, en su caracterización de ser la expresión orgánica y legal a través de lo cual la sociedad se da sus espacios de gobernabilidad, o como instrumento de aquella para revalorizar el rol estelar de la sociedad en el proceso de construcción de sus espacios de participación, y por ende un espacio político para construir los espacios sociales.

La hegemonía de los grupos sociales organizados determinantemente en los espacios sociales o su debilidad, expresa en cierta medida los momentos históricos y la caracterización que se le atribuye al Estado (formas de Estado). El asunto crucial consiste en determinar las relaciones de codeterminación entre ambos espacios, lo cual implica "saber" históricamente como se ha construido la sociedad política, si como consecuencia de un punto de partida para "saber" cómo se ha construido la sociedad civil, y cuales en definitiva han sido los argumentos hegemónicos de internalización entre ambos.

El caso latinoamericano, donde el Estado Nación, se constituye como el espacio de consolidación de los espacios territoriales, nos atrevemos a afirmar que la acción pública ha sido el fundamento de génesis y construcción de los espacios sociales, intermediados por los actores sociales propulsores de tal iniciativa, siendo los partidos políticos quizás los únicos intermediarios legítimamente reconocidos y estimulados.

El proceso de cambios operados al interior de la sociedad, como consecuencia de modificaciones sustanciales operadas en términos de la producción de bienes y servicios, la descorporativización observada en términos de la institucionalidad pública y al fracaso de la democracia populista y representativa, que al agotar su acción clientelar, deslegitimizó la acción de sustento del modelo e incorporó en términos generales una tendencia a disminuir la presencia pública (adelgazamiento público y abandono de los roles tradicionales).

El proceso de cambios operados en términos sistémicos en América Latina, tanto en el problema del desarrollo como en la acción del Estado, permite determinar una lógica de articulación global, cuyo resultado en términos prácticos operó a favor de procesos globales y redefinidores de la sociedad, por la acción transformadora del trabajo.

II.- Trabajo y Sociedad

Estamos en tiempos de cambios notables. Los estudios sobre la situación actual de la América Latina en lo concerniente a sus economías y mercados laborales dan cuenta de que estamos en presencia de cambios estructurales profundos (en las economías y mercados laborales), que están redimensionando el rol de los actores sociales (Cook: 1999). El viejo esquema de producción basado en la creciente división del trabajo y en una normalización de los productos está en crisis. Este tenía en las estructuras piramidales, militarizadas, el fundamento del control social de los actos sociales de la organización, imponiendo ritmos controlados y suponiendo procesos de toma de decisiones en situaciones racionalmente previstas.

Esta crisis, consecuencia de los nuevos esquemas de producción que inciden en todos los ámbitos de gestión, en virtud de las transformaciones técnicas operadas al interior del trabajo, llevan aparejada una tecnología administrativa de gestión basada en la competitividad, productividad y calidad.

El nuevo esquema de trabajo afecta la gestión de recursos humanos, en tanto supone mayores niveles de habilidades, conocimientos y competencias laborales.

Este nuevo esquema organizativo al que se puede definir como posfordista, supone una revalorización del trabajo que, reinsertado en el mundo laboral, conduce a una reversión de los esquemas de administración del trabajo basado ahora en competencias laborales.

Este proceso de cambio en los patrones de producción señala un norte y una calificación empresarial competitiva, en virtud de la globalización de los mercados y la puesta en práctica de mecanismos sociales normalizados de calidad y excelencia.

Este esquema privilegia acciones de transformación en la base de la producción, donde el estatus asociado a lo moderno plantea la necesidad de contar con los nuevos espacios digitalizados e informatizados que prevén las nuevas tecnologías.

En este sentido, la calificación de reestructuración exige, en la base productiva, un esfuerzo de transformación tecnológica a través de procesos innovadores o de acciones radicales.

En cualquier circunstancia, este proceso se evidencia en la creciente adopción de productos de tecnología microelectrónica -microcomputadoras-, máquinas con control numérico, controladores lógicos programables y controles digitales (Leite, 1997: 127).

Esto se traduce en un cuadro genérico de comportamiento donde es más importante tener el comando numérico digitalizado, aunque no lo usemos. Supone también, y es aquí donde probablemente el éxito discursivo es más evidente, la adopción de un conjunto de prácticas de gestión, sustentadora de la producción sin exceso.

En efecto, el proceso de modernización induce a una articulación discursiva con los conceptos ideológicamente dominantes en el campo administrativo, aunque la base material de tal proceso esté sustentada en los viejos procesos metódicos de trabajo tradicional.

Se trata de tener programas de calidad, y de nuevas formas de organización del trabajo y verse sometido a los procesos fordianos sociales de la normalización de cara a la competitividad.

Este proceso nuevo de gestión tanto de la producción como del proceso de trabajo está soportado en los programas de calidad (control estadístico de procesos, círculos de calidad, control de calidad total, Kaisen, mejoramiento continuo y más recientemente la valoración del capital intelectual). También incorpora programas de tecnologías de grupos y familias de piezas, celdas de fabricación y la gran innovación de programas *Just in time*.

Al respecto, Locke, Kochan y Piori (1995:168) sostienen que las nuevas modalidades de organización del trabajo no se adoptan conforme a un patrón común. Los cambios en la naturaleza del trabajo no son exclusivos de las economías prósperas, y ello también lo sostiene Humphrey (1995) al señalar que en América Latina se está dando un proceso de cambio, impulsado por la demanda de mercados de exportación y los procesos de liberación central.

Se puede notar claramente que un abanico de modelos de producción se hacen presentes en distintas partes del mundo: algunos centrados en la automatización – rígida o flexible -, otros, en los métodos justo a tiempo, control de calidad y kaizen.

Este proceso de reestructuración global donde los conceptos fluyen y se universalizan las prácticas de gestión, suponiendo procesos de quiebra de los modelos de sustento de las formas tradicionales

de producción tiene aspectos divergentes o de diversidad, que dan cuenta de las condiciones de operatividad y de competitividad de las economías locales en su intento modernizante.

En consecuencia, se configura un escenario signado por formas de legitimación diversas al esquema de acumulación capitalista, donde lo universal (globalización, mundialización y transnacionalización del poder) genera un ámbito de articulación de lo particular. Entendido el proceso de articulación como la historia local entrelazada al todo, podemos deducir, como lo universal de los conceptos de gestión conlleva a especificidades de articulación en lo local.

Este proceso histórico universalizó en su época el fordismo, como un todo social que separó geográficamente el proceso de articulación al modelo de acumulación, en niveles o estructuras de actuación diferenciada: el que planifica, decide, ejecuta y rinde cuenta.

Este todo universalizado generó prácticas diferenciadas que, al decir de Lipietz (1992:85), garantizó que el fordismo se caracterizara por una disyunción, una participación de las actividades en tres niveles:

1. La concepción, la organización de métodos y la ingeniería que se volvieron autónomos.

2. La fabricación calificada que requiere una mano de obra adecuada.

3. La ejecución y montaje no calificado que no requiere en principio ninguna calificación.

Este proceso desagregó geográficamente el circuito de acumulación, y aseguró el dominio del escenario social por parte de los sectores dominantes. (transnacionalización del poder).

El abandono de ese proceso, como consecuencia de la reestructuración productiva a nivel planetario, supone un proceso de redefinición del nuevo esquema de división internacional del trabajo, donde el capital intelectual comienza a ser el eje de aseguramiento del nuevo modelo de acumulación.

III.- El proceso de relación trabajo-sociedad y estado en cuatro etapas

Caracterizar el proceso histórico latinoamericano, teniendo como variable clave y central el trabajo, resulta un tanto complejo , en virtud del contenido que asume el problema político y la concepción

que se tiene alrededor de las opciones de desarrollo, bajo cuya motivación se estimula la participación social y económica.

El agotamiento del modelo exportación- importación, sustentado en economías de enclave, permitió un redimensionamiento de la acción social, privilegiando estrategias de alianzas sociales de contenido multisectorial, de corte nacionalista y expresada a través de una política de sustitución de importación (desarrollo hacia dentro), bajo la acción regulatoria, privilegiada y determinante de Estado. Este proceso "descubrió" al Estado como palanca del desarrollo, distribuidor de las oportunidades estimulador de la formación y garante de un escenario social y de derecho, convergente y negociador de las condiciones generales de trabajo (Marcos regulatorios concertados).

Las limitaciones estructurales, asociado al carácter dependiente de la acción productiva (tecnología, materias primas) y las restricciones de mercados, pronto agotaron el modelo, haciendo técnicamente imposible el sostenimiento de la acción pública como palanca del desarrollo. En la práctica se invoca al mercado como garante de un nuevo orden social, bajo cuya óptica se privilegian acciones de desmantelamiento de la acción pública (privatizaciones).

Este proceso de ajuste en la óptica, implica a su vez una reconversión de los asuntos públicos, que al desencadenar procesos de quiebra del modelo del bienestar social, invocó la tesis de un Estado autoritario y centralista como garante de la estabilización económica.

La búsqueda de "soluciones" al problema del desarrollo (década perdida del 80 y parte del 90), desata un proceso de adelgazamiento de los asuntos públicos y por consiguiente redistribuidor de la acción de los actores (reestructuración del Estado) y la "vuelta" al esquema del desarrollo, bajo contenidos modernizantes de apertura y de mirada al exterior, como modo de reinserción a los nuevos modelos de producción y de mercado. Sin embargo a partir del inicio del siglo XXI se intenta recuperar la noción de estado con énfasis en criterios sociales y de concepción del desarrollo sobre la base de la justicia social, la inclusión social y el desarrollo sustentable En tal sentido, el siguiente cuadro No 1 modificado de visión acerca del desarrollo, aportado por Sottoli, (1997,85) nos permite una visión en conjunto.

La relación sociedad-estado en cuatro etapas

	Modelo de Sistema Sustitución de importaciones	Crisis de Modelo de Sustitución	Modelo Modernizante	Modelo sustentable
Modalidad de inserción en la economía mundial	Concentración en el mercado interno a través de la industrialización sustitutiva de importaciones; fuerte proteccionismo estatal; altos aranceles aduaneros; múltiples mecanismos no tarifarios de restricción del comercio; cambio sobre-evaluado; tendencia anti-exportación.	Agotamiento del crecimiento interno por limitaciones de mercado, por limitaciones financieras estructurales de contenido estatal, que restringe la demanda y la inversión pública. Fuerte endeudamiento externo. Altos costos de producción, desventajas competitivas en el exterior. Modelo tecnológico productivo agotado.	Economía integrada a los mercados mundiales; participación renovada en el comercio internacional con concentración en la exportación de productos con ventajas comparativas. Liberalización de los mercados nacionales y de la economía exterior; medidas de fomento a la inversión extranjera; integración regional con el objetivo de la integración de los mercados mundiales.	Integración petrolera a los circuitos latinoamericanos (Ecuación energética) Privilegiar los acuerdos regionales (MERCOSUR, el ALBA). No al ALCA. Énfasis en el desarrollo endógeno
Mecanismo de regulación económica (Rol del Estado y del mercado)	Fuerte intervensionismo estatal; Estado como principal mecanismo asignador de recursos y motor de desarrollo.	El Estado abandona sus prácticas proteccionistas. La ausencia de recursos públicos limita la acción intervensionista, se plantea una política fiscal y tributaria de contenido recaudacionista para mantener programas sociales (Educación, Salud, Defensa, entre otros). El Estado del desarrollo se convierte en Estado de ajuste macro (desmantelar el Estado social del bienestar).	Mercado como mecanismo central de asignación de recursos; retiro del Estado de la economía, definición subsidiaria de su rol.	Estado recupera rol intervencionista y regulador de la economía. Se hace énfasis en el uso de los excedentes petroleros para financiar programas sociales. El Estado se define como social y de justicia social

	Modelo de Sistema Sustitución de importaciones	Crisis de Modelo de Sustitución	Modelo Modernizante	Modelo sustentable
Relación Trabajo Estado – Sociedad	"Matriz estadocentrista" como modelo social de intermediación de intereses y demandas; corporatismo, populismo; acción colectiva organizada y centralizada; predominancia de espacios institucionales y actores político-estatales.	Se resquebraja el pacto social. Se debilita la sociedad civil. El Estado se hace más represivo (dialéctica Dictadura-Democracia). Se debilitan los actos sociales intermediarios de la acción pública (partidos, sindicatos). Matriz Estad céntrico-autoritario, como modelo de contención social	"Matriz mercadocéntrica", la lógica de mercado se extiende a las relaciones sociales; "desestatización", privatización, liberalización; acción individual y descentralizada; revalorización de espacios y actores no estatales (sociedad civil).	Matriz pueblo céntrica con regulaciones centralizadas sustentadas en un concepto de democracia participativa y protagónica
Bienestar social	Intervención estatal activa como mecanismo de corrección social y con objetivos redistributivos; Estado como garante de la justicia social; política social declarada programáticamente universalista. Ideario social sustentado: solidaridad, responsabilidad colectiva, justicia distributiva, igualdad social.	El Estado abandona su práctica correccionista, privilegiando acciones de desmantelamiento de los programas sociales bandera. El Estado pasa de ser garante de la justicia social a ser garante de la estabilidad política, bajo prácticas de seguridad y defensa nacional que centra su atención al interior. El enemigo está dentro y hay que combatirlo.	Intervención estatal selectiva y subsidiaria. Mercado como criterio de justicia y de la igualdad de oportunidades. Política social selectiva, focalizada, orientada hacia el combate de la pobreza. Ideario social sustentado: subsidiariedad, individualismo, responsabilidad personal, libertad individual.	Política social amplia y sustentada en transferencias directas a los usuarios a través de las misiones. Control social de los programas. Seguridad social universal y gratuita

Adaptación: Rolando Smith (2008). Base Susana Sottoli (1985)

IV.- Estado y sociedad en América Latina

La reconstrucción del aparato productivo de riqueza social, en base a los nuevos requerimientos de la nueva división del trabajo, demanda de las instituciones sociales, nuevos espacios de racionalidad y de efectividad, basados en la calidad como valor objetivo.

El proceso de redefinición por consiguiente, del Estado, en el caso de América Latina, no puede visualizarse independiente de la forma integral con la cual se concibe el desarrollo. El asunto crucial consiste en tratar de sistematizar el proceso práctico de búsqueda de respuestas al problema, tras el "fracaso" sostenido que conjuró alrededor de la flexibilización pública centrada en el mercado, la salida o respuesta al problema del desarrollo.

La tendencia que se observa acentuada en el mercado, la salud o respuesta al problema del desarrollo. La tendencia que se observa es "tratar" de redescubrir al Estado como garante del mismo. Las posturas observadas al respecto es posible sintetizarla en los siguientes escenarios (Lazzetta, 2000):

"Podemos distinguir al menos tres posturas de acuerdo al elemento que privilegien en esa tarea de "reconstrucción" del Estado: una revaloriza al Estado tras constatar las "fallas del mercado" para asegurar el desarrollo económico; una segunda lo reivindica como mecanismo restaurador de justicia social y una tercera redescubre a aquél tras reconocer sus estrechas conexiones con la democracia. Si bien los elementos que cada una privilegia son integrables, permítasenos simplificar su presentación a los fines de remarcar sus diferencias y contrastes.

Las dos primeras coinciden en caracterizar al Estado como una herramienta para alcanzar el desarrollo económico -en el primer caso- tras constatar las limitaciones del mercado para generar crecimiento y distribuir de manera eficiente los recursos. La tercera en cambio, advierte que no puede haber democracia sin Estado, de modo que no está guiada por una concepción "instrumental" del Estado sino por entender que la democracia no puede realizarse plenamente como tal sin aquél.

Si en las dos primeras posturas la reconstrucción del Estado constituye un prerrequisito para el desarrollo económico y social, en la última en cambio, aquella forma parte de una tarea democrática y, por tanto, es inseparable de la propia reconstrucción de la democracia. Sin desestimar la revalorización del Estado contenida en las dos primeras posiciones, a nuestro entender, su recuperación no puede evaluarse únicamente en sus propios términos, sino especialmente, a partir de su contribución a la mejora de la institucionalidad y calidad democrática.

Las posturas expuestas sustentan conexiones causales que no sólo expresan posiciones teóricas divergentes sino también matrices políticas e ideológicas diferentes que arrojan implicancias prácticas disímiles".

En efecto, hay un ámbito de articulación que revaloriza al Estado como instrumento del desarrollo económico, otro que lo vincula a un problema de justicia social es tanto distribuidor de oportunidades y un tercero que asocia el Estado y democracia como un todo sin el cual es imposible hablar de desarrollo integral.

En cualquiera de las opciones indicadas, el problema central consiste en reestructural resortes institucionales a través de los cuales fluye la acción civil y política de la sociedad, en virtud de que las opciones minimizadoras de la acción pública, involucraba a su vez reducción de las opciones públicas, implica a su vez, reencontrarse con la función de la sociedad civil organizada (aumento de la complejidad social).

Esta dialéctica Estado y democracia y ella con respecto a la sociedad civil, implica aperturar espacios de participación sin las cuales el Estado no "fundamenta" su acción y sin la cual es imposible hablar de desarrollo.

En ese sentido, la sociedad civil, tal y como la observamos hoy, constituye un escenario relacional, ubicado entre el Estado, el mercado y la sociedad, en tanto se define como un espacio de participación y de ampliaciones de los canales democráticos, con y a través de los cuales se intenta desarrollar una concepción abierta de la ciudadanía, que al superar sus "gestores" clásicos (partidos, parlamento, administración pública), permite concretar un proyecto de intermediación organizada ante la sociedad y el Estado, obligando por esta vía a redefinir su rol como instituciones racionalizadas del comportamiento social en su vocación hacia el poder y por consiguiente factores ilustrativos de la democracia política y por consiguiente consolidando un espacio de realización y de expresión de la democracia social.

Profundizar los espacios de realización del ciudadano, ampliar los canales e instrumentos institucionales, reconocidos y auspiciados socialmente, constituye el contenido básico que asume el discurso político hoy en día, convirtiendo a la sociedad civil en una suerte de entramado comunicacional, generador de identidad y configuración social de actores que en distintos ámbitos

locales y globales, expresan un contenido y visión de la sociedad en su relación con el entorno y la configuración del nuevo orden social. Constituye un nuevo espacio político y social, cuya caracterización no es ausente del Estado que la contiene y legitima.

Referencias

Cook, M. (1999). Trends in research on Latin American labor and industrial. Latin American Research Review, 1(34), 237-257.

Humphrey, J. (1995). Industrial organization in developing countries: from models to trajectories. World development, 1(23), 149-162.

Lazzetta, O. (2000). La reconstrucción del estado mirada desde la cuestión democrática. Kairos Revista de temas sociales, 10. Disponible en: http://www.fices.unsl.edu.ar/~kairos/k06-12.htm. Fecha de visita: 08/04/05.

Leite, E. (1997). Reestructuración Industrial, Cadenas Productivas y Calificación en Brasil: trayectorias convergentes, terciarización "inteligente". Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Montevideo: Cinterfor.OIT.

Lipiezt, A. (1992). Espejismos y Milagros. Problemas de la Industrialización en el Tercer Mundo. Colombia: 3er mundo editores.

Locke, R., Kochan, T, y Piore, M. (1995). Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional. Revista Internacional del Trabajo, 2(114), 156-184.

Sottoli, S. (1999). La política social en América Latina bajo el signo de la economía de mercado y la democracia. Revista Paraguaya de Sociología, 104(36), 81-104.

Capítulo 132

TRABAJO DECENTE: INSTRUMENTO PARA LA REINSTITUCIONALIZACIÓN DEL FUERO LABORAL UNIVERSITARIO

Juan Montserrat
Glenda Escalante

Resumen

El trabajo decente constituye un concepto referencial esgrimido por la Organización Internacional del Trabajo en el cual el organismo multilateral ha logrado compendiar los estandartes históricos en materia de derechos laborales que se ha permitido reivindicar desde 1919. El concepto en cuestión se erige como instrumento de amplio valor para la revisión acuciosa de las condiciones en las cuales se acomete el trabajo desde una perspectiva global. En este sentido, se intenta en el presente estudio de tipo documental, ubicar el trabajo decente, en su condición instrumental, como centro para la reinstitucionalización del fuero laboral, de tenor reivindicativo, en la Universidad Venezolana, con acercamiento a la Universidad de Carabobo como caso concreto. Se establece un nivel de análisis transdisciplinario con asidero específico en el Derecho Laboral y la teoría administrativa en su dimensión cultural y comportamental. Se deduce de los análisis que la desinstitucionalización marcada del fuero laboral universitario debe ser superada utilizando recursos específicos del Derecho Internacional del Trabajo, en virtud de que el fuero institucional interno ha sido causa y sustancia de la alta conflictividad y la pérdida iterativa de derechos sustantivos de los universitarios.

Palabras clave: Trabajo decente, diálogo social, cultura organizacional, conflictividad laboral.

Introducción

Las nociones específicas que giran alrededor de los derechos sustantivos del trabajo en Venezuela operan en un discurso jurídico caracterizado por dualidades históricas como público y privado (que a su vez genera la dualidad movediza y compleja entre funcionario público y trabajador, con consecuencias en los mecanismos de regulación para cada categoría), rural y urbano (ya en franco desuso debido a los avances en la legislación laboral actual), y desde luego las categorías de trabajadores que, aunque son numerosas, para el caso universitario se dividen en tres: Docentes, trabajadores administrativos y obreros. En éste sentido, se presenta el trabajo en la universidad como un hecho social complejo en razón de las dinámicas de relación entre los actores, y entre estos y el patrono, todo lo cual debe ser orientado con bases institucionales sólidas para no derivar en profundas disfuncionalidades que pueden ralentizar el cumplimiento de los objetivos prístinos de la institución universitaria. Lo anterior, construido desde el *deber ser*, contrasta con *lo que es*, toda vez que las disfuncionalidades especificas producto de la debilidad institucional ya emergen y se consolidan en la particular lógica estructural de la cultura organizacional de estas complejas instituciones.

El aspecto más alarmante del debilitamiento de la institucionalidad universitaria, en su fuero laboral, puede ser descifrado fácilmente a partir de un análisis genérico del comportamiento de sus trabajadores en la ejecución de sus labores y en los esquemas de vinculación social establecidos a propósito del trabajo, tejiéndose un sinnúmero de representaciones desde los actores que los ubica en la condición de victimas lamentables de la institución y sus vicios, obviando el hecho de que toda disfuncionalidad cultural derivada de la desinstitucionalización como leitmotiv, es reproducida casi como un facsímil por todos los actores. Al respecto debe indicarse que, aun cuando de esto se deduce un problema de gestión, puede afirmarse que tiene causa sui en el abandono de la efectiva juridicidad que reivindicaría, a partir de sus recursos históricos, condiciones laborales distintas para todos los trabajadores. Por tanto, debe establecerse una ruta reinstitucionalización del fuero laboral universitario que genere confianza en los actores de cara a la militancia activa de tenor organizativo alrededor de nuevos liderazgos que superen la ortodoxia que declaraba la representatividad con una suerte de interdicción absurda de los representados frente a los representantes. Al respecto, señala Hands (2012:64) que “ya no es el hecho cuantitativo del número de trabajadores sino que ya los sindicatos del sector cualitativamente, son

representativos y constituyen corrientes importantes de opinión como literalmente lo expresa el dictamen número 1 de la Corte Permanente de Justicia d la Haya". A tenor de lo expresado por el autor, puede afirmarse que la opinión es más valiosa cuando se hace desde esferas organizativas diversas (heterogeneidad en la representación) que desde el núcleo de las hegemonías históricas que han sido respuesta a una disfuncionalidad cultural alrededor del liderazgo (refiere esto último al caudillismo gremial fundamentalmente).

Complejizado el caso universitario por la diversidad de intereses que se adhieren a la representación legítima (autoridades pugnando por tener sus propios candidatos, partidos políticos haciendo lo propio para tener un brazo laboral dentro de las instituciones universitarias, mixtura dramática entre el liderazgo sindical y los intereses de actores políticos universitarios, entre otros muchos vicios), se impone establecer rutas de reinstitucionalización con centro en la norma marco de las universidades (Ley de Universidades), pero previa reforma que revitalice los espacios y los modos de acción en un contexto absolutamente distinto al que dio sentido a la ley en 1970. Es de indicar que, pese a las críticas y los vacíos actuales, es sólo la Ley de Universidades la convalida el carácter autonómico de estas instituciones (cuya fuente es la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en adelante CRBV), por tanto, no es cierto que la supletoriedad de la Ley del Trabajo (Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadoras y Trabajadores, en adelante LOTTT) es el único recurso frente a la necesidad de ordenar el caos institucional que en el fuero laboral sufren las Universidades, por el contrario, este recurrente hecho empuja hacia una desinstitucionalización con efectos identitarios sumamente graves y difíciles de superar.

Efectos de la desinstitucionalización en los actores

La debilidad institucional como un efecto de la erosión particular que produce el tiempo es un problema que puede subsanarse con la suma de voluntades alrededor de un cambio en el marco regulatorio específico que atienda a los criterios de universalización de lo particular, propios de la ley en la escena histórica concreta que perdura como actual y es sustancia del derecho positivo. Al respecto, es de superlativo valor lo indicado por López (2012), interpretando a Hegel:

> De acuerdo a la Filosofía del Derecho de G.W.F. Hegel, lo que habría de positivo, es decir, de ilustrado, en el derecho es la ley, o lo que es igual: lo que asimila el derecho a la ontología secularizada y, por tanto, a los saberes positivos y a la ilustración jurídica es la ley jurídica. De modo que el carácter racional del derecho será, en consecuencia, una condición que le vendrá dada por su teleología nomotética, por su propósito de formularse como ley. Un propósito que lo convierte, justamente, en derecho positivo. Hegel lo dice de este modo (1968): Lo que en sí es derecho cuando es puesto en su existencia objetiva, esto es determinado por la conciencia mediante el pensamiento, y conocido como lo que es derecho y tiene valor, es la ley; y el derecho por medio de esta determinación es derecho positivo (p. 236).

Lo anterior puede ser complementado con lo señalado por Habermas (2005), al referirse a la validez del derecho frente a la política:

> …el derecho no solamente legitima al poder político, sino que el poder puede servirse del derecho como un medio de organización. La autoridad normativa del poder estatal cobra, en virtud de esta función instrumental del derecho, la competencia de tomar decisiones jurídicamente vinculantes. Y es en este nivel donde puede empezar a hablarse de dominación estatalmente organizada, en sentido estricto. Ésta viene caracterizada por la función de realizar fines colectivos por medio de decisiones vinculantes (p. 210).

Considerada por López la Ley como la fuente de institucionalización más prístina y por Habermas como instrumento del poder para dar legitimidad y juridicidad a sus decisiones, generando capitalización social a partir de la confianza, es probable que el "abandono a la plataforma institucional" que regula la vida universitaria por parte de sus líderes haya derivado en pérdida iterativa (con evidencia sólo en el largo plazo) del valor identitario que brindaba lealtad organizacional a sus trabajadores, toda vez que el aspecto diferenciador de las instituciones universitarias frente a cualquier otra era sin duda su teleología con centro en lo axiológico para garantizar la generación de saberes en un entramado ético especifico que las colocaba como catalizadores por excelencia del orden civilizatorio, incluso del derecho (instrumento *per excellence* del control social) por ser su garantía de certificación disciplinaria. Así, se advierte un traslado de rigor técnico jurídico de la regulación del fuero laboral universitario hacia la LOTTT, pese a lo indicado en el artículo 9 de la Ley de Universidades en cuanto a las diversas dimensiones de la autonomía universitaria, y más allá, a los fundamentos que brindan contenido y sustancia a la labor universitaria, por tanto, desde el punto de vista más filosófico hasta el más concreto en la doctrina jurídica, la fuente institucional de la vida universitaria es la ley de universidades y no la

LOTTT, con todo lo que connota. En consecuencia, la forma de organizarse colectivamente para reivindicar los derechos en el trabajo debe estar atada al marco regulatorio especial y no a lo indicado en la LOTTT, pues, aun cuando subyace a esto la sensación de orden frente a lo complejo, se vulneran las bases axiológicas de una institución que, si bien administra una forma de trabajo particular, es lo suficientemente libre y plural para gestar sus propios modos y soportes democráticos, mencionados por cierto en la CRBV.

La consecuencia más dramática de la desinstitucionalización en los actores se observa en las formas de habitabilidad de sus mundos de vida, en tanto termina impregnándose de cierta anomía neoplásica y disfuncional que a su vez degenera la labor, vivisecciona las acciones reivindicativas y deshila todo el entramado axiológico universitario que opera como estigma identitario que bien podría ser el inicio de la reinstitucionalización cuya plataforma debe estar en instrumentos que provengan de fuente más confiable que las propias "juridicidades de diletantes" que impone el gobierno actual a las universidades.

Trabajo decente y gestión de las incertidumbres en las universidades

No cabe duda de que ante la flagrante desinstitucionalización del fuero laboral universitario propiciado por el gobierno actual (Nicolás Maduro y compañía) y por las enquistadas hegemonías universitarias, los trabajadores comienzan a estructurar respuestas específicas que comienzan con un incremento de la desconfianza en el liderazgo hasta un desapego a sus labores y la institución, lo cual se advierte en un dejo depresivo que termina con la imputación de la pobreza y la carestía sufrida individualmente al espacio institucional donde intenta desarrollarse, activando esto antivalores que a su vez generan subculturas en el trabajo perniciosas debido a las causas que les dieron origen. En último término se produce lo que Bies, Tripp y Kramer, citados por Muchinsky (2000) denominan "termodinámica de la venganza en las organizaciones", cuyo centro está en la ruptura del contrato psicológico (con asidero en la confianza organizacional) y en la ausencia de justicia organizacional (con la emergencia de trabajos poco dignos e indecentes).

Frente a la superlativa incertidumbre que representa tener que administrar individualmente, sin apoyo del espacio de trabajo, la crisis estructural y desestructurante que vive Venezuela actualmente (esto último en razón de los derechos humanos fundamentales, de los cuales deriva el derecho al trabajo digno), es imperativo reinstitucionalizar el fuero laboral universitario para

reestructurar el conflicto por reivindicaciones y elevarlo a escenario distinto al de la "agenda bárbara" en la cual se encuentra imbuido. En este sentido, cabe destacar el valor del trabajo decente, concepto introducido por Juan Somavia, Director General de la OIT, en su memoria "Trabajo decente" (Reyes, 2012:39); caracterizándolo por cuatro objetivos estratégicos: los derechos en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social y el diálogo social. Cada uno de ellos cumpliendo una función en el logro de metas más amplias como la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el fortalecimiento de la democracia, el desarrollo integral y la realización personal. Todos estos aspectos, que son sin duda integradores de los estandartes históricos de la OIT, confluyen en un constructo conceptual con implicaciones prácticas precisas por ser referencia de un órgano multilateral que forma parte del Sistema Naciones Unidas, lo cual, a los efectos de brindar plataforma a la reinstitucionalización del fuero laboral universitario, pareciese "una novedad pertinente", pese a ser estudiado el concepto en diversos programas al interior de las universidades venezolanas.

El trabajo decente tiene itinerario y recorrido institucional a través de las normas internacionales del trabajo, al respecto la Oficina Internacional del Trabajo (2009) señala lo siguiente:

> Las normas internacionales del trabajo tienen como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos. En la Declaración de Filadelfia de la OIT, de 1944, la comunidad internacional reconocía que el trabajo no es una mercancía. El trabajo no es como una manzana o como un aparato de televisión, no es un objeto inanimado que pueda negociarse para obtener el mayor provecho o conseguir el más bajo precio. El trabajo es parte de la vida diaria de todos y el factor determinante para alcanzar la dignidad humana, el bienestar y el desarrollo como seres humanos. El desarrollo económico debe incluir la creación de empleo y unas condiciones de trabajo adecuadas para que las personas puedan trabajar con libertad y en condiciones de seguridad y dignidad. En resumen, el desarrollo económico no es un fin en sí mismo sino que su meta debe ser mejorar la vida de las personas (p. 10).

Con lo anterior, y pese a la desconfianza de los actores en la institucionalidad del trabajo (que sería por completitud desconfianza en sí mismos), es imperativo agotar las vías del derecho interno para solicitar las debidas reivindicaciones desde el derecho internacional del trabajo en virtud de que nuestra constitución prevé derechos asimilables a los esgrimidos en las normas internacionales del trabajo y al postulado fundante del trabajo decente (cuya autoría es del exdirector de la OIT, Juan Somavía). De cualquier modo, el derecho al trabajo debe moverse dentro de las condiciones

especiales que señale cada labor, por tanto, frente a los diferenciales contractuados debe esgrimirse la igualdad y la justicia laboral como parte del fuero laboral de las instituciones que debe operar con universalidad de principios que se materialicen en las diversas leyes que atiendan a las características particulares de algunas instituciones, y en el caso de las universidades a su centralidad teleológica, axiológica y ética. Es por todo lo anterior, que el trabajo decente es un invaluable instrumento para reinstitucionalizar el fuero laboral universitario con posibilidad de incrustarse positivamente en la estructura cultural dimorfa de las universidades.

El valor del trabajo para los universitarios

Si bien es cierto que el trabajo no es una mercancía, el ascenso de nociones estéticas por encima incluso de las éticas ha transformado el trabajo en un hecho social que se orienta teleológicamente hacia el consumo, lo cual entra en contradicción con los valores originarios de las universidades. En este contexto de inminente irreversibilidad el trabajo decente intenta convalidar los principios esenciales de la ética del trabajo para establecer cotos axiológicos al purismo esteticista que asciende de manera inexorable. Al respecto, Bauman (2005) señala lo siguiente:

> …es la estética, no la ética, el elemento integrador en la nueva comunidad de consumidores, el que mantiene su curso y, de cuando en cuando la rescata de sus crisis. Si la ética asignaba valor supremo al trabajo bien realizado, la estética premia las más intensas experiencias. El cumplimiento del deber tenía su lógica interna que dependía del tiempo y por eso lo estructuraba, le otorgaba una orientación, le confería sentido a nociones como acumulación gradual o demora de las satisfacciones. Ahora, en cambio, ya no hay razones para postergar la búsqueda de nuevas experiencias; la única consecuencia de esa demora es la pérdida de oportunidades (p. 55).

El argumento de Bauman es revelador en cuanto a las motivaciones de los agentes en el contexto de la sociedad de consumo, y en el caso del trabajador universitario, envía señales irrefutables sobre el comportamiento lógico: frente a la ya "normalizada" carestía debido a la condición de "institucionalización disfuncional de la indecencia", con pruebas contundentes en el salario, las condiciones de salubridad en el trabajo y la protección social, los universitarios están obligados a movilizar sus intereses hacia la estética vital en menoscabo de la ética del trabajo que brinda fuerza y potencia a las instituciones. Por lo anterior, no es casual que en razón de la construcción de proyectos de vida individuales, ya el itinerario laboral que cruza con la universidad no es prioridad para muchos trabajadores universitarios, lo cual ocurre so pena de perder volumen y contundencia

en la lucha de carácter reivindicativo, a lo cual se suma la intención de desinstitucionalización del sector universitario preconizada y practicada por el gobierno actual (Nicolás Maduro y compañía).

En este contexto de presiones coyunturales y estructurales, el trabajo decente haría sus favores al trabajo universitario (en cuanto a su valor desde la perspectiva de los trabajadores) en dos grandes dimensiones: una referida al rescate de la institucionalidad a partir de la confianza y con ello la legitimación colectiva de las diversas opciones que ofrece de cara a las luchas reivindicativas ante un poder que se ejerce fuera de la institucionalidad, lo cual es su fuero común (López, 2012); y la otra referida a la consolidación de decencia salarial, protección social, justicia laboral, seguridad y diálogo social.

Impone pues el trabajo decente un reto a todos los factores, especialmente a los representantes gremiales de las universidades, quienes pueden aprovechar su potencia institucionalizadora para escapar ilesos de "la agenda de la barbarie" que han construido junto al gobierno en lamentable complicidad por la notable indefensión que supone no establecer estrategias reinstitucionalizadoras que reivindiquen los espacios de consolidación identitaria naturales a los universitarios, uno de ellos, sin duda, el referido a una Ley de Universidades, en cuya reforma trabajen los universitarios.

Reflexiones finales

La crisis del fuero laboral universitario es de superlativa intensidad debido a la coyuntura en la cual se ha enervado. Algunos aspectos resaltantes de esta crisis derivan de un análisis acucioso de las causas que han generado esta crisis. Hecho esto, se puede afirmar que la fuente es sin duda una desinstitucionalización alarmante que se ha erigido como el kraken de los universitarios a través de los años con la concurrencia de factores internos y externos. La pugna por construir una noción de universidad a partir de los escombros es, además de inconveniente por la volatilidad de los desechos, en extremo inconsistente con las orientaciones globales en cuanto a la organización y sostenibilidad de éste tipo de instituciones. Frente a este escenario, se impone la necesidad de reinstitucionalizar desde la confianza, con instrumentos que superen el quiste nefasto de la ortodoxia. En este sentido, quienes escriben suponen que un recurso conceptual con asidero institucional prestigioso como el trabajo decente, constituye una oportunidad que no se puede obviar en momentos en los que se deteriora al absurdo la vida universitaria y se enarbola el "abandono por estado de necesidad" de los espacios de acción reivindicativa colectiva, debido

fundamentalmente a la flagrante descapitalización socio laboral y a la administración individual de la tragedia humanitaria en los mundos de vida de cada universitario.

Por otra parte, los recursos de plena juridicidad que ofrece la institucionalidad actual deben ser agotados con el objeto de generar expediente ante los órganos multilaterales, por tanto la vía de cauciones constitucionales debe practicarse para establecer escenarios de veeduría no beligerante de quienes tengan a bien apoyar a las universidades venezolanas desde la esfera del derecho internacional del trabajo.

Es menester subrayar el carácter imperativo de la reinstitucionalización del fuero laboral universitario con instrumentos como el trabajo decente, debido a que las presiones coyunturales (crisis nacional) y las de tenor estructural (cultura global de consumo) establecen sus itinerarios truculentos de depauperación, ante lo cual el "sálvese quien pueda" no es una opción para quienes están llamados a ser catalizadores del progreso social, pues la lucha coyuntural es frente a un gobierno de marcado contenido militarista y transgresor de derechos fundamentales, y la estructural es ante un modelo cultural que impone a la ética del trabajo la estética del consumo (Bauman, Ob. Cit.), con consecuencias abrumadoras al corto plazo, entre ellas la exclusión particular producto de una pobreza, que hoy sui generis, tiende a instalarse de manera irreversible.

Se reproduce a continuación una de las afirmaciones más dramáticas de Bauman (Bauman, 2007), en su obra Vida de Consumo:

> …En una sociedad de consumidores todos tienen que ser, deben ser y necesitan ser consumidores de vocación, vale decir, considerar y tratar al consumo como una vocación, En esa sociedad, el consumo como vocación es un derecho humano universal y una obligación humana universal que no admite excepciones. En este sentido, la sociedad de consumidores no reconoce diferencias de edad o género ni las tolera (por contrario a los hechos que parezca) ni reconoce distinciones de clase (por descabellado que parezca). Desde los centros geográficos de la red de la autopista informática hasta las periferias sumidas en la pobreza.
> Los pobres son forzados a una situación en la que tienen que gastar más del poco dinero que tienen en objetos de consumo inútiles que en necesidades básicas para no caer en la humillación social más absoluta y convertirse en el hazmerreír de los otros (p. 81).

Referencias

Bauman, Zygmunt (2007). Vida de Consumo. 1era Edición. México. Editorial Fondo de Cultura Económica.

Bauman, Zygmunt (2005). Trabajo, consumismo y nuevos pobres. 2da Reedición. Barcelona - España. Editorial Gedisa.

Hands, Rafael (2012). Representatividad, Inspección del Trabajo y Nuevo Diálogo Social. Cómo lograr trabajo decente para todos. Editorial Académica Española. Valencia – Venezuela.

Habermas, Jürgen (2005) Facticidad y Validez. 4ta Edición. Madrid - España. Editorial Trotta.

Ley de Universidades (1970) Congreso de Venezuela. Gaceta Oficial N° 1429, Extraordinario, del 08 de Septiembre de 1970.

López, Frank (2011) Los Extravíos de la Academia y la Reforma de los Bárbaros. 1era Edición. Asociación de Profesores Universidad de Carabobo (APUC). Valencia – Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6076. 7 de mayo de 2012. Caracas

Muchinsky, Paul (2002) Psicología aplicada al trabajo. 6ta Edición. Editorial Thomson Learning. México.

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2009). Las reglas de juego. Edición revisada. Suiza.

Reyes, Vanessa (2016) Trabajo decente desde la perspectiva de los trabajadores administrativos de la dirección general de asuntos estudiantiles (DIGAE) de la Universidad de Carabobo. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia – Venezuela.

Capítulo 133

EL TRABAJO COMO PROCESO SOCIAL
UNA MIRADA A LA LABOR DEL DOCENTE UNIVERSITARIO EN VENEZUELA

Liyeira Guédez B.

Resumen

El proceso de trabajo y la organización del trabajo conforman un conjunto de actividades y transformaciones propias de la actividad económica en la que actúa, del intercambio entre el trabajador con su entidad de trabajo y viceversa, así como también la reciprocidad o no de la entidad que le contrata. En este orden, fue planteado como objetivo general de la investigación: Presentar aproximaciones teóricas sobre el proceso social del trabajo desde las perspectivas de quienes se dedican a la docencia universitaria en Venezuela. Como fundamento jurídico, se cita el trabajo como proceso social establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) y la Ley de Universidades (1971). En cuanto a la metodología, fue realizada una investigación documental, de nivel exploratoria, donde se aplicó la técnica de análisis del contenido en las fuentes secundarias indagadas, se extrajo información relacionadas la docencia universitaria, el trabajo como proceso social desde el punto de vista jurídico y teórico y aproximaciones empíricas de los procesos de trabajos del docente universitario en Venezuela, sus escenarios, condiciones y su capital simbólico. A modo de reflexión, fue planteado si se cumple el ideal del trabajo como proceso social entre quienes ejercen la docencia universitaria en Venezuela. Culmina el artículo con las lista de referencias consultadas.

Palabras clave: Docencia universitaria. El trabajo como proceso social. La labor docente. Docencia universitaria en Venezuela.

A modo de introducción

"Trabajar" en el mundo capitalista es una actividad de esencial importancia en el quehacer humano, ya que le proporciona al trabajador los medios necesarios para la subsistencia básica: alimentarse, vestirse y conducir su vida socialmente; en este sentido el trabajo, aparte de asegurar el ingreso que provee la satisfacción de las necesidades primarias, permite la adquisición de una identidad social, reciprocidad con los pares, relaciones de solidaridad e intercambio con otras personas, (Medina, 2007:6) estableciendo entre sí derechos y deberes.

Medina (ob.cit.) refiere que en las sociedades modernas capitalistas, el "mercado de trabajo remunerado" constituye uno de los principales espacios para alcanzar la seguridad socio-económica de las personas que se encuentran en ellas, con su consecuente beneficio de seguridad social, prestaciones sociales, vacaciones, entre otros; además de la posibilidad de una jubilación a largo plazo.

Destaca la prenombrada autora que los cambios en los procesos de trabajo en las últimas décadas; tanto en el mundo del trabajo a escala global y particularmente en los países periféricos, transformandose desde un universo inclusivo a una vía restringida, que condena a amplios sectores de la población a vivir en la marginación, tanto material como simbólica de la vida en sociedad; en la cual, la presión de obtener una remuneración acorde a la satisfacción de las necesidades del hombre y su familia, ha conllevado a que en muchos casos, ceda su condición de trabajador permanente a trabajador contratado, de la estabilidad a la temporalidad, de la dedicación completa a la dedicación parcial, de la movilidad social generacional e intergeneracional a la estratificación (p. 8).

En Venezuela, la Carta Magna de 1999 reconoce que el trabajo constituye un "proceso social fundamental", que permite, junto a la educación, el alcance de los fines esenciales del Estado, la defensa y el desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes; no sujeto a discriminación alguna.

Tomando en cuenta que el proceso de trabajo y la organización del trabajo, perfila la orientación al estudio y análisis de las transformaciones que experimentan los procesos productivos y con ello su estructuración; así como la relación de estas transformaciones y cómo responden las organizaciones a los trabajadores (Lucena, 2015) al ser proyectado en la labor del docente universitario, como prestadores de servicio dirigidos a estudiantes y participantes, surge como objetivo general presentar aproximaciones sobre los procesos de trabajo del profesional que labora en instituciones educativas universitarias, bajo la condición de profesor ordinario, como al profesor que labora bajo contrato. Se considera relevante reconocer si se cumple o no en la gestión de trabajo el "proceso social" establecido en las leyes venezolanas en la labor docente.

En cuanto a su metodología, fue realizada una investigación documental, que "centra su esfuerzo exclusivamente en la recopilación documental, con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto de estudio" (Delgado de Smith. 2003:39), a tales efectos, fueron revisadas las investigaciones de Medina (2007) y las definiciones teóricas sobre proceso social del trabajo aportado por Hernández (2012), De La Garza (2007), Lucena (2008), entre otros. Como ejes temáticos, se presenta la docencia universitaria, El trabajo como proceso social: Algunas consideraciones legales y teóricas sobre el trabajo y a modo de reflexión; Miradas al desarrollo profesional, calidad de vida y seguridad personal en la labor docente en Venezuela.

Disertación

La docencia universitaria

La docencia en la educación universitaria constituye una labor ejercida por profesionales dedicados a impartir conocimientos, compartir saberes y promover la actuación de los principios éticos relacionados con la disciplina que se imparte; a la par de reforzar aptitudes y fomentar valores actitudinales en pro de la autoconfianza, la solidaridad y la convivencia. Es por ello, que el profesorado requiere de una permanente actualización disciplinar y pedagógica. Este proceso de actualización se considera viable de por vida. En concordancia con lo anterior, la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (*UNESCO*, por sus siglas en inglés), disertó en 1997 que la enseñanza superior es una forma de servicio público que requiere del personal docente profundos conocimientos y un saber especializado. Entre los principios rectores que fundamentaron tales planteamientos, se presentan los siguientes numerales:

> 5. Los progresos de la enseñanza superior, la formación académica y la investigación dependen en gran medida de las infraestructuras y los recursos, tanto humanos como materiales, y de las calificaciones y el saber del profesorado de enseñanza superior, así como de sus cualidades humanas, pedagógicas y profesionales, respaldadas por la libertad académica, la responsabilidad profesional, la colegialidad y la autonomía institucional
>
> 6 La docencia en la enseñanza superior (…) exige además un sentido de responsabilidad personal e institucional en la tarea de brindar educación y bienestar a los estudiantes y a la comunidad en general así como para alcanzar altos niveles profesionales en las actividades de estudio y la investigación. (p.35)

En este mismo orden de ideas, la UNESCO (ob. cit.) refirió en cuanto a las condiciones laborales, este ente considera que el profesorado debería contar con un sistema abierto y equitativo de desarrollo profesional, con procedimientos justos en materia de nombramientos, titularización, ascensos y otras cuestiones conexas. (Numeral 43:40).

El trabajo como proceso social: Algunas consideraciones legales

El artículo 89 de la Carta Magna venezolana establece que "El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras" fundamentado la disposición de carácter legal que ha permitido mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras al proceso social en todos los ámbitos laborales.

En este orden, el artículo 1 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT: 2012) de la República Bolivariana de Venezuela, establece que la misma "tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo..." El trabajo como proceso social, se cita en el artículo 18 de la LOTTT (2012) que establece que el trabajo es un hecho social, por lo cual el Estado tiene la responsabilidad de protegerlo, garantizando la satisfacción de los ciudadanos inmersos en el ambiente laboral.

En cuanto a la contratación, el Título II de la LOTTT (ob. cit.) establece las disposiciones generales que enmarca la "Relación de Trabajo", tales como la presunción de la relación, la remuneración, el contrato, las obligaciones entre las partes, entre otros. En otro orden, el Artículo 5 de la Ley de

Universidades (1970), establece que, como parte integral del sistema educativo, las Universidades se organizarán y funcionarán dentro de una estrecha coordinación con dicho sistema".

El trabajo: Algunas consideraciones teóricas

De La Garza (2011) Define como "trabajo":

> no solo el asalariado o aquel que genera productos para el mercado, sino toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer necesidades, y que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos (trabajadores) (p. 54)

Siendo la docencia universitaria una labor que se presta en una institución, en la cual el profesor debe cumplir con objetivos pedagógicos e institucionales, en una construcción social donde interaccionan "docentes-estudiantes", en horarios flexibilizados de acuerdo a las condiciones que regulan la prestación de servicios, evocan las características del "trabajo no clásico", de la cual, De La Garza (2011: 50) expone que la distinción entre trabajo clásico y trabajo no clásico, en la cual el cliente u otros actores pueden estar involucrados en el propio proceso productivo, deriva una ampliación no solo del concepto de trabajo sino del de relación laboral, de control sobre el proceso de trabajo y de construcción social de la ocupación.

En cuanto al trabajo como proceso social Hernández (2012) en su investigación, compiló las distintas definiciones, a la luz de distintos investigadores (Ver cuadro 1)

Cuadro 1: **Definiciones del trabajo como proceso social**

Bencomo (2008)	Refiere que el trabajo es un proceso social por cuanto genera interacciones bajo las cuales pueden mediar pautas de cooperación, conformidad, coerción, conflicto e intercambio, enfocados en resaltar el progreso y desarrollo de los agentes involucrados. Por tanto, el trabajo debe beneficiar al trabajador, a la empresa y los familiares que dependen de la actividad laboral, proporcionando progreso social.
De La Garza (2007)	El trabajo como proceso social implica la ejecución de acciones productivas focalizadas en lograr una vida digna, tanto para el trabajador como su familia, en pro del desarrollo de la sociedad, donde el trabajador es concebido como un agente de cambio y transformación social.

Lucena (2008)	El trabajo es considerado un hecho social desde el momento en que es realizado como resultado de la naturaleza social y humana del individuo. En este intercambio, el trabajo pasa a representar la fuente de satisfacción de las necesidades del trabajador y de las personas de su familia.
Ritzer (2006)	Indica que el trabajo se considera un proceso social por cuanto el mismo es externo y alude a la acción humana, por ello, se reconoce en términos de un hecho social, que involucra las relaciones sociales de los individuos.

Fuente: Los autores, citados por Hernández Orielle (2012)

De acuerdo a estos criterios, el trabajo como proceso social permite que el hombre, en su rol de trabajo, a través de los procesos productivos que elige, ejecutan acciones propias del proceso productivo que realiza, focalizada en la satisfacción de las necesidades propias y del grupo que representa o de quienes dependen de esa actividad laboral, generalmente representada por la familia, bajo estas premisas surge otra interrogante: ¿La docencia universitaria como labor: Genera calidad de vida en los docentes y sus familias, propias del trabajo como proceso social?

La labor del docente universitario

Ya culminada la primera década del nuevo milenio, la proyección de la UNESCO sobre los cuatros pilares de la educación universitaria del siglo XX: Aprender a conocer, aprender a actuar, aprender a vivir juntos y aprender a ser, (Trueba, citado por Segura, 2004), hace necesaria la constante e interminable preparación en las competencias del docente universitario, tanto en su profesión (abogado, administrador, contador público, médico; entre otros) como en la actualización tecnológica y reformas legales relacionadas con su carrera, como también en la dinámica de la difusión de los conocimientos a un estudiantado con la brecha generacional propia del impacto de las redes de comunicación en su entorno socio-educativo.

En este mismo orden de ideas UNESCO (ob.cit), enfatizó en los aspectos de salud y seguridad, que el volumen de trabajo del personal docente deberá ser razonable y equitativo, permitiéndole cumplir eficazmente con sus deberes y responsabilidades para con los estudiantes, con sus obligaciones en relación con la formación académica, la investigación y/o la administración universitaria (numeral 62, p. 42) a las instituciones universitarias, instó a que ofrezcan un entorno

laboral que no afecte la salud, ni la seguridad de los docentes, ni que tenga efectos adversos sobre ellas (numeral 63. p.42).

Contrastando estas disertaciones, Duran (2009:268) señala que el "conjunto de estrategias de cambio con objeto de optimizar las organizaciones, los métodos de gerencia y/o los puestos de trabajo, mediante la mejora de habilidades y aptitudes de los trabajadores, fomentando trabajos más estimulantes y satisfactorios" se definen como Calidad de Vida Laboral (CVL), estos argumentos validan las recomendaciones descritas por la *UNESCO* a favor de óptimas condiciones para los profesores universitarios, tales como: el ***desarrollo profesional*** y la ***seguridad personal del ejercicio de la docencia*** (numerales 5 y 6 de las recomendaciones supramencionadas); ***salud y seguridad*** (numeral 63) entre otros.

De estas caracterizaciones y a modo de reflexión, se presenta reflexiones en cuanto al desarrollo profesional, salud y seguridad social y desarrollo personal del docente universitario.

A modo de reflexión: Miradas al desarrollo profesional, salud y seguridad social y desarrollo personal en la labor docente en Venezuela

En un estudio presentado por González (2008), en institutos universitarios del estado Zulia, determinó que el ***desarrollo profesional*** generaba en los docentes tensión cuando los profesores esperan un beneficio legal o contractual y no lo reciben, generando que sus aspiraciones profesionales quedan frustradas, a la par que la práctica de la enseñanza, repleta de condicionantes, impiden hacer realidad sus ideales profesionales; en cuanto a la distribución de horarios semanales distribuidos en los tres turnos: Mañana, tarde y noche, la experiencia compartida con los profesores que laboran en instituciones educativas privadas, permitió conocer qué; en su mayoría, trabajaban en dos, tres instituciones o más instituciones, alternando un horario con respecto al otro, con la finalidad de reunir una remuneración que satisfaga las necesidades básicas tanto de sí mismo como de su grupo familiar.

Esta situación, tiende a elevar la tensión en los profesores, de cumplir con la puntualidad requerida, ya que en la mayoría de los casos las instituciones, situadas equidistantes, dificulta el traslado de los profesores que dependen del transporte público. Es de hacer notar que el tiempo que un profesor debe dedicar a las actividades de investigación y a la extensión, aparte de las actividades

académicas que no se llevan en aula (plan de evaluación, preparación de clases, revisión de evaluaciones, entre otros) disminuye el poco tiempo libre, para el disfrute personal y de sus roles como familia y miembro de una comunidad. En otros casos, no dispone del tiempo o de los recursos tecnológicos que ameritan los procesos de investigación.

En cuanto a la ***salud y seguridad social***, González (ob. cit.) refiere que la sobrecarga de trabajo es el principal factor generador de estrés laboral de los docentes, aunado al hecho de los horarios que implican rotación de turnos, cuando las actividades que representan doce horas de trabajo semanal, son distribuidas en la mañana, en la tarde y la noche; obligando al profesor a permanecer todo el día en la institución; también consideró la presión que genera el desempeño de una labor en entornos de alto riesgo eleva el nivel de estrés. Entre otros resultados, arrojó que un grupo de docentes laboran con más cuarenta alumnos, de allí que un profesor en estas condiciones puede perder la capacidad de manejar las situaciones que se le presentan y ser incapaz de tomar decisiones y hacer exhibir una conducta errática.

Desde ejemplos las condiciones laborales que ofrecen las instituciones universitarias a los profesores ordinarios difieren de los beneficios que reciben en las mismas condiciones que laboran en instituciones privadas; entre ellos, la cobertura del seguro médico beneficios sociales, jubilación; entre otros. De las experiencias observadas por profesores y por quien realiza el presente artículo, se cita el caso de docentes que pueden laborar durante años y; en algunos casos durante toda su vida profesional, en el mismo centro educativo bajo la figura de profesor contratado, siendo esta su principal fuente de ingreso, sin otro beneficio económico que el que se otorga por ley al término de cada contratación, siendo el reconocimiento institucional y de los egresados el capital simbólico de relevancia. En otro orden de ideas, se ha hecho conocer que en algunas entidades universitarias, no toman en cuenta el tiempo de labor dentro de instituciones homólogas a la hora de categorizar del docente.

En cuanto al ***desarrollo personal*** de los profesores contratados, la experiencia de quien suscribe este artículo, da a conocer que un considerable número de docentes deciden desarrollarse profesionalmente, participar en curso de estrategias pedagógicas para profesionales no docentes (también llamados "componente docente" e igualmente, cursar estudios de IV nivel sin la colaboración financiera de la institución donde laboran.

En otros aspectos a considerar, la Organización Internacional del Trabajo define el trabajo decente, concepto tomado en la investigación de Medina (2007) para caracterizar condiciones relacionadas con las desigualdades laborales, tales como explotación, precariedad e ingresos inestables, a partir de la falta de alguno o de todos los derechos que abarca el empleo decente:

> La OIT milita por un trabajo decente, no se trata solamente de crear puestos de trabajo, sino que han de ser de calidad aceptable, es indispensable crear sistemas económicos y sociales que garanticen el empleo y la seguridad, postulando la importancia del empleo y de los derechos en ámbito del trabajo(...)Los individuos de todo el mundo se ven enfrentados a carencias, lagunas, exclusiones en forma de desempleo y subempleo, trabajos de baja calidad e improductivos, trabajo inseguro e ingresos inestables, denegación de derechos, desigualdad de género, explotación de los trabajadores migrantes, falta de representación y participación, así como de insuficiente protección y solidaridad en caso de enfermedad, discapacidad y vejez. (p. 14)

Esta caracterización del "empleo precario" comparadas con las vivencias compartidas por docentes universitarios, en especial quienes presta su labor mediante contrato por servicio, permiten inferir condiciones asociadas con la precariedad laboral, entre ellas: La falta de aporte jubilatorio, ingresos inestables, denegación de derechos entre ellos, los relacionados con facilidades para la obtención de viviendas, planes de salud o desarrollo profesional, así como de insuficiente protección asistencial proveniente de la institución en casos de enfermedades, discapacidad y vejez.

Pese a estas situaciones, aún está presente en los referidos profesionales la motivación de compartir conocimientos y saberes en la disciplina donde ejercen la docencia, su deseo de trascender en sus estudiantes, dar lo mejor de sí en la preparación de los futuros profesionales y actualizarse pedagógicamente para lograr este cometido y; a pesar de las limitaciones económicas, de desarrollo personal y profesional, deciden continuar ejerciendo este rol con la responsabilidad requerida en los docentes universitarios.

En este contexto, donde la tecnología de la información y las redes comunicacionales forman parte de los espacios periféricos, incluyendo el de la educación universitaria, donde la producción intelectual constituye un eje de desarrollo conjuntamente con la academia y la extensión y; en Venezuela, tomando en cuenta el primer semestre del año 2016, las informaciones de prensa refieren la posibilidad de un paro indefinido de actividades en las universidades públicas, donde juega un papel determinante en la función docente, se plantea esta último interrogante: ¿Se cumple

el trabajo como "proceso social" que plantea la Carta Magna, en las necesidades del trabajador y de las personas de la familia del profesional que ejerce la docencia universitaria en Venezuela? El camino por recorrer para la paridad de la Ley con la realidad aún continúa.

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 5453

De La Garza (2011) Más allá de la fábrica: los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial Disponible en sgpwe.izt.uam.mx/pages/egt/publicaciones/articulos/NuevaSociedad.pdf (Consulta 17/05/2016)

Delgado Y., (2011) La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia. Alfa Impresores.

Delors, J. (1996) La Educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Disponible en http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF[Fecha de consulta: julio 2015]

Durán, María Martha (2009), Bienestar Psicológico: El Estrés y La Calidad De Vida En El Contexto Laboral Revista Nacional de Administración. Escuela de Ciencias de la Administración de la Universidad Estatal a Distancia, Costa Rica

Hernández, Orielle (2012) Repercusión del proceso social de trabajo en las relaciones laborales contemplado en el ordenamiento jurídico laboral venezolano. Lex laboro, Disponible: http://publicaciones.urbe.edu/index.php/lexlaboro/article/viewArticle/2923/4126 (Consultado el 19/04/20165)

Ley de Universidades (1970) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Extraordinaria. Nº 29.959 (fecha 01/09/1970). Caracas.

Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovacion, (2005) Gaceta Oficial N° 38.242 de la República Bolivariana de Venezuela (fecha 3/08/2005). Caracas.

Lucena, Héctor (2015) Programa: Seminario: Proceso De Trabajo Y Organización Del Trabajo. Contenido Y Funcionamiento. Universidad de Carabobo Doctorado en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Autor.

Medina, M. (2007) Precariedad Laboral: Discusiones conceptuales con una aproximación empírica a partir de la Encuesta Permanente de Hogares [en línea]. Trabajo final de grado. Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación.

Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/tesis/te.566/te.566.pdf (Consultado el 29/04/2016)

Globovisión (2016) Fapuv ratifica convocatoria a paro de 48 horas en universidades del país. Disponible en Fapuv ratifica convocatoria a paro de 48 horas en universidades del país (Consultado el 06/06/2016)

Organización Internacional del Trabajo (2006) Cambios en el Mundo del Trabajo. Oficina internacional del trabajo. 95areunión 2006. Ginebra. Disponible en http://www.oit.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-i-c.pdf. [Consultado el 20/04/2016]

Segura, Maritza (2004) hacia un perfil del docente universitario. Revista Ciencias de la Educación, Año 4 • Vol. 1 • Nº 23 • PP. 9-28., Enero - Junio 2004 Universidad de Carabobo. Valencia. Disponible en: servicio.bc.uc.edu.ve/educación/revista/a4n23/23-1.pdf

UNESCO. (1997) Actas de la Conferencia General. París, 21 de octubre - 12 de noviembre de 1997 París, 21 de octubre - 12 de noviembre de 1997; 29. ª Reunión. Disponible en unesdoc.unesco.org/images/0011/001102/110220s.pdf [Consultado el 20/04/2016]

Universidad de Carabobo (2011) Normas para la Elaboración y Presentación de Trabajos de Investigación, de Grado, de Especialización y de Maestría y Tesis Doctorales. Dirección de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Bárbula. Autor.

Capítulo 134

UNA MIRADA A LA EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS SOCIALES

María Francia Aquino

Resumen

El presente trabajo describe el proceso histórico de cómo debe de entenderse las ciencias sociales, según distintas concepciones para distinguir las corrientes epistemologías en esta área. Se expone cómo diferenciar los distintos modelos para comprender la verdad.

Palabras clave: Epistemología, Ciencias Sociales, verdad.

1. Introducción

Las ciencias sociales buscan, desde sus inicios, llegar a una etapa verdaderamente científica, buscar y encontrar la verdad, logrando cierta independencia respecto del método prevaleciente en la filosofía. En ésta coexisten posturas opuestas respecto de algún aspecto de la realidad, mientras que en las ciencias exactas, ello no es posible. De ahí que las ramas humanistas de la ciencia deberían tratar de imitar, al menos en este aspecto, a las ciencias exactas.

Toda ciencia debe establecer descripciones objetivas basadas en aspectos observables, y por tanto verificables, de la realidad. Las leyes que la han de constituir consistirán en vínculos causales existentes entre las variables intervinientes en la descripción. En la búsqueda de la verdad, los antiguos griegos sometían sus juicios bajo la concepción de que decir o tener la verdad era exitoso, más sin embargo pese a que los sofistas creían que todo era Doxa, podían llegar a la Aletheia (cita completa) y de acuerdo a la definición etimológica, según la cual episteme significa conocimiento

y logos significa teoría, se concibe la Epistemología como Teoría del conocimiento, ocupándose de los elementos que subyacen al conocimiento de las ciencias en términos de su fundamentación. Las ciencias sociales estudia aspectos del hombre que no se pueden analizar independientemente, por lo que las diferentes disciplinas que engloba se interrelacionan.

2. Metodología

En el presente trabajo se realiza una descripción acerca de la epistemología de las Ciencias sociales, bajo un marco de investigación de arqueo bibliográfico y de referencias electrónicas que ayudaron al estudio y discusión del tema referido

3. Discusión

El trabajo interdisciplinario resulta fundamental para comprender de forma integral como ha funcionado y funciona el mundo, y solo de ese modo se podrá generar un verdadero diagnóstico que potencie el desarrollo socioeconómico colectivo e individual. Con respecto a las ciencias sociales es el método con el que se trabaja: al tener un objeto tan dinámico como los seres humanos, suele ser discutido el modelo general de planteo de hipótesis, comprobación y teorización. Por tal razón las ciencias sociales son multidisciplinarias entre las que destacan varias disciplinas como la antropología, la sociología, el derecho, la política la filosofía , las Ciencias Naturales , la historia y la culturan prestan servicio y conocimiento por que se estudia es lo humano y su proceder en los episodios históricos del hombre y el saber .La ciencia moderna se nutre de la razón lógica, análisis, no contradicciones y de la experiencia observación, experimentación, constatación, y medición de hechos , ya que estos son los fundamentos epistemológicos de la ciencia moderna.

Morin E. (1999) asevera que las ciencias sociales son aquellas ciencias o disciplinas científicas que se ocupan de aspectos del comportamiento y actividades de los seres humanos, no estudiados en las ciencias naturales. En ciencias sociales se examinan tanto las manifestaciones materiales e inmateriales de las sociedades. Fueron reconocidas como tal en el siglo XVIII.

En este sentido, la reflexión sobre el origen del conocimiento científico y su constitución en relación a determinada ciencia, implica más allá de su esencia, reconocer el lugar que tiene la historia en su configuración considerando una realidad que definitivamente le concierne.

Nietzsche F, (1900) criticó también las concepciones básicas de la ciencia: las leyes científicas son invenciones humanas pues no existen regularidades ni necesidad en el mundo y los hechos que lo pueblan, no hay leyes de la naturaleza. La razón no se puede justificar a sí misma: la razón es una dimensión de la vida humana, pero junto con ella encontramos otras más básicas (imaginación, sentimientos, instinto...). Ya no hay nada estable, definitivo o permanente. No se encuentran reglas de un mundo metafísico o trascendente. Ya no hay referentes, ni substancia, ni Dios, ni causalidad, ni identidad del sujeto. Esta es la época en la cual cada uno debe configurarse, vivimos un incesante juego de interpretaciones. La muerte de Dios ha quebrado los horizontes, los puntos de referencia, el mundo de la trascendencia. No existen hechos, solo interpretaciones decía Nietzsche. Es decir, la metafísica ha tocado a su fin.

La metafísica hace su aparición en la filosofía del Siglo XIX con la obra de Nietzsche, quien señalaba, que si no hay verdades metafísicas entonces solo quedan relatos, narraciones, interpretaciones.

A partir de esta afirmación, el sujeto epistemológico no será algo dado o preestablecido, substancial, sino algo que se inventa, construye y se proyecta en la historia. Cualquier unidad e identidad para Nietzsche es falsa; en su lugar él coloca la escisión, la diferencia y la fragmentariedad que dividen el saber y el hombre mismo en una salvaje multiplicidad, en una anarquía de átomos autónomos y discontinuos. La ontología y la moral de la modernidad necesitaron fabricar un sujeto para obtener seguridad en el pensar, en el decir y en el hacer.

En todas ellas pueden motivar nuestras creencias. Para la ciencia actual la matemática puede expresar con precisión el comportamiento de las cosas, para Nietzsche esta forma de entender el mundo es errónea pues las matemáticas no describen nada real, son invenciones humanas; en el mundo no existe ninguna de las perfectas figuras de la geometría, ni números, ni unidades. Las matemáticas prescinden de la dimensión cualitativa del mundo, de su riqueza y pluralidad. El estudio del conocimiento, o búsqueda de la verdad bajo la visión de las ciencias, es una rama de la filosofía que se estudia bajo los distintos métodos, paradigma y si se quiere más. Aun, la época en que se generan los cambios de sistema de pensamientos para la humanidad. Se sabe que todo conocimiento es provisional. Crítico y relatico ya que en la ciencias moderna, se debate entre la

experiencia y la razón por que son los fundamentos que varios autores describen como parte de su búsqueda.

Es de destacar que la ciencia moderna deja afuera las emociones, lo preconcebido, lo particular del gusto y los pre-juicios, porque el conocimiento se baja en la razón y en la experiencia, la fe, lo dogmático incluyendo la esperanza de lo religioso acá no tiene razón , para dar base a la verdad que se busca encontrar , en una ciencia social. Las actitudes que presentan os grupos en las sociedades se derivan de un sinfín de acontecimientos históricos que le dan alas a los grande pensadores de la verdad que estas verdades pueden ser personales o relacionadas únicamente con el individuo y con las sociedades, cuando inciden sobre un grupo de personas.

Cuando estas actitudes se encuentran en un grupo de individuos bajo un ambiente como el lugar de trabajo, tienden a generarse consecuencias positivas o negativas que afectarán más tarde a la forma o concepción del pensamiento humano , haciendo de esta una enseñanza única y de desarrollo innovador de conocimiento y acción. A través del tiempo que se delimita por épocas, desde la primitiva hasta esta llamada la era o época digital, han exigidos grandes pensadores que involucran al estudio de las ciencias sociales un sinfín de preceptos que nos dan pie y base, pero que a su vez se contradicen, porque el problema de la ciencia sociales, es verificar la verdad. La ciencia tiene como métodos de verificación el método hipotético, el cual Popper somete a pruebas, pues la razón es difícil de verificar, ya que no se puede comprobar la teoría del mismo.

Mencionar que para filósofos como Aristóteles, Platón, Heráclito, Arquímedes, entre otros, estudiaban el porqué de las sociedades, de su convivencia, sus códigos y reglas. Para ellos, no era posible llegar a la verdad sino servía para vivir, así que Platón describe en sus obra Metafísica una verdad situacional, elocuente y hasta pragmática porque esta misma, viene y desaparece según la situación y necesidad.

Debido a que cada quien tiene una verdad, mientras que Aristóteles acuñaba que la verdad era decir lo que es, lo que se ve, lo que se muestra, va más allá de la contemplación pues se describe el hecho de manera objetiva. Sin proponérselo se dan cuenta de que el cambio en la edad antigua de la verdad va de la Razón a la Experiencia, hasta llegar a la crítica, de la praxis a la técnica.

En la ciencia moderna ya no se contempla , funciona con preguntas sociales , cambia de la praxis a la técnica , revela el atentísimo de describe Platón, , la belleza queda fuera de todo dominio de las apariencias describe a los sujetos según su tiempo, ya que la ver verdad es una mentira que le sirve o le es útil a la forma de vida que se tiene según lo sugiere Niechetz (2002) y los grandes filósofos como Descartes, Hegel, apostaron al racionalismo y los filósofos Bacon, Locke y Hume, son los escépticos, pese al movimiento empirista que los movía. Kant, sin dejar atrás su crítica a la razón pura, por su lado cuestiona los límites de estos autores, ya mencionados y trata de conciliar, la verdad por la vía de la crítica, pero no por la vía de la razón ni de la experiencia, pero impone que la razón debe atender a los fenómenos, para que la verdad sea universal, atendiendo las necesidades y el origen de los mismos, ya que la imaginación es un abismo que revela un vacío axiológico , en donde la existencia no es la esencia ..

La idea del saber absoluto de Hegel se basa en los conocimientos y la experiencia, por tal razón el conocimiento empirista va ser relativo porque no hay conciliación en los fenómenos. Bacon dominó la razón describiéndola como lógica por las operaciones lógicas y razonables, critica lo dado, ya que la razón es el fundamento de la crítica. Los empiristas son inductivos y asumen como que la verdad es universal. Propiamente las Ciencias sociales nacen con la ilustración, porque le dan razón al hecho, la dialéctica, lo lógico, y la verdad se revela pero al final del proceso. Hablar de la verdad en epistemología de las ciencias sociales es llegar donde está en comienzo el proceso de fundamentación de verdad, como lo descifro Aristóteles.

Verificar los métodos en ciencias sociales, es ir buscando la base de lo deductivo y haciendo procesos de adecuación, pues el cambio que dio la modernidad, convirtió el hecho en experiencia y la preposición en enunciado, porque la teoría es el lenguaje, ya que no existe pensamiento no hay lenguaje, el lenguaje debe ser preciso, sin ambigüedad para que sea verdad, el lenguaje científico debe ser preciso, para que sea verdad verificable.

La observación moderna de las ciencias sociales se afianza en varias corrientes toma de los estudios de Kant y del empirismo la observación sistemática y asume que el conocimiento es relativo, y está sujeto a verificación constante, ya que la razón se entiende por dos formas, que es la sistematización de ideas y lo observado, porque trabaja con lo positivo.

El neopositivista Popper, defensor de las sociedades abiertas condiciona la crítica y verifica el método, ya que la teoría no puede ser verificada, porque considera que es falsionista, y dice que el lenguaje no puede ser ordinario, vulgar, ya que debe ser un sistema rico en enunciados, pero limpio de ambigüedades. En sí, para Popper la teoría científica es conjetura y no hay manera lógica de llegar a la comprobación del método, así que asegura que el conocimiento en las ciencias sociales es crítico, provisional e incompleto, ya que el conocimiento que no puede ser refutado es cierto.

Karl Popper expone en si el racionalismo crítico en su obra La lógica de la investigación científica, publicada en alemán en l934 y de la cual hay varias ediciones en español. Otros libros importantes del autor son Conjeturas y refutaciones, del año l962 y también, El conocimiento objetivo, del año l972.

Desde el punto de vista filosófico, Popper queda ubicado tanto en el empirismo como en el realismo, en cuanto afirma la existencia de un mundo objetivo externo a la conciencia (específicamente, en el realismo científico) y en el racionalismo, si bien algunos tratadistas lo relacionan con el positivismo lógico.

En su crítica a la posición contraria, el subjetivismo, doctrina que afirma que nada existe si no pensamos en algo, Popper da varios argumentos a favor del realismo, uno de los cuales puede expresarse así: Toda persona puede constatar que su vida está dirigida a actuar sobre la realidad exterior, ya sea en el contexto de la vida cotidiana o en la actividad científica; siempre se dirige a algo que se considera externo al individuo. Por otro lado el problema de la verdad y de la falsedad de nuestras opiniones y teorías no tendría ningún sentido si no hubiese una realidad externa.

En la explicación de la verdad, para la ciencia moderna hay que buscar conciliar todo, sabiendo que existen verdades universales, y que debemos cumplir con regularidad que el lenguaje debe ser propio, y que la verdad es un hecho, es una concepción pragmática, por que concede un beneficio, que establece reglas, y aunque es válida se somete a verificación.

Entre la post modernidad y sus críticos la ciencias sociales estudian más allá del legado antagónico de poseer a la ciencia, como un simple instrumento de medición de hechos, que se dan por una situación ideal, pero llegan a hechos de consenso entre situaciones de igualdad, prioridad,

buscando la franqueza y la sinceridad que deben poseer los recursos, los medio y enunciados, que son los métodos o medios de comprobación, entre ellos la ética.

La cual no es la de los Sofistas, ni medioevales, ni de los antagónicos empiristas y positivista, ya que Foucault le abre la puerta a la post modernidad, con el mismo precepto de que la verdad es una mentira que le sirve a la ciencia para vivir, junto a la tecnología que desarrolla para que los hombres supiesen más y sean libres.

Quizás la mejor forma para la ciencia social de alcanzar su meta, consiste en hacer que quienes la cultivan se preocupen más por la propia tarea científica y por la rigurosa adhesión a sus reglas de evidencia, que por cualquiera de los usos a que pudieran conducir sus descubrimientos. Esto no implica que los investigadores sociales hayan de mantenerse totalmente indiferentes frente al surgimiento y a los horrores de las miserias humanas.

Foucault menciona tres tipos de saber, de trabajo de lenguaje salud, que hacen que exista lo humano, porque el poder es una realidad, ya lo diría el gran filósofo Bacon el conocimiento es un poder, recordemos que las leyes naturales intentan explicar, mientras que las leyes sociales intentan comprender los hechos, ya que las realidades se distorsiona y se adecuan a los tiempos en donde suceden los eventos sociales, ideológicos y las realidades fenomenológicas, ya que la hermenéutica es una razón que se repite en la ciencias sociales, más allá de la retórica clásica de la época antigua.

En los basamentos políticos las ciencias sociales incursiona desde la antigüedad, ya que la voluntad se mueve por el dominio y el poder, la resistencia al instinto como lo descifró Freud, y la incertidumbre de Max Weber, al no querer creer todo lo que se decía, sin comprobar los métodos, pese y cuando en la modernidad todo es válido, existen fusiones ideológicas de lenguajes que ayudan a comprender mejor los límites y alcance de la ciencias sociales en la actualidad.

Marx caracterizaba a las ciencias sociales como disciplina que analizan fenómenos de la realidad en términos de su significación cultural, significación que nada tiene que ver con una ley general. La significación deriva de una orientación valórica del sujeto hacia ciertos eventos que los convierte en objetos culturales Una de las ideas más interesantes de la propuesta de Gadamer es la tesis de que vivimos siempre en inacabables interpretaciones, como bien lo decía Nietzsche. En esto debe apoyarse la idea de una narrativita de la fenomenología; que permita interpretar

permanentemente su realidad para convertirla en relatos de la existencia, de la experiencia, de la vida. La hermenéutica marca, por tanto, el desarrollo de la nueva narrativita científica en la postmodernidad.

Una de las acepciones s fundamentales de Gadamer es la dura crítica que hace a la obsesión metodológica y cientista de las ciencias sociales, las cuales tienen como ideal el conocimiento perfilado por un método, es recorrer siempre el mismo camino. En resumen, las ciencias sociales deben abandonar su obsesión por la cientificidad y dirigir su mirada hacia lo vital, lo experiencial, hacia las cosas que no pueden medirse.

La experiencia hermenéutica es una experiencia receptiva a la alteridad. Pretende rehabilitar los prejuicios, las tradiciones, la subjetividad. A partir de la experiencia hermenéutica puede comprenderse una ética abierta al otro, a la alteridad. Todo ello es fundamental en una narrativa científica.

Para Michel Foucault el discurso del sujeto no es más que la historia de la subjetividad; es un verdadero rescate y reivindicación del hecho subjetivo, quitándole al sujeto su papel de fundamento originario. El lenguaje disuelve al hombre en un incesante murmullo, que lo convierte en pura narrativita.

Para Paul Ricoeur, construimos nuestra identidad narrativamente, siguiendo un modelo lector. En este sentido, hablar de identidad narrativa supone una teoría del sujeto lector. La identidad narrativa es el espacio interpuesto entre historia y ficción. En efecto, las vidas humanas son más legibles cuando son interpretadas en función de las historias que la gente lee y cuenta a propósito de ellas. Estas historias de vida se vuelven más inteligibles cuando se les aplican modelos narrativos, tramas.

En este sentido la comprensión de sí es una interpretación, y la interpretación de sí encuentra en la narración una mediación privilegiada a través de la historia y la ficción. La narrativa según Ricoeur sirve, pues, de propedéutica para la descripción y la prescripción.

En la búsqueda de lo que debe ser las ciencias sociales desde lo positivista, neopositivista, racionalista, crítico, la hermenéutica, pasando por las teorías críticas, post modernas, la fenomenología y la complejidad, es imprescindible , buscar y adecuarse, criticando , midiendo,

utilizando los lenguajes y códigos alternos , para que en praxis se pueda llegar al término deseado de la verdad, sabiendo que no es absoluta, es inmedible, no verificable y en algunos casos racional, la verdad para que sea verdad debe ser objetiva y modificable, solo así la ciencia será capaz de readaptarse y de reinventarse para hacer de la sociedad un todo.

Tabla No. 1

Conceptos y Aportes de algunos autores Sobre Epistemología de las Ciencias sociales

AUTOR	***APORTE***
ARISTÓTELES	RAZÓN, QUE ESTUDIA LOS FENÓMENOS.
PLATÓN	PRAGMÁTICO
DESCARTES	CAMBIO DE TEORÍAS
HEIDEGER	CICLO DE APRENDIZAJE INDIVIDUAL Y COLECTIVO
HEGEL	DESARROLLO DE CAPACIDADES ORGANIZACIÓN QUE APRENDE
BACON	PROCESO DE CONVERSIÓN DE CONOCIMIENTO EN LA ORGANIZACIÓN
KANT	ADQUISION DE CONOCIMIENTO TEORÍA DE LA ACCIÓN ORGANIZATIVA PROCESO CAMBIO ORGANIZACIONAL
POPPER	RACIONALISMO CRÍTICO
MORIN	COMPLEJIDAD

Fuente: Aquino 2016.

4. Conclusión

Para relacionar lo importante del estudio de las ciencias sociales y pasando de los antiguos hasta la complejidad, unos de los valores más preponderantes de estas, que es adaptable, pero cumple modelos y patrones de aceptación como los planteados por Kant y Popper en su positivismo o racionalismo crítico, ya que no existe una fuente única, ni es conocimiento es absoluto, es bueno entender que la verdad cambia con la situación, argumentos y época. La importancia entonces que tiene el interés, las oportunidades, las amenazas, la decisión, el pensamiento complejo y en síntesis

todo aquello que es capaz de producir el sofisticado cerebro humano tanto en lo individual como en lo colectivo, no puede obviarse al momento de hacer ciencia social, cuando esta busca estudiar la esencia de los fenómenos que ocurren en los grupos humanos, describiéndolos, explicándolos y pudiendo predecir en beneficio de estos.

Al no obviarse este aspecto es necesario no desvincular la ciencia que propone trate objetivamente los hechos sociales de lo que la inteligencia humana produce siendo necesaria una reconciliación entre los planteamientos de la epistemología de la ciencias sociales, las leyes invariantes de Comte, las explicaciones: dialéctica de Marx, por causas de Durkheim, Funcionalista de Merton y, deductiva de Popper, Estadística de Lazarfield y sociológica de Bordeau por el lado explicativo de los hechos y por el lado de la comprensión e interpretación a y sus ciencias del espíritu, Rickert con sus ciencia natural y cultural, Weber y sus tipos ideales, sus bases fenomenológicas, Goldman y la filosofía de las ciencias humanas.Entre lo positivista y lo fenológico delos autores menciónanos, expreso objetivamente que ningún conocimiento, puede sustentarse de la nada, y que por esta razón, la objetividad de la verdad radica en presentarse de la manera másidónea para plantear lo objetivo del hecho social, sin dejar por fuera los supuestos que la acompañan pero que no son valederos por siempre, la simplicidad del hecho social siempre será simple, pero objetiva y cambiante según la situación, y teniendo en cuenta que ciertas razón las normas que lo acompañan para entender los hechos.

Referencias

Briones, G. (1996). Epistemología de las Ciencias sociales. Documento en línea consulta: abril 2016.www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Epistemologia%20de%20las%20ciencias%20sociales.pdf.

Kant, I. (1781) Crítica de la razón pura.

Popper, K (1962). La lógica de la investigación científica, Trópicos. México

Nietzcshe F. (1900). Historia de la Filosofía. Disponible en: http://www.e-torredebabel.com/Historia-de-la-filosofia/Minima/Nietzsche-resumen-minimo.htmall. España. Consulta en línea: marzo 2016

Nietzcshe, F. (2002), el ocaso de los ídolos, proyecto Espartaco. España.

Capítulo 135

TRABAJO COMO RAZÓN EPISTEMOLÓGICA QUE DA SOPORTE A LA NOCIÓN DE TRABAJO CLÁSICO, DESDE LA PERSPECTIVA DE LOS ACTORES SOCIALES

Francisco Rodríguez
Marie Elena Cruces

Resumen

La sociedad en su constante evolución, va cambiando sus paradigmas, de acuerdo a el contexto histórico que vive, la globalización, la internet y la tecnología, ha desarrollado nuevos oficio y forma de trabajo, los cuales muchos de ellos, representan actividades desconocidas y no clasificadas en las formas clásicas y no clásicas de trabajo, son formas de trabajo, que surgen de la dinámica social, pero no tienen definición conocida en la literatura existente. La presente investigación, tiene como propósito realizar un análisis crítico, para ello se elige un enfoque sociohistorisista interpretativo, de la evolución del trabajo a través del tiempo, asumiendo una visión crítica reflexiva de las diversas postura de los autores estudiados en la investigación, pretendiendo describir y ubicar en el contexto social las nuevas formas de trabajos emergente, en una sociedad en constante evolución y transformación tecnológica.

Palabras clave: Trabajo clásico, trabajo no clásico, emergente, dinámica social.

Problematización

En el campo de los estudios sociales del trabajo, la discusión sobre la categoría central, el trabajo como hecho social, muchas han sido las construcciones argumentativas que los profesionales de diversas áreas disciplinares han aportado para esclarecer la vigencia del término trabajo; esto en

razón a que desde la perspectiva clásica el trabajo se asoció a la modelística Físico-matemática que se impuso en el debate planteado respecto a la búsqueda de claridad en las concepciones que el término trabajo adoptó en las doctrinas sociológicas o en los compartimentos científicos asociados a la idea fuerza del trabajo como entidad socializadora por excelencia, que puso su acento en la emancipación de las personas a través de las llamadas relaciones de trabajo.

No obstante, el esfuerzo que se pone en evidencia, en el estado del arte constitutivo de lo arqueo genealógico de esta categoría, deja ver orientaciones conceptuales que configuran rutas de auscultación de los sistemas teóricos que sirven de soporte al estudio analítico o interpretativo de las connotaciones sociales del trabajo, desde la idea fuerza de su conceptuación, que van abriendo brechas para revelar que no siempre el concepto de trabajo clásico (Neffa, 1999), o el de trabajo no clásico (De la Garza Toledo, 2006) se refieren ciertamente a la noción que debería posicionarse hoy en el contenido, alcance y extensión del mismo concepto trabajo.

En este plano, la carga arqueológica sobre el saber poder (Foucault, 1998) contenido en el categorial trabajo, remite a pensarlo tal como ya lo advirtiera Noguera (2002) al discutir la noción "de la valorización y la de desprecio" del trabajo; postura en la cual coloca la mirada en tres ejes conceptuales complementarios de los denominados conceptos "…amplio y concepto reducido, productivismo frente a antiproductivismo…" como instancias regulatorias del alcance de tal concepto. Al respecto el autor citado recalca que:

> Como es bien sabido, en la actualidad se desarrolla en los países capitalistas occidentales una compleja discusión, académica y política, sobre los cambios que se están produciendo en la realidad laboral; esta discusión incluye temas sumamente variados, que hacen referencia al sentido del trabajo, la supuesta «crisis de centralidad» del mismo, las formas no mercantiles de trabajo, los cambios en el trabajo asalariado y en la organización social de la producción, las consecuencias de esos cambios en la estructura social, las propuestas políticas de reducción del tiempo laboral o de disociación de trabajo y renta. (p. 143)

Como se puede inferir, no es sólo el contenido del concepto lo que preocupa a los estudiosos del trabajo, son los cambios que se están produciendo de manera rápida y radical en el mundo real del trabajo y en las construcciones de la realidad a la que dan lugar las transformaciones desde la dinámica socioeconómica hasta los aportes de las ciencias en referentes como las nanotecnologías,

robótica, telecomunicaciones, informática y otros campos en los cuales el quehacer humano alcanza dimensiones de complejidad que lo alejan de la noción acuñada del trabajo humano.

De igual manera el autor (Noguera) cita.

> El concepto amplio es el que abarca las dimensiones que van más allá de la racionalidad instrumental, esto es, el que puede considerar el trabajo no solo como producción instrumental de valores de uso, sino también, al mismo tiempo como medio de solidaridad social y autorrealización personal, el concepto amplio tiende así a las tres dimensiones o racionalidades que pueden estar presente en la acción humana, cognitivo-instrumental, practico-moral y estético – expresiva. (p.147)

De allí que, la dimensión cognitiva-instrumental, consistiría en la búsqueda de resultados según criterios de eficacia y eficiencia, correspondería a la producción de valores de uso. La practico-moral, considera el trabajo como un deber social, aplicando solidaridad y creando vínculos sociales. La dimensión estética-expresiva, implica la autorrealización personal a través del trabajo. La tercera clasificación: el Productivismo vs anti productivismos en relación con el trabajo, en esta clasificación, el productivismos se puede considerar en los siguientes supuestos, la producción es prioridad , equipara toda producción económica con la actividad humana, y considera a la actividad mercantiles como único modelo posible de producción de bienes y servicios.

Por último, la centralidad vs no centralidad del trabajo, de acuerdo al autor, la centralidad tiene que ver con la centralidad social y cultural, con las estructuras básicas de las instituciones sociales y la vida de los individuos, el trabajo siempre será central, por cuanto es una necesidad material para la subsistencia del género humano, también la subdivide en centralidad descriptiva y centralidad normativa, la centralidad descriptiva.

El trabajo como concepto, debe observarse bajo dos dimensiones, una subjetiva y otra objetiva, el trabajo físico implica un desgaste de energía, involucrando ello la intervención intelectual, sin embargo el trabajo intelectual, resulta extremadamente abstracto frente a las complejidades del aspecto subjetivo del trabajo, la objetividad implica el sujeto, cliente o usuario. El aspecto subjetivo del trabajo implica conocimiento pero también valores, sentimientos, estética, formas de razonamiento y discursos.

Otro aspecto importante del trabajo es que el mismo, está asociado a la producción inmaterial, según De la Garza,

> La producción inmaterial es aquella en la que el producto que no existe separado de la propia actividad de producir y que de manera ideal comprime las fases económicas tradicionales de producción, circulación y consumo en un solo acto Esta compresión del proceso económico se relaciona directamente con el acto mismo de la producción al productor con el consumidor-cliente, complejizando las relaciones sociales de producción al hacer intervenir a un tercer sujeto de manera inmediata en el proceso de producción junto al trabajador y su patrón. Son los casos de los servicios de salud, los educativos, los de esparcimiento, los de viajes, entre otros. En una parte de la producción inmaterial el objeto material sigue siendo importante, sin embargo, el proceso completo implica la participación directa del consumidor en al menos una parte de la producción del servicio. (p.15)

De allí que, el trabajo tiene una importancia vital en la vida del hombre, siendo la centralidad descriptiva un debate entre el idealismo y el materialismo de la sociedad, la normativa por su parte se refiere a las cuestiones éticas y políticas del trabajo, su importancia sociocultural y sus beneficios sociales. Para Marx, "el valor de la fuerza de trabajo, al igual que el de toda otra mercancía, se determina por el tiempo de trabajo necesario para la producción, y por tanto también para la reproducción de ese artículo específico" (p. 207).

Bajo esta perspectiva marxista, la producción social, descansa principalmente en el trabajo humano; el trabajo social de producción seguirá siendo la principal actividad del individuo, y es por este que el permanecerá integrado y pertenecerá a la sociedad, dentro de la cultura proletaria (enfoque marxista), el valor social no será efectivamente reconocido, cuando la sociedad constriñe a los individuos a trabajar como autómatas, sin reconocer la importancia de su realización humana.

Es por ello, que siendo el trabajo, una razón en la cual el individuo, como productor y ciudadano, es desposeído de todo poder real, sobre las decisiones y las condiciones de producción, la cual moldean su vida tanto personal como laboral, situación está que lo lleva a buscar compensaciones en el ocio. De allí que Fromm (1975:145) expresa: "Si las compensaciones ofrecidas en el ocio se convirtieran en un pretexto para justificar la organización autoritaria y opresiva del trabajo (y de la sociedad) por lo cual es motivada esa búsqueda de compensaciones".

Desde esta visión, la búsqueda de las compensaciones debería ser tolerada y alentada por la organización de la sociedad, siendo el primer paso para la liberación del trabajador, por ello si el trabajo excluye la iniciativa, la responsabilidad, el agrupamiento, la colaboración voluntaria y los intercambios libres entre los individuos, el florecimiento de sus facultades y su autonomía, el individuo no podrá reconocerse en sus relaciones sociales ni en la sociedad más de lo que puede reconocerse en el trabajo social que esta exige de él.

Sin embargo, algunos teóricos como Habermas o Arendt, sostienen que se puede mantener una postura que defienda que "ni el trabajo puede o debe ser el vínculo central de la sociedad, ni la racionalidad instrumental tiene porque ser la única que estructure el trabajo".

Durante el siglo XX, las relaciones clásicas de trabajo, fueron cambiando de manera significativa, las relaciones de trabajo, sus actores particulares y colectivos, a partir de allí surgen en América, nuevos movimientos sociales tales como; indigenismo, cocaleros, caceroleros, los sin tierra, entre otros, muchos de los cuales no tenían relación con el mundo del trabajo, pero otros se relacionaban de una forma no clásica de relación trabajo- capital, tales como los movimientos de vendedores ambulantes por defender su lugar de trabajo, o de los taxistas piratas por su fuente de empleo o de los microbuseros por las rutas.

La sociedad moderna, plantea dos enfoques del concepto trabajo, uno neoclásico que lo define como asalariado, el que se compra y se vende por un salario, y otro fue el marxista clásico, para la cual el concepto de Trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no sólo con la generación de valores de cambio.

Dos concepciones teóricas relacionadas con el avance del Trabajo asalariado en las sociedades modernas, a decir de la Garza, llevaron a la visión restringida del concepto de Trabajo;

Una fue la neoclásica para la cual no hay otro trabajo a considerar sino el asalariado: el que se compra y se vende por un salario. La otra fue la marxista clásica, para la cual el concepto de Trabajo no quedaba restringido al asalariado y se reconocía como trabajo a toda actividad relacionada con la riqueza material de la sociedad, no sólo con la generación de valores de cambio. El fenómeno socioeconómico de avance del trabajo asalariado capitalista en el siglo XIX —que sirvió de terreno

empírico a los neoclásicos para pensar el concepto restringido de Trabajo— implicó para el marxismo no la exclusividad pero sí el privilegio del Trabajo asalariado capitalista, que es una de las formas del trabajo asalariado, el que implica, además de la compra venta de fuerza de trabajo, el que el Trabajo genere valores de uso dedicados al intercambio en el mercado. Por otra parte, la producción capitalista en el siglo XIX se podía realizar sin implicar el maquinismo o en forma maquinística, este tipo de trabajo que se realiza maquinísticamente con grandes concentraciones de obreros fue privilegiado en los análisis y teorizaciones porque se suponía que habría una línea evolutiva moderna hacia estas formas de producción y de empleo. Lo anterior no implicaba que se ignorase que coexistían con el obrero industrial de la gran empresa otros trabajadores en empresa capitalistas de servicios y agricultura, e incluso ubicados en formas productivas no capitalistas al mismo tiempo, pero éstas serían marginales en la línea evolutiva del capitalismo industrial. (p.12)

Según De La Garza, por trabajos clásicos no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios en la población ocupada —situación que nunca fue cierta para los países subdesarrollados—, sino aquellos que fueron considerados en la teorización e investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo (industrial, fordista, estable, regulado).

Es por ello, que existe una perspectiva sobre el concepto de trabajo clásico, es ordenador clásico, mantiene el control sobre los procesos del trabajo, control de tiempos, métodos, movimientos, de tiempos de intervención, de herramienta tas y de equipos, de ritmo, de calidad y de productividad.

Por otro lado, los trabajos no clásicos, ubicamos varias categorías, entre ellas procesos de generación de servicios en los que el cliente, derechohabiente, usuario está implicado en el propio proceso de producción y por tanto el control sobre el proceso los trabajos desterritorializados, como la venta a domicilio, que subvierten los conceptos de jornada de trabajo y de espacio productivo, la producción meramente de símbolos, como la generación de espectáculos públicos o de software además interviene otro elemento, que no es obrero ni empleador en el propio proceso de cómo se produce.

El enfoque Económico y el Sociodemográfico del Mercado de Trabajo, es el que más ha desarrollado estudios los trabajos no clásicos, tanto antiguos como modernos, este enfoque, incluye los conceptos de informalidad, de precariedad, de exclusión, de riesgo, de trabajo no decente pero, nuevamente, no siempre incluye todos los trabajos no clásicos, por ejemplo un trabajo de compra-

venta de fuerza de trabajo por un salario, sin embargo, visto en su globalidad en la compra-venta de fuerza de trabajo, influyen las trayectorias laborales y éstas pueden implicar trabajo asalariado o no, igualmente el encuentro entre oferta y demanda de trabajo puede ser enfocado como una construcción social de vendedores y compradores de trabajo con intervención de otros actores como la familia o el Estado.

El enfoque de la regulación del trabajo, que implica las relaciones industriales, administración, sociología, ciencia política, tiene que ver con la construcción de las reglas de cómo trabajar en la sociedad, en la empresa o un lugar de trabajo. Los actores clásicos son los sindicatos, empresarios y Estado.

Sin embargo, en el trabajo no clásico surgen cuestiones importantes, como los derechos de los derechohabientes, usuarios, clientes frente a trabajadores y empresa; las reglas escritas o no para los trabajos no asalariados.

Otra dimensión, importante que se debe abordar, es el estudio de la Encíclica Papal sobre El Trabajo Humano, la cual es una fuente de inspiración y de orientación para abordar las raíces de los problemas de la sociedad latinoamericana, desde una perspectiva religiosa, bajo esa premisa la iglesia se asume como poseedora y portadora de una enseñanza social que, representa el humanismo cristiano con capacidad para aceptar lo verdadero, lo bello y lo humano, de igual manera lo falso, malo, feo e inhumano, de allí que ella se auto denomina como centro de inspiración para todos los hombres de buena voluntad que quieran construir una sociedad libre, justa y solidaria.

Por otra parte, en el espacio más específico de lo situacional sobre el trabajo, en Venezuela, el giro de lo conceptual ha movido, incluso, al órgano institucional al cual compete el asunto de lo laboral, a cambiar su denominación de Ministerio de Trabajo al de Ministerio del Poder Popular para el hecho social trabajo (Ministerio del Poder Popular para el hecho social trabajo, 2014); esto, desde la perspectiva de la investigación, no ha cambiado en absoluto lo que se requiere para comprender, interpretar y aplicar el concepto trabajo, pues en la operatividad de las políticas públicas de un gobierno que pregona su talante socialista, los registros sobre el fenómeno conducen a plantearse hasta donde la concepción de los operadores políticos gubernamentales sobre el hecho social trabajo guarda correspondencia con lo que en la práctica está ocurriendo: proliferación de

organizaciones sindicales gestadas bajo la tutela del gobierno, con la consecuente fractura y debilitamiento del movimiento sindical; convenciones colectivas de trabajo de diferentes entidades laborales, vencidas y con alta resistencia para su discusión y actualización o aprobación; otras de igual tenor que han sido rediscutidas y aprobadas desmejorando contenidos de muchas cláusulas que operarían como beneficios contractuales ya alcanzados; movimientos efectistas de incremento salarial para quebrantar discusiones ya avanzadas de algunas contrataciones que representan la responsabilidad de gremios con alto grado de impacto social en sus decisiones como los del sector salud, educación, industria petrolera, por citar sólo algunos.

Por otra parte, en la discusión que nos ocupa, no se trata de fijar pautas para continuar las críticas que se hacen al trabajo decente, al trabajo digno, a las denominaciones intrínsecas de trabajo reducido o concepto ampliado de trabajo; sino más bien a rescatar el espacio de reconstrucción del concepto trabajo para generar una nueva categoría que permita comprender en extenso el giro que han mostrado las condiciones bajo las cuales se realizan las interacciones humanas en el mundo real o en el mundo virtual y que pudieran asociarse al categorial trabajo, claro está en una nueva connotación que reclama el arqueo de su ontología, gnoseología, teleología y por supuesto, lo epistemológico de su condición en tanto problema interno de las Ciencias Sociales.

La última perspectiva mencionada, exige como correlato de su auscultación la predisposición a derivar, desde su genealogía, un nuevo contenido y alcance para revelar la redización de lo conceptual del discurso emergente sobre lo que podría vincularse con la idea fuerza de trabajo como accionar humano. Este es precisamente el hilo conductor de la indagación que proponemos, en la cual se busca hibridar las respuestas construidas desde la visión cuantitativa, lo cualitativo y lo integrador del método, en tanto sistematicidad rigurosa que marca la direccionalidad de la investigación.

Caracterizar las connotaciones teóricas a las cuales da lugar la conceptuación del trabajo no clásico.

Explicar los elementos dimensionables que dan cuenta del alcance del concepto trabajo ante los giros de la ciencia contemporánea.

Interpretar, empleando hermenéusis, los discursos atinentes al campo trabajo en el marco de la dinámica de las ciencias actuales desde la perspectiva de los actores sociales implicados: empleadores, dirigentes gremiales y trabajadores.

Reflexión final

Aunque la sociedad, ha evolucionado continuamente, en los últimos siglos ha experimentado cambios considerables, en el siglo XVIII, avances en la ciencia, cultura, religión y política, los cuales se compaginan con guerra, revoluciones y nacimientos de grandes países, y a finales de este siglo (XVIII), empieza la revolución industrial y con ella el concepto de la división del trabajo, que implica un modo de hacer los oficios más eficiente , la maquina como elemento importante en la masificación del trabajo lo hace más específico y las grandes masas obreras participan en las industrias.

A partir de la industrialización, el trabajo artesanal cambio a un trabajo industrial, el, cual revolucionó su forma a igual que la sociedad en que se desarrolló.

El trabajo nace con el hombre, si el hombre evoluciona, el trabajo con él. Es un quehacer humano, que lo dignifica y lo comunica con el mundo exterior y desarrolla su complejidad, a la vez que le sirve para mantenerse y mantener a su familia.

Uno de los planteamiento de la sociedad moderna, es definir a con mayor exactitud el concepto de trabajo, el cual a través de tiempo ha evolucionado, a la par de la sociedad moderna

Muchos estudios, han tratado de conceptualizar el trabajo, desde perspectivas distinta, sin embargo con la entrada del siglo XXI, nuevas formas de trabajo se han desarrollado, a la par del desarrollo cibernético que ha caracteriza este comienzo del siglo.

Por ello, es importante conocer epistemológicamente, las nuevas formas de trabajos emergentes que han surgido con la tecnología y los avances del milenio, siendo diferentes a las maneras clásicas y no clásicas de trabajo conocidos y estudiando por diferentes autores y a través de la hermenéutica se podrá interpretar las perspectivas de los actores involucrados en las relaciones laborales actuales.

Referencias

Birnbaum, N (1968) La crisis de la sociedad industrial Amorrortu editores Buenos Aires.

Barrios, L (2006) Transformaciones y crisis en el mundo del trabajo. Clemente editores C.A.

Garza, E (2006) Teorías sociales y Estudios del Trabajo: Nuevos Enfoques. Universidad autónoma de México.

Garza, E (2011) Introducción: Construcción de la Identidad y Acción Colectiva entre trabajadores No Clásicos como problema.

Neffa, J. (1999) El Proceso de Trabajo Y la economía de Tiempo. Editorial Hymanias

Neffa, J. (2003) El trabajo Humano, Contribución a un estudio de un trabajo que permanece. Grupo editorial LUMEN

Neffa, J (2006) Teorías económicas sobre el Mercado de trabajo. Fondo de cultura económica .mexica

Noguera J. (2002) El concepto del trabajo y la teoría social critica. Paper 68. 2002

Quesada, L. (2015) La teología espiritual del trabajo alrededor del concilio Vaticano II, tesis doctoral Pamplona

Sisto V, (2009) Cambios en el trabajo, identidad e inclusión social en chile: desafíos para la investigación. Revista UNIVERSUM N°24 vol.2 2009 Universidad Talca. Chile

Capítulo 136

EL TRABAJO COMO INVENCIÓN MODERNA PRODUCTO DE LA REVOLUCIÓN TECNOLÓGICA INSPIRADO EN LOS ESTUDIOS DE TOFFLER – MIRES – RIFKIN - GORZ

Zurima Bolívar
Grazietta Nani

Resumen

Con esta investigación se pretende abordar un tema que se considera de interés, cual es "El Trabajo como Invención Moderna Producto de la Revolución Tecnológica"; con el mismo se realizará un análisis de las obras de diversos autores, quienes pudieron ver a futuro y predecir lo que ha sido en estos días el avance de la tecnología en el mundo moderno. La nueva revolución tecnológica trae consigo formas inéditas de transformación de las acciones humanas, por ello resulta interesante estudiar desde la pluma de cada escritor cómo han sido los avances de esa revolución tecnológica y de qué manera cada uno de ellos ha tenido su visión de lo que es ese modernismo producto de dicha revolución, que cada día hace trabajadores más independientes propios de la era del acceso, ya que el hombre de esta era no espera tener un trabajo de por vida, como sí lo pretendía el hombre en la era de la propiedad; en estos tiempos modernos el hombre va en búsqueda de constantes cambios. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de documentos.

Palabras clave: Avances, invención, revolución, tecnología, trabajo, trabajadores independientes.

1. Introducción

La tecnología y el consecuente desarrollo de la informática han traído consecuencias en todos los aspectos, incluyendo lo laboral, social y cultural; por ello algunos autores han señalado que este hecho es considerado una de las más importantes revoluciones históricas de la humanidad. En ese orden de ideas, en el presente ensayo se hará un recorrido por las obras de diversos autores, quienes han contribuido con el estudio de la revolución tecnológica y sus consecuencias en el aspecto laboral, abriendo consigo un abanico de pensamientos que bien vale la pena analizar en sus escritos, por cuanto muchos de ellos pudieron ver a futuro y predecir lo que ha sido en estos días el avance de la tecnología en el mundo moderno.- La presente secuencia de visiones, patentiza una verdadera evolución del trabajo acompañado de la tecnología, y a través de sus lentes pretendemos descubrir que efectivamente nos encontramos en el inicio de una nueva era, en una revolución del trabajo producto de la tecnología, tal como ha sido observado por diferentes autores como el escritor estadounidense Alvin Toffler, en su obra **"*El Shock del Futuro*";** en igual magnitud **"*La Tercera Ola*"** (1980), **"*La Empresa Flexible*"**, (1985) ***"La Creación de una Nueva Civilización" (1995) "La Revolución de la Riqueza" (2006***), en esa escala de pensamiento también se encuentra el destacado escritor chileno **Fernando Mires,** con su obra **"*La Revolución que Nadie Soñó: o la Otra Posmodernidad*"** (1996), continúa en este esbozo el autor **Jeremy Rifkin** (2000) en su obra ***"La Era del Acceso. La Revolución de la Nueva Economía"***, conocido como la "*era del acceso*", **y André Gorz,** quien fue uno de los primeros autores en escribir sobre la ecología política, considerando que el socialismo no valdría más que el capitalismo si no cambiaba sus herramientas; llegando a rechazar el pleno empleo y el crecimiento económico.

2. Desarrollo de la tecnología y su influencia en el trabajo

Para llevar a cabo el presente estudio, es menester abordar las obras de Alvin Toffler, Escritor estadounidense, quien es conocido por sus discusiones acera de la revolución digital, y porque sus obras han revolucionado con relación al pensamiento de la sociedad contemporánea y sus cambios a raíz de la tecnología. En su obra "*El Shock del Futuro*"; el autor define el término shock futuro como un estado sicológico concreto que afecta tanto a individuos como a sociedades enteras, por ello expresa que es demasiado cambio en un período de tiempo demasiado corto, y que el cambio tan acelerado, tecnológico y social, deja a muchas personas desconectadas, lo cual trae como

consecuencia la desorientación y el estrés; concluyendo que la mayor parte de los problemas sociales son síntomas de ese llamado shock futuro.

Posteriormente, Toffler destacó por su obra "*La Tercera Ola*" (1980), The Third Wave, a través de la cual profetizó los cambios que hoy en día son comunes, el internet, las microcomputadoras, la televisión por cable, el trabajo independiente desde la casa, entre otros, adelantándose a lo que es el siglo XXI; enfocándose en la historia de la humanidad y describiendo cómo será el mundo una vez que sea superada la era industrial.

Describe como Primera Ola, aquella etapa que surgió con la revolución agrícola, desde el año 8000 a.c. hasta el siglo XVII, en la que se supera la etapa de la caza y la pesca, y nace con ello la agricultura; y, como Segunda Ola, se refiere al siglo XIX, con la revolución industrial, que cambió la forma de organización del mundo, y el desarrollo de nuevas tecnologías hizo que se crearan gigantescas máquinas electromecánicas, como por ejemplo la máquina a vapor y la imprenta, las cuales reemplazaron el trabajo manual.

En la Tercera Ola hace mención a los cambios de paradigmas que la segunda ola había impuesto, por ello afirma que no es suficiente decir que los cambios serán revolucionarios, sino que es necesario identificarlos y analizarlos, y en tal sentido muchos países están percibiendo el impacto simultáneo de dos e incluso tres olas de cambio completamente distintas, todas ellas moviéndose a velocidades diversas y con diferentes grados de fuerza tras sí.

En su obra "*La Empresa Flexible*", Toffler (1985) hace una comparación entre las diferentes etapas, y en tal sentido manifiesta que antes de la revolución industrial se confeccionaban las camisas de hombre, una por una, mediante el proceso artesanal y sobre una base no estandarizada. Luego, la industrialización aportó la producción masiva, y en la fábrica de confección durante la típica era industrial, el operario amontonó una capa tras otra de tejido, luego dibujó un patrón en la capa superior y, usando un cuchillo mecánico, recortó el contorno del patrón, e hizo, por añadidura, múltiples cortes idénticos. Mientras que, en la nueva tecnología superindustrial, la computadora con rayo láser como base, no corta de un solo golpe más capas de tejido, corta sólo una capa de tejido, pero lo hace más aprisa y más barato que el cuchillo mecánico al que sustituye.

En el año 1995 aparece Toffler con una nueva obra denominada *"La Creación de una Nueva Civilización"*. Los Toffler (el autor y su esposa) durante toda esa etapa de creación de sus obras, han elaborado unas crónicas de análisis entre dos épocas, la llamada revolución industrial (era de la máquina) y la era del conocimiento, más humanizada y desmasificada. Continúa con el tema de las olas, e insiste en lo que él denomina la crisis de las instituciones de la segunda ola, desde la educación y los valores hasta la asistencia sanitaria y las estructura de gobierno; y, en tal sentido considera que el actual reto debe ser crear nuevas instituciones para el mundo que se avecina, el de la tercera ola, por ello habla de la creación de una nueva civilización. Insiste en que sobre el conocimiento se basa toda economía, afirmando que el elemento necesario e imprescindible para crear riquezas es el saber, acompañado de otros elementos como la cultura, el idioma, etc.; y reitera que el conocimiento es el sustituto definitivo de una economía avanzada.

En el año 2006, también escribe junto a su esposa Heide Toffler la obra denominada *"La Revolución de la Riqueza"* (Revolutionary Wealth), en la que enfocan sus argumentos en las instituciones públicas, privadas y sociales, provenientes de una era de producción masiva, alegando que las mismas son inadecuadas para una sociedad nueva construida en base a lo que ellos llaman una economía de la información. Afirman que esa nueva economía provoca una revolución actual de la riqueza, que abrirá un abanico de nuevas oportunidades tanto para los empresarios tradicionales, como para los empresarios sociales, culturales y de la educación, y también a nivel personal y profesional, contribuyendo a atacar la pobreza mundial.-

En el desarrollo de dicha obra hay tres conceptos fundamentales: tiempo, espacio y conocimiento. Con respecto al tiempo, hacen una comparación entre el tiempo de ejecución de empresas privadas contra instituciones públicas, lo cual resulta preocupante, porque al hablar del tiempo se puede evidenciar que existen muchos choques de velocidades, lo cual genera que no todos estemos sincronizados. En cuanto al espacio, se puede pensar en el internet como la herramienta principal que ha permitido a las personas romper cualquier frontera, esto ha sido una ventaja para algunos y una desventaja para otros, ya que al estar en una era de conocimiento, se puede utilizar la fuerza laboral a nivel mundial que resulte más conveniente para el empresario. Finalmente, en cuanto al conocimiento, el mismo hace algunos años no era muy apreciado, ahora sí a nivel mundial se le da importancia al conocimiento, por ello muchos países destinan mayores presupuestos a investigación y desarrollo.

A manera de reflexión, se cita una frase de Toffler: "*Los analfabetos del siglo XXI no serán aquellos que no sepan leer y escribir, sino aquellos que no sepan aprender, desaprender y reaprender*".

Fernando Mires, Chileno, ha escrito numerosos artículos y libros publicados en diversos idiomas sobre filosofía política, política internacional y Ciencias Sociales. En su obra "*La Revolución que Nadie Soñó: o la Otra Posmodernidad*" (1996:15), centra su escritura en la revolución microelectrónica, y advierte que la revolución microelectrónica "no es más que un simple modo de expresión de una revolución general que se desenvuelve social, política, ecológica, sexual y espiritualmente, así como en otras dimensiones a donde no alcanza el limitado conocimiento del autor de estas líneas". Manifiesta que ese período que se está viviendo, está caracterizado por el sin sentido de las cosas y en cuyo interior se deambula sin objetivos colectivos, ausentes de toda historicidad.

El auge de la comunicación digital mundial, por cable, fibra óptica, radio, satélite, internet, correo y otros servicios electrónicos, redes eléctricas, así como el transporte físico de alta velocidad por tierra, mar y aire, constituyen lo que se ha denomina la era de la información, también conocida como era digital o era informática, entendiendo por tal, el período de la historia de la humanidad que va ligado a las tecnologías de la información y la comunicación, que tiene como antecedentes el teléfono, la radio o la televisión. En ese orden de ideas, hay que señalar que los antecedentes más remotos a esa era de la información, lo constituyó en el siglo XIX la aparición de la prensa escrita y la comunicación por cable: telégrafo y teléfono. Luego, en el siglo XX por la aparición de medios de comunicación de masas, como la radio y la televisión; y, finalmente, en el siglo XXI, la informática y el internet, que propiciaron una sociedad basada en el conocimiento.

Actualmente se está en una era de cambio, lo que el autor Jeremy Rifkin (2000) en su obra *"La Era del Acceso. La Revolución de la Nueva Economía"*, denominó la "*era del acceso*", que según él es imaginarse despertar un día y encontrarse con que todas las actividades a desarrollar fuera del entorno familiar se convierten en experiencias de pago. Es un cambio fundamental, porque la "era del acceso" es una época radicalmente diferente a la que se está acostumbrado vivir, porque comprar cosas en los mercados y tener propiedades pasan a ser considerado algo obsoleto,

anticuado, pues lo que se impone como norma es el acceso puntual a casi toda clase de servicios a través de las inmensas redes comerciales que operan en el ciberespacio.

Afirma Rifkin (2000:5) que la aventura capitalista, que comenzó con la mercantilización de bienes y la tenencia de propiedades, llega a su culminación con la mercantilización del tiempo y la experiencia humana, por lo que de ahí a un sistema sustentado en la venta de la propia experiencia cultural sólo hay un paso. Los viajes y el turismo global, las ciudades y los parques temáticos, la moda y la cocina, los juegos y los deportes, la música, el cine, la televisión e incluso las causas sociales se convierten rápidamente en el centro de una economía cuyo objetivo comercial básico son los recursos culturales, y al efecto señala:

> La metamorfosis que se produce al pasar de la producción industrial al capitalismo cultural viene acompañada de *un cambio igualmente significativo* que va de la ética del trabajo a la ética del juego. Mientras que la era industrial se caracterizaba por la mercantilización del trabajo, en la era del acceso destaca sobre todo la mercantilización del juego, es decir la comercialización de los recursos culturales incluyendo los ritos, el arte, los festivales, los movimientos sociales, la actividad espiritual y de solidaridad y el compromiso cívico, todo adopta la forma de pago por el entretenimiento y la diversión personal. Uno de los elementos que definen la era que se avecina es la batalla entre las esferas cultural y comercial por conseguir controlar el acceso y el contenido de las actividades recreativas (p. 5).

Ahora, en la era del acceso se está introduciendo en un nuevo mundo donde la adquisición de las experiencias de vida, las vivencias, resultan ser una auténtica mercancía. En las nociones de propiedad, los vendedores y compradores intercambian bienes físicos y servicios, mientras que en el ciberespacio los servidores y los clientes intercambian información, conocimiento y experiencias.

Por ello es importante reconocer la importancia que la revolución científica y tecnológica ha tenido, tiene y seguirá teniendo sobre la concepción del trabajo, porque han hecho aparecer nuevas formas de trabajo; la automatización, la robótica, la sistematización, el ciberespacio es una realidad, y han contribuido a una nueva realidad laboral en la que predomina la virtualidad (trabajo virtual).

En ese orden de ideas, habría que resaltar el cambio de paradigma que Khun planteó en su obra "*La Estructura de las Revoluciones Científicas*", escrita en el año 1962, en la que llamó "*paradigmas*" a aquellas "realizaciones científicas universalmente reconocidas que, durante cierto

tiempo, proporcionan modelos de problemas y soluciones a una comunidad científica" (p. 13), es decir, que son considerados como soluciones temporales y aceptadas por la sociedad científica, es decir, modelos ya aceptados.

Considera Kuhn que los paradigmas pueden entrar en crisis y es allí donde se produce lo que él llama la Revolución Científica, en lo que habría que resaltar que en el esquema ordinario de organización del trabajo lo que ha habido es un cambio de paradigma, producto del uso de la ciencia y la tecnología como medios de trabajo, que trajo como consecuencia nuevas formas de trabajo, y a su vez nuevas formas de gestión y de organización.

André Gorz, considerado uno de los principales teóricos de la ecología política, fue uno de los primeros autores en escribir sobre la ecología política, superando al marxismo, por cuanto llegó a considerar que el socialismo no valdría más que el capitalismo si no cambiaba sus herramientas; llegando a rechazar el pleno empleo y el crecimiento económico. En lo que se puede denominar el subtítulo 1 de la obra, titulado *"La Salida del Capitalismo ya Empezó"*, se señala que por el propio desarrollo, el capitalismo alcanzó un límite tanto interno como externo que es incapaz de superar, convirtíendolo en un sistema que sobrevive mediante subterfugios a la crisis de sus categorías fundamentales: el trabajo, el valor y el capital. La informatización y la robotización permitieron producir cantidades crecientes de mercancías con cantidades decrecientes de trabajo.

En el subtítulo 2 de la obra, titulado *"La Ecología Política entre Expertocracia y Autolimitación"*, se expresa que el movimiento ecológico nació mucho antes que el deterioro del medio y de la calidad de vida plantease una cuestión de supervivencia a la humanidad. Las primeras manifestaciones del movimiento ecológico, estaban dirigidas en América del Norte y en Europa contra las megatecnologías que las industrias privadas y/o las administraciones públicas beneficiaban despojando a los ciudadanos de su medio vital, que estaba alterado, tecnificado, pavimentado y colonizado, todo ello para responder a las exigencias de la megamáquina industrial.

Con respecto al subtítulo 3, titulado *"La Ideología Social del Coche"*, en el mismo se hace referencia a la semejanza que existe entre el coche y los castillos o chalets en las playas, por cuanto son bienes de lujo inventados para el placer exclusivo de la minoría, de los más ricos, no estaba dirigido al pueblo, porque la masa no dispone de ellos; a diferencia de la aspiradora, del teléfono, de la bicicleta, que son artefactos que todo el mundo puede disponer de ellos.

En el subtítulo 4, denominado *"Crecimiento Destructivo y Decrecimiento Productivo"*, hace referencia a los años 70 como una década de grandes cambios, en la que los envases descartables reemplazaron a los de vidrio retornables, las fibrassintéticas a las fibras naturales, los transportes individuales a los transportes colectivos. Habla también de los costos energéticos, haciendo referencia a los equipamientos domésticos, entre ellos: las cocinas eléctricas, los congeladores, los aparatos de aire acondicionado, los lavaplatos eléctricos, los calentadores eléctricos, entre otros, que denominó artefactos caros, derrochadores de energía, por ello dice que el consumidor está al servicio de la producción.

El subtítulo 5 se refiere a la *"Crisis Mundial, Decrecimiento y Salida del Capitalismo"*, Gorz (2011, p. 89) refiere a que el decrecimiento indica la dirección hacia la que hay que ir e invita a imaginar cómo vivir mejor consumiendo y trabajando menos y de otras maneras. Habla de una depresión económica severa, del desmoronamiento del sistema bancario mundial, de la crisis del capitalismo, de la revolución informática que es la causa de la crisis capitalista, la desmaterialización del trabajo y del capital, la creciente imposibilidad que se deduce al medir el "valor" de uno, del otro y de las mercancías.

Así señalaba Gorz que el capitalismo tenía ya muchos años en crisis, y por ello manifestaba que siempre se tendrá tanto trabajo como se quiera, pero ya no adoptará la forma del trabajo-empleo, trabajo-mercancía. Considerando que no sólo es el pleno empleo, sino que es el empleo mismo lo que con la tendencia del posfordismo comenzó a suprimir, y esa misma supresión es lo que ha hecho que se hable de extinción del capitalismo, es decir, una economía eximida de la dominación del capital sobre el modo de vida, lo que le ha dado otra visión al trabajo.

En el subtítulo 6 *"Riqueza sin Valor, Valor sin Riqueza"*, es otro punto de reflexión del autor Gorz, en el que hace referencia al PIB, es decir, al Producto Interior Bruto, como ese conjunto de bienes y servicios producidos en un país, el cual siempre se ha considerado como un indicador o medidor de la productividad de un país.

Habla de la distinción entre empleo y trabajo, también de la importancia de esa distinción y sus consecuencias. Hace un recuento de lo que ha sido el trabajo en el transcurso de la historia y hace énfasis en que en el siglo XVIII comienza a darle una concepción diferente, porque se entiende al trabajo como una actividad que transforma y domina la naturaleza. Así habló del trabajo según

Hegel y según Marx, haciendo mención al movimiento obrero y al sindicalismo, alegando que estos términos son "anticapitalistas sólo si cuestionan, no sólo el nivel de los salarios y las condiciones de trabajo sino las finalidades de la producción y la forma mercancía del trabajo que la realiza" (p. 111).

Pero señala algo muy interesante en su obra, y es que con la informatización y la automatización, el trabajo ya no pasa a ser considerado como la principal fuerza productiva y los salarios han dejado de ser el principal costo de producción. La globalización originó la desocupación y el deterioro de las condiciones de trabajo al mismo tiempo, y la creación de riqueza ya no se deja medir en términos monetarios, por eso concluye Gorz (2008:132) diciendo que "la economía del conocimiento es la crisis del capitalismo".

Toda esta revolución tecnológica ha ejercido mucha influencia en la transición social, muy marcada, invadida por la tecnología, la ciencia, el modernismo, el acceso a la red. Por ello se dice que atrás quedaron las compras de cosas, de bienes, de propiedades, los mercados. Esa aventura capitalista en la que predominaba la mercantilización de bienes y la tenencia de propiedades, quedó en el pasado. Está obsoleta esa era industrial o era de la propiedad, en la que tener la propiedad era considerado importante para alcanzar el éxito en una organización.

Siendo ello así, se puede afirmar que es abrumador el cambio que se ha vivido tanto en los avances tecnológicos como científicos en una sociedad en la que el conocimiento prevalece por encima del capital; en la que las innovaciones científicas son revolucionarias, a tal punto que las enfermedades están siendo superadas por los hallazgos en investigación; en la que los avances en materia de cultivos han permitido aumentos notables en la producción agrícola, en aras de mitigar la pobreza; todo ello solo por citar algunos ejemplos.

En la época actual, en la que se está produciendo simultáneamente un auge acelerado del desarrollo tecnológico conjuntamente con la expansión de una crisis económica a nivel mundial, Venezuela no escapa de esta realidad, en el país ha sido un reto aprovechar a plenitud la revolución tecnológica, planificando estratégicamente la construcción de una nueva sociedad inclusiva del conocimiento, porque ante el reto de la nueva conformación social, se postula la necesidad de promover la construcción de un nuevo tipo de ciudadano.

Este estudio posee un diseño de investigación documental, en virtud que se realizó una búsqueda doctrinaria de información, análisis e interpretación de la misma extraída de fuentes documentales. Para lograr el desarrollo de la investigación se ha hecho una revisión bibliográfica y se hace un abordaje teórico del trabajo, la era del acceso y capital intelectual. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo, correlacional. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de documentos.

3. Reflexiones finales

Una vez revisadas las obras mencionadas, se puede concluir como el trabajo ha tenido una evolución que va más allá de su término; en la que pudieron ver a futuro y predecir lo que ha sido en estos días el avance de la tecnología en el mundo moderno; claro, cada uno desde su perspectiva, pero todos pudieron ver los avances de la tecnología, el desarrollo de la información, de la comunicación, del internet, entre tantos cambios que de una u otra forma han provocado estrés en la sociedad, por lo acelerado de los cambios ocurridos, y toda esta evolución de la sociedad ha hecho que se produzcan cambios relevantes en la connotación del trabajo como hecho social.

Autores como los anteriores dieron su visión al mundo y pudieron ver a futuro y predecir lo que ha sido en estos días el avance de la tecnología en el mundo moderno, cada uno desde su perspectiva y con su toque personal.

Así, por ejemplo, Alvin Toffler ha sido reconocido por la manera tan particular de escribir acerca de la revolución digital, famoso por la distinción en sus obras de lo que él denominó “las tres olas”, distinguiendo entonces la ola que estuvo marcada por la revolución agrícola, la ola de la revolución industrial y una tercera ola en la que hace mención a los cambios de paradigmas que la segunda ola había impuesto, la que se basa en la información y el conocimiento.

Fernando Mires, en su obra “la revolución que nadie soñó” centra su escritura en la revolución microelectrónica, como una tecnología de avanzada que está muy vinculada con el desarrollo de la informática y de las telecomunicaciones, vista la revolución tecnológica como un nuevo paradigma del siglo XXI, que da dado origen a la sociedad del conocimiento.

Por su parte, el autor Jeremy Rifkin con su obra ejemplar de la "La Era del Acceso: La Revolución de la Nueva Economía", al hablar de cómo se concibe el trabajo y su significado en la propiedad, hace una distinción entre la era industrial o era de la propiedad y la era del acceso.

Finalmente, se expone el pensamiento del autor André Gorz, quien con su obra "Ecológica" hizo un análisis de lo que él denominó tres palabras claves: trabajo, valor y capital, expresando de manera detallada como el capitalismo entró en crisis. Lo importante a destacar en todos estos autores, aparte de su visión futurista y su capacidad de predecir el futuro, es la manera como cada uno enfoca sus obras para terminar concluyendo que el punto común de todos esos avances en la época moderna se le atribuye a una sola expresión, al "conocimiento". Porque esta sociedad actual se mueve a consecuencia del conocimiento, como herramienta propia del desarrollo moderno y de la revolución tecnológica.

Referencias

Gorz, A. (2008). "Ecológica". Traducido por Pablo Betesh. Capital Intelectual S.A. Buenos Aires. Argentina.

Khun, T. (1962). "La Estructura de las Revoluciones Científicas". Traducido por Agustín Contin. Fondo de Cultura Económica. México.

Toffler, A. (1985). "La Empresa Flexible". Editorial Plaza y Janés, S.A. Barcelona. España.

Rifkin, J. (2000). en su obra "La Era del Acceso. La Revolución de la Nueva Economía". Disponible:http://www.um.es/tic/LIBROS%20FCI-II/Rifkin%20Jeremy%20-%20La%20Era% 20Del%20Acceso%20-%20nueva%20economia.pdf

Capítulo 137

EL VÍNCULO LABORAL EN ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD ACTUAL

Jaulise Blas

Resumen

La sociedad actual se distingue por los escenarios inestables y de incertidumbre, originados por el auge de la globalización y la tecnología. Los vínculos o relaciones laborables en esta sociedad se basan en lo incierto, lo efímero, la movilidad y en la ausencia de compromiso. Este estudio descriptivo, se apoya en una revisión bibliográfica y documental de algunos autores sobre el tema. Su propósito es determinar la vinculación laboral en organizaciones de la sociedad actual. Entre los puntos más relevantes observados, está que en los vínculos laborales de la sociedad actual, sigue predominando algunos elementos de la sociedad industrial, en cuanto al interés de mantener el control y las relaciones laborales indefinidas. Finalmente, las organizaciones requieren personas con capacidad de adaptación y flexibilidad para promover vínculos laborales que le permitan establecer las acciones a seguir a fin de enfrentar y superar los retos del entorno globalizado.

Palabras clave: Vínculo laboral, organizaciones, sociedad actual.

Introducción

Vínculo, según la Real Academia Española (2006) se define como la "unión o atadura de una persona o cosa con otra", al aplicarse al ámbito laboral, para efectos de este trabajo, se puede entender como la unión o relación existente entre el individuo que presta un servicio y la organización que otorga una retribución a cambio.

En la sociedad industrial, el vínculo laboral se ha manejado desde las premisas de la productividad y las necesidades del trabajador. Bauman (2003) refiere este período como modernidad sólida, sociedad que implica certidumbre, seguridad, estabilidad duración, compromiso, valores perdurables en el tiempo. El auge de la globalización y la tecnología, da paso a la sociedad informacional que a diferencia de la industrial, el vínculo laboral se sustenta en incertidumbre, temporalidad, falta de compromiso, relatividad de los valores. El individuo requiere de la adaptación y la flexibilidad para enfrentar los retos del entorno globalizado. Bauman (2003) define esta sociedad como modernidad líquida.

Este ensayo pretende determinar la vinculación laboral en organizaciones de la sociedad actual, organizaciones con elementos de desorganización y caos, proclives al cambio.

La metodología empleada es de carácter descriptivo, se basa en una revisión bibliográfica y documental de algunos autores sobre el enfoque moderno y posmoderno de las relaciones laborales.

Dado lo anterior, este estudio se ha estructurado en tres partes. La primera permite contextualizar el tema y está referida al vínculo laboral en la sociedad industrial, haciendo un recorrido por el método científico aplicado al trabajo y las premisas de la modernidad sólida que enmarcan la relación laboral.

La segunda parte relacionada con los retos que deben enfrentar las organizaciones en la sociedad informacional con el uso de la tecnología y la aplicación del conocimiento y su impacto en el vínculo laboral. Finalmente, la tercera parte presenta las tendencias del vínculo laboral en la sociedad actual.

1. El vínculo laboral en la sociedad industrial

La sociedad industrial se caracteriza por la división del trabajo de Smith (1776, citado por Mujica 2010) y es ampliada luego con los fundamentos del método científico de Taylor (citado por Mujica 2010). En este enfoque Taylor establecía que este método podía aplicarse a todos los problemas de la administración y que mediante una investigación científica, la administración establecía los métodos de trabajo en una organización. En tal sentido, precisó cuatro principios:

2.1.1 La organización científica del trabajo que sustituye modelos empíricos ineficientes

2.1.2 Selección y entrenamiento científico del trabajador para colocar al personal adecuado, según sus capacidades, a fin de que sean más productivos.

2.1.3 Cooperación entre patronos y subordinados, basado en intereses comunes para lograr el objetivo establecido.

2.1.4 Responsabilidad de los directivos o administradores en la planeación del trabajo para que toda la obligación no estuviera en los subordinados y estos fueran más eficientes.

Estos principios profundizaron la división del trabajo bajo la premisa de que el trabajador era más productivo si se especializaba en una actividad en lugar de muchas, lo que dio origen a la departamentalización de las organizaciones, práctica que se mantiene hoy día. A su vez, Urquijo (2010) señala:

> Suele asociarse con el Taylorismo la corriente de la administración gerencial del ingeniero francés Henry Fayol, cuyos aportes tienen que ver con los principios directivos (planificación, mando, coordinación y control). Taylor vio la empresa de abajo hacia arriba, Fayol de arriba hacia abajo" (p.43)

Estos autores centraron su atención en la productividad del trabajador buscando la administración y optimización de los procesos en la organización. El empleado es visto como un recurso más de producción.

Por otra parte, el sociólogo Max Weber (citado por Mujica 2010) plantea la burocracia como la organización más eficiente para resolver los problemas de la sociedad y los de la empresa. Sostiene que este modelo se caracteriza por: el carácter legal de las normas y reglamentos, las mismas deben estar escritas y al alcance de todas las personas; la formalidad de las comunicaciones; la definición de puestos y cargos de manera específica, división del trabajo; la definición de la cadena de mando, autoridad, para el conocimiento de cada persona sobre su línea de reporte; la estandarización de los procesos de trabajo mediante guías o manuales; el desarrollo de la competencia técnica y la meritocracia mediante la evaluación de desempeño de los trabajadores posterior a la realización de las actividades; y la previsibilidad del comportamiento de los integrantes de la organización para evitar los conflictos.

Esta sociedad industrial representa la modernidad pesada, sólida, condensada y sistémica. Según lo señalado por Bauman (2003:31), se fundamentaba en "… fábricas fordistas, que reducían las actividades humanas a simples y rutinarios movimientos fuertemente predeterminados que debían seguirse de manera obediente y mecánica, sin intervención de las facultades mentales y manteniendo a raya todo sesgo de espontaneidad e iniciativa individual…". Supone la certidumbre, seguridad, estabilidad, duración, predicción del comportamiento y desempeño del trabajador en la relación laboral; es decir, control estricto de los factores que influyen en la productividad.

A su vez, Elton Mayo, (citado por Ivancevich 2012) sociólogo y psicólogo industrial, fue representante de la escuela de las relaciones humanas, que hacia oposición a los planteamientos de Taylor y Fayol, quienes tenían un enfoque mecanicista y trataban al personal como parte de una máquina, obviando el enfoque humanista de los trabajadores.

Su aporte fue el estudio del comportamiento humano considerando los aspectos ambientales y sociales. Realizó el experimento denominado Hawthorne, con la finalidad de determinar la relación existente entre la satisfacción del hombre y la eficiencia de los operadores en la producción, entre las conclusiones del mismo están: la producción está determinada por las normas sociales y las expectativas; el comportamiento de los individuos está condicionado por el grupo y el de este por las normas sociales; la mayor interacción social aumenta la capacidad productiva; y que cualquier cambio produce una reacción en el personal.

Tomando en cuenta lo anterior, ¿cómo se presentan los vínculos laborales en esta sociedad? Todos estos planteamientos permiten observar que los vínculos o relaciones laborales se han manejado desde las premisas de la productividad y las necesidades o expectativas del trabajador. La certidumbre y la previsibilidad del desempeño de los trabajadores, presentes en esta época, enmarcan la regulación y control del vínculo laboral. Bauman (2003) hace referencia que la modernidad sólida, se caracteriza por ser panóptica en donde lo importante supuestamente era que las personas siempre estaban allí, cerca de la torre de control. Era una época de compromiso mutuo entre supervisores y supervisados, trabajo y capital, líderes y seguidores.

Por otro lado, el auge de las fábricas en la sociedad industrial, es fortalecido por las escuelas o centros educativos, que según Senge (2002) funcionan a imagen y semejanza de las líneas de montaje de las empresas. Es decir, se fortalece la concepción del vínculo laboral dependiente, por

tiempo ilimitado, el hombre prestaba un servicio bajo nuevos lineamientos de trabajo a cambio de una remuneración, a fin de ubicar su puesto en la sociedad y ser aceptado por esta.

A diferencia de la sociedad industrial, en la sociedad informacional los cambios se presentan de manera vertiginosa y constante, lo que conlleva a un ritmo de vida más acelerado y obliga a las organizaciones desmontar antiguas estructuras jerárquicas y burocráticas para dar paso a la innovación, la producción de conocimientos y a estructuras más flexibles que les permitan la rápida adaptación a los cambios y entrar al juego de la competitividad que impone el mercado global.

2. Las organizaciones en la sociedad informacional.

En la sociedad informacional, la temporalidad de los sistemas se hace presente al considerar lo planteado por Toffler (1973:104) "… la organización veloz, dinámica y rica en información del futuro, llena de células efímeras y de individuos extraordinariamente móviles", se observa que el reto de las organizaciones se orienta hacia la capacidad que tienen para renovarse y reinventarse, cambiando los modelos adquiridos en la era de la industrialización por los que exige la nueva era de la información.

La sociedad informacional es definida por Castells (2002) como Sociedad Red que está marcada por la Revolución de la Tecnología de la Información, en donde el conocimiento representa el recurso primordial de las organizaciones, no es suficiente su acumulación sino su aplicación a tecnologías de generación de conocimientos y procesamiento de información para propiciar la innovación.

Igualmente, manifiesta que los retos de la gerencia, se orientan a la alineación de la innovación y la aplicación del conocimiento; a la capacidad de dar respuestas efectivas y oportunas a las nuevas demandas de la economía globalizada; a la habilidad para manejar sistemas integrados de gestión, apoyados en tecnologías de la información; al manejo de una gestión descentralizada, individualización del trabajo y personalización de los mercados; a la capacidad de gestionar efectivamente el tiempo y tipo de trabajo con jornadas flexibles y de duración parcial; y finalmente a la desaparición de la seguridad laboral, para dar paso a la independencia laboral mediante las redes.

En definitiva, en esta época, se desarrolla una economía informacional y global debido a la capacidad de las empresas para realizar operaciones en tiempo real y a nivel mundial mediante redes. Las organizaciones exitosas tienen capacidad para innovar dado que generan conocimientos y procesan información para dar respuestas oportunas. Los grandes y acelerados avances tecnológicos para el acceso inmediato a la información propician que las organizaciones estén sumergidas en un entorno incierto y complejo.

Por su parte, Bauman (2003) define este entorno de incertidumbre, de constantes cambios, de transitoriedad, de desregulación y liberalización de los mercados, como modernidad líquida. Intenta también dar cuenta de la precariedad de los vínculos humanos en una sociedad individualista y privatizada, marcada por el carácter transitorio y volátil de sus relaciones. A diferencia de la sociedad industrial, lo privado se impone a lo público.

Del mismo modo, señala que la incertidumbre actual debilita los sistemas de seguridad que protegían al individuo y la planificación a largo plazo. Las personas requieren ser más flexibles, dispuestas a cambiar de tácticas, abandonando compromisos y lealtades. Esta época refiere el miedo a las relaciones duraderas y a la fragilidad de los vínculos solidarios que ahora dependen del costo – beneficio con el cual se mide la relación.

En definitiva, las relaciones en la sociedad informacional se encuadran en la concepción de lo incierto, efímero, poco duradero, basadas en el interés y beneficio que pueda reportar. Sin embargo, en el aspecto laboral, principalmente en países latinoamericanos como por ejemplo Venezuela, las relaciones de trabajo parecieran estar basadas en el esquema de la sociedad industrial o modernidad sólida.

Esto debido a que las organizaciones se encuentran en un entorno determinado por un sistema económico regulado por el Estado, mediante el control de divisas, control de precios, de aumentos salariales; un sistema social de mayor participación, por medio de las comunas; un mercado tecnológico en desarrollo con mayor auge en los últimos años en telefonía e internet; y un sistema educativo tradicional con clases en un cien por ciento presenciales y ausencia de tecnología de avanzada que faciliten el intercambio y la gestión de conocimientos requeridos para la innovación. Prevalece el interés en el control y la certidumbre.

Por supuesto, los vínculos laborales presentes en las organizaciones de esta sociedad, se ven afectados, por lo que cabe plantearse ¿hacia dónde se orientan estos vínculos o relaciones de trabajo en la sociedad actual?

3.- Tendencias del vínculo laboral en la sociedad actual

La transformación de la percepción de trabajo, desde la sociedad industrial o modernidad sólida, según Bauman (citado por Mateo, 2008) implica algunos aspectos importantes, entre ellos, la ética del trabajo como un fenómeno producto de esta época, equivalente a la fe en la razón y la idea de progreso. Otro aspecto es que la historia en sí, se considera una simpleza y se mira como los hechos del presente para dominar el futuro, convirtiendo el control del presente, a través del trabajo, en una idea obsesiva, y reconociendo el laissez-faire como parte de la salvación de la sociedad.

De igual forma, sugiere el matrimonio vitalicio entre la fuerza de trabajo, originado de la modernidad sólida, con el capital. Afianza la interdependencia mutua entre capital y trabajo, así como el auge de las reivindicaciones laborales, debido a que se considera un matrimonio conflictivo pero inseparable, en donde el Estado debe intermediar y regular la situación. El trabajador planeaba su estrategia a largo plazo para asegurar su subsistencia.

No obstante, la sociedad actual o modernidad líquida, se caracteriza por la incertidumbre, el movimiento constante y la flexibilidad. Al respecto, Leoni (2007) señala que las nuevas tecnologías están causando cambios en los sistemas de producción, influyendo en el mercado de trabajo y la sociedad en general. Se está generando una conciencia de huida hacia adelante, con una modernización desenfrenada, de desregularizaciones económicas y laborales, de desbordamiento tecnocientífico, que pueden ser tan prometedores como peligrosos.

Para Leoni (2007), esta situación afecta el mercado laboral con graves consecuencias sociales, psicológicas y físicas para las personas, de ahí la importancia de que cuenten con una buena preparación académica y psicológica para establecer vínculos laborales con las organizaciones. Entre los cambios laborales, señala que debido al acelerado desarrollo tecnológico, una persona podrá tener entre 5 y 11 empleos en el transcurso de toda su vida, sin que esto la afecte profesionalmente, pero el plazo entre un empleo y otro generará un alto nivel de desempleo.

Otros cambios que plantea son: la flexibilidad y adaptación de las personas para laborar en diferentes organizaciones, y el teletrabajo como nueva forma de trabajo, en donde la persona puede laborar bajo las condiciones que mejor le parezca, ya sea asalariado o independiente. Situación que influye en el establecimiento de vínculos laborales temporales, sin compromisos, con una relatividad de valores, cada quien los vive de manera diferente, dependiendo de la relación costo - beneficio, ya mencionado por Bauman (2003)

Para Bauman, la sociedad actual adquiere de la sociedad industrial, la dicotomía entre moral del trabajo y la oposición a la inactividad y ociosidad, de hecho define a los desempleados como desechos humanos, gente excluida, fuera de juego. La economía funcionaría mejor si los desempleados desaparecieran. Señala que los sentimientos pueden generar dependencia por lo que es mejor desvincularse rápido, desconectarse y saber cancelar los contratos a tiempo.

Así, establece que la sociedad actual, culpa de la pobreza y miseria al mismo individuo que no cuenta con los recursos psicológicos y vitales para salir de la inactividad. Pero al mismo tiempo, cuestiona que la flexibilidad, la temporalidad y el corto plazo propio de la modernidad líquida, desmotiva al trabajador, le genera falta de identidad, además de debilitar los vínculos sociales, desvaneciendo sus expectativas de estar junto a sus compañeros por mucho tiempo.

Todos estos autores, coinciden en que la incertidumbre caracteriza a la sociedad actual e influye en los vínculos laborales de las organizaciones. Para que el trabajador pueda hacer frente a los retos del entorno, requiere ser capaz de adaptarse y ser flexible a los cambios constantes. A pesar de esto, es interesante observar como las personas actualmente buscan tener vínculos laborales basados en la seguridad y certidumbre, percibiéndose una marcada influencia de la sociedad industrial.

¿Existen hoy día organizaciones sólidas y líquidas? Al revisar el comportamiento de las empresas privadas, en países como Venezuela, se observa que estas se conforman por grupos flexibles con vínculos laborales cimentados en incertidumbre, mientras que en las organizaciones públicas, los grupos tienden a ser sólidos, ya saben la carrera profesional que les espera así como los ingresos económicos, el vínculo laboral se basa en la certidumbre.

Reflexiones finales

No es suficiente mirar a la organización como un ente interno impactado por la sociedad y adaptado a las exigencias del mercado, sino como un ente colaborador de la sociedad, en donde el desarrollo sustentable, implica mayores retos de producción, de servicio, de responsabilidad y de sustentabilidad.

En la sociedad actual o modernidad líquida, como la define Bauman (2003), las organizaciones se caracterizan por la incertidumbre, la velocidad, el dinamismo, los individuos móviles, las relaciones efímeras y la constante toma de decisiones que promueve el accionar de sus integrantes. Situación que difiere de la sociedad industrial o modernidad sólida, por prevalecer en las empresas de esa época, el deseo por el control, el orden, la rutina y la certidumbre.

La adaptación y la flexibilidad de las personas son condiciones requeridas para laborar en diferentes organizaciones y nuevas formas de trabajo, presentes en la sociedad informacional y del conocimiento, a fin de enfrentar los retos y constantes cambios del entorno globalizado.

Los vínculos laborales en la sociedad actual, no están fundadas en el compromiso, en la previsibilidad, en las relaciones duraderas y dependientes originadas en la sociedad industrial; por el contrario, estos vínculos tienden a ser temporales, sin compromisos y con una relatividad de valores.

No obstante, al observar las relaciones de trabajo en países latinoamericanos, como Venezuela por ejemplo, ante el entorno incierto, el Estado ejerce control y promueve el vínculo laboral dependiente, propio de la modernidad sólida, es decir, las personas inician sus relaciones de trabajo con la idea de que es para siempre por lo que la desvinculación o culminación de la relación, como parte del proceso natural de vida, en su mayoría afecta física y psicológicamente a la persona, de manera negativa.

Finalmente, en la sociedad actual, los vínculos laborales se enmarcan en la relación costo-beneficio que puedan obtener las personas en sus interacciones con otros, reforzando así, la individualidad y la sensación de vacío, referida por Bauman (2003). Las organizaciones requieren desconstruir y

reinventar sus formas de trabajo, tener apertura a la diversidad y lograr la identidad del individuo en su vinculación laboral y social.

Referencias

Bauman, Z. (2003) Modernidad Líquida. Fondo de Cultura Económica, México.

Castells, M. (2002) La Era de la Información. Vol I: La Sociedad Red. Siglo XXI Editores. México.

Ivancevich, J., Konopaske, R. y Matteson, M. (2012) Comportamiento Organizacional.7ma Edición, Mc Graw Hill Educación, México.

Leoni Handel, S.L. (2007): El trabajo en la sociedad uruguaya actual. Observatorio de la Economía Latinoamericana Nº 84 septiembre 2007. Accesible a texto completo en http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/uy/

Mateo G., J. (2008). Zygmunt Bauman: una lectura líquida de la posmodernidad. Revista Académica de Relaciones Internacionales, núm. 9, octubre de 2008, GERI-UAM ISSN 1699 - 3950. Consultado el 23 de mayo de 2016, en: http://www.relacionesinternacionales.info/ojs/article/viewFile/128/118.html

Mujica, M. (2010) Los cambios percibidos en el ámbito de las Ciencias Administrativas. Una perspectiva crítica. En M. Mujica (Comp) Estudio Contextualizado de la Administración en Venezuela (pp. 9-69) Dirección de Medios y Publicaciones Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Real Academia Española. (Ed.). (2006). Diccionario esencial de la lengua española. España: Autor.

Senge, P. (2002) Escuelas que Aprenden. Grupo Editorial Norma. Traducción de Jorge Cárdenas. Bogotá.

Toffler, A. (1973) El Shock del Futuro. (J. Ferrer, Trad.) Plaza& Janes, S.A., Editores. Barcelona, España.

Urquijo, J. (2010) Teorías de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI. 5ta Edición. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Caracas, Venezuela.

Capítulo 138

IMPORTANCIA DE LOS PRINCIPIOS NORMATIVOS INTERNACIONALES DEL TRABAJO COMO FUENTE CONDICIONANTE DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Carlos R. Ustáriz R.
Juan C. Ustáriz M.

Resumen

El presente trabajo consiste en la revisión y análisis de los principios y Normas Internacionales de Trabajo como fuente fundamental para el establecimiento de las relaciones sociales de producción, donde la estructura, las estrategias y cultura organizacional haga posible el cumplimiento de la misión de la empresa teniendo entre sus razones el bienestar de sus accionistas, trabajadores, clientes y la comunidad; mediante criterios gerenciales donde interaccionen la Dirección Técnica de sus Recursos Humanos y la Dirección Estratégica de este Recurso, basado en los Principios de los Derechos Humanos, ya que su talento es un factor determinante en la capacidad competitiva de la empresa y del desarrollo social, económico y cultural del país. Esta investigación de acuerdo al nivel de conocimientos tiene carácter descriptivo ya que trata de identificar, examinar y determinar todo lo referente a los principios de los derechos humanos fuente normativa del trabajo, como elemento condicionante a las relaciones empleador-trabajador y la cultura organizacional representa un elemento básico para el establecimiento de políticas que propicien la calidad del entorno laboral donde la salud ocupacional, los incentivos materiales y sociales del trabajador no se vean comprometidos y puedan afectarlo a él y su familia en su calidad de vida.

Palabras clave: Derechos humanos, cultura organizacional, trabajo, bienestar.

Planteamiento del problema

Las exigencias del mundo globalizado, en cuanto a los productos y servicios requeridos, aunados a los avances tecnológicos, obliga a los sectores industriales y comerciales al mejoramiento de los procesos productivos fundamentados en la competitividad y la excelencia que le permitan satisfacer adecuadamente a sus clientes internos y externos que son factores de equilibrio para su razón de existencia (la misión), y el desarrollo de crecimiento sustentable, basados en estrategias de carácter gerencial donde las especificaciones del producto y/o servicio solicitados cuenten con el talento humano que intervienen en su proceso, basados en los principios de responsabilidad, iniciativa y trabajo en equipo donde el control de los procesos productivos los realizan los mismos trabajadores y la cualidad de supervisión este dirigida hacia la orientación, la consulta y la motivación con el trabajo fundamentado en la calidad del entorno laboral, donde la salud ocupacional, la formación y desarrollo de las personas, la remuneración y la seguridad social del trabajador y su familia estén garantizadas; cuyos principios define Salvador (2003/10) "*concepto que abarca todos los aspectos de la vida tal como experimentamos las personas, incluyendo la salud física, el equilibrio psíquico, la autonomía mental y la responsabilidad social".*

Como se desprende este concepto los dueños de los medios de producción tienen una responsabilidad social que opera de manera tridireccional: empresa- clientes internos (trabajadores), empresa clientes externos los que adquieran sus productos y servicios y la comunidad en el cual realizan su actividad económica; empresa-Estado quien diseña y ejecuta las políticas económicas, sociales y financieras factor determinante para el desarrollo de la sociedad.

Objetivo General

Determinar la importancia de los principios normativos internacionales del trabajo como fuente condicionante de las relaciones sociales de producción.

Objetivos específicos

- Describir la cultura organizacional como soporte de políticas relacionadas con la calidad de vida en el trabajo.

- Considerar los principios normativos internacionales del trabajo como fuente condicionante de las relaciones sociales de producción.

- Vincular la calidad del entorno laboral con la calidad de vida del trabajador.

Introducción

Las empresas suelen competir a nivel del mercado la actividad económica que realizan y dentro de su estructura organizativa impulsa la competitividad interna que le es propio a cada gerencia y/o departamento o unidades de producción, todo ello en función de la misión (razón de su existencia) y los objetivos que ella en sentido general y específico se plantea.

A estos efectos se estudia la eficiencia y la eficacia individual y colectiva de quienes directa o indirectamente intervienen en el proceso productivo, correspondiéndole a la estructura, las estrategias y cultura organizacional elementos fundamentales, siendo estos en su interacción una especie de sinergia que hace posible alcanzar los objetivos que se plantea la empresa, en función a las estrategias que se determinen y al plan de acción que ejecutan.

La anterior descripción nos ubica en la teoría de la alineación, ella nos permite la formulación de acuerdos sistemáticos entre los objetivos estratégicos, los comportamientos tácticos, los resultados obtenidos y las recompensas recibidas y distribuidas (trabajadores, inversionistas asociados, Estado, comunidad) ubicando a las organizaciones en el contexto de una cultura organizacional adecuada y funcional, lo cual le permite flexibilidad y sostenimiento a sus actividades.

Ubicando en este sentido nos planteamos si la cultura debe prevalecer sobre la estrategia o viceversa; para algunos autores le llaman “Cultura Estratégica”, (Cabrera y Bonache 1999); ahora bien, como definición la cultura en una organización: como la forma de hacer las cosas a los fines de alcanzar los objetivos, que no es más que el éxito en su entorno competitivo, tomando en consideración los factores sociales, económicos y tecnológicos cambiantes en el tiempo. Como podemos apreciar ambos elementos cultura y estrategia se relacionan e intervienen entre sí y nos indica que mientras la cultura evoluciona la misma nos induce a modificar los planes estratégicos que le permita a la organización el cumplimiento de su misión el cual debe considerar la eficacia de su actividad económica en favor de sus factores internos y externos que le sustentan. Entonces

esta nueva visión de la gestión empresarial permite situar la gestión de los recursos humanos en actividad determinante en el diseño y desarrollo de políticas que le infieren en dinamismo a las relaciones de trabajo, dándole sentido de coherencia entre la calidad del entorno laboral y los objetivos de la empresa, lo cual crea un sistema motivacional que interfiere favorablemente sobre el comportamiento individual y colectivo en la organización.

Lo ya tratado nos ubica en un nuevo elemento Encaje Personas Organización (modelo de Kristof 1966); el fundamento de este encaje descansa en la premisa de que las actitudes y los comportamientos en el nivel individual resulta de las relaciones entre el individuo y la organización, ello ha dado lugar a varios estudios sobre el comportamiento organizativo y los recursos humanos relativos a la satisfacción en el trabajo, diseño de los cargos, sistemas sobre evaluación de eficiencia en el trabajo; procesos de reclutamiento, selección y empleo, plan de carreras individuales impulsada por el propio trabajador y/o la empresa, desarrollo de los trabajadores en función del desarrollo ocupacional (nuevos productos, cambios y o mejoramientos tecnológicos) impulsados por el trabajador o grupo de trabajadores y por la propia empresa, para consolidarse a nivel nacional o penetrar los mercados internacionales; la calidad de vida en el trabajo constituye las recompensas directas e indirectas con ocasión de la actividad que realice el trabajador en su jornadas ordinaria y/o extraordinaria, y todo aquello que conlleve a la conservación y desarrollo del capital humano el mayor recurso competitivo de las organizaciones.

Partiendo de la concepción “encaje personas, organización”, que nos plantea (Kristof 1996) considerando la cultura organizacional como nueva visión empresarial que parte del análisis de las funciones de la dirección de las relaciones humanas: una que comprendería la Dirección Técnica de Recursos Humanos y la otra la Dirección Estratégica de Recursos Humanos. El enfoque técnico se refiere al concepto tradicional de gestión de la Dirección de Recursos Humanos sustentada en la visión micro de la organización y su papel práctico, se vincula a los procesos de reclutar, seleccionar y emplear, adiestrar, administrar los sueldos y salarios, así como los beneficios socio-económicos, la salud ocupacional, las relaciones laborales (Sindicato/Empresa) entre otros.

El enfoque de Dirección Estratégica de los Recursos Humanos implica diseñar y establecer políticas que permita dar cumplimiento a las técnicas de la gestión de los Recursos Humanos (encaje horizontal), además que esa política impliquen diseño del trabajo basado en equipos, con

la existencia de una flexibilidad organizativa, con mejoramiento de los procesos productivos adecuados al factor humano, con mejoramiento de los controles estadísticos de los procesos que asegure la buena calidad de los productos y servicios que este genere, así mismo la formación y el crecimiento de la autoestima de los trabajadores, a través de mecanismos donde se destaque la colaboración, las comunicaciones, las asesorías que el capital humano puede aportar para el mejoramiento de los procesos productivos en función del crecimiento sustentable de la organización.

Ambos enfoques o estilos fundamentados en la cultura moderna de las Organizaciones interactúan entre si y ambos van dirigidas a la calidad de vida en el trabajo, también llamada calidad del entorno laboral que se traduce en estar satisfecho con las tareas y el ambiente en el cual se trabaja y les permite a los que intervienen en ello su bienestar personal y social dirigida hacia una calidad de vida deseada y conveniente.

Idalberto Chiavenato (Administración Recursos Humanos. 5ta. Edición 2001) nos habla que las organizaciones se conciben como enfoque socio técnico donde se combina la tecnología (tareas, ambiente físico, equipos disponibles) con un sistema social, que a nuestro criterio podemos vincularlo a las relaciones sociales de producción, donde las exigencias tecnológicas condicionan y limitan la organización de trabajo, estas les implican características psico-sociales propias que le independizan de la tecnología y su grado de análisis introspectivo (la organización) y su análisis extrospectivo (la sociedad) donde realiza su actividad productiva incluyendo la comunidad hacia donde van sus productos y servicios. Considerando estos últimos aspectos sociales y psicológicos independientes a lo tecnológico, tradicionalmente solo se reconocía como participación en las organizaciones a sus accionistas o propietarios, sus administradores y por ultimo a los trabajadores; los criterios modernos amplían su espectro y consideran que las organizaciones son procesos estructurados donde los diferentes individuos que intervienen lo hacen hacia la consecución de los objetivos de la organización, los cuales le son comunes e influyen en las tomas de decisiones de ella, siendo estos:

- Cuadro gerencial y demás trabajadores.
- Proveedores (materia prima, tecnología, servicios de capital, económico y financiero).

- Clientes y usuarios.
- El Estado.
- La sociedad en general.

Principios fundamentales sobre los derechos humanos.

- Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.
- Declaración de la O.I.T. relativa a los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo.

> Los viejos derechos del hombre fueron la conquista de la libertad frente al Estado, los nuevos derechos de los trabajadores son la defensa de lo humano y de su dignidad frente a las fuerzas económicas: en el primer aspecto fueron defensa contra los poderes políticos, en el segundo son defensas contra los poderes económicos que son, además, los auténticos poderes políticos" (Mario de la Cueva. Derecho Mexicano del Trabajo. México 1964. p.209).

Como elemento introductorio vamos a tomar en consideración algunos artículos de la "DECLARACIÒN UNIVERSAL DE LOS DERECHOS HUMANOS". (Naciones Unidas 1948).

Este importante documento establece en su artículo 2º "Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados es esta declaración, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión, política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, condición económica, nacimiento o cualquier otra condición".

Así mismo dispone en su artículo 22º "toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social".

El artículo 23º "toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones equitativas y satisfactorias e igualmente a devengar una remuneración adecuada que le asegure una buena calidad de vida para él y su familia".

El artículo 25º "toda persona tiene derecho para él y su familia salud y bienestar, alimentación, vestido, vivienda, servicios médicos, servicios sociales, entre otros".

Así mismo, dispone el Artículo 26º, que toda persona tiene derecho a la educación, incluyendo en ello educación técnica y profesional.

Otras consideraciones las tomamos de la Carta Internacional Americana de las Garantías Sociales.

> Artículo 2º: "Considérese como básicos en el derecho social de los países americanos los siguientes principios:
> a) El trabajo es una función social, goza de la protección especial del Estado y no debe considerarse como artículo de comercio.
> b) Todo trabajador debe tener la posibilidad de una existencia digna y el derecho a condiciones justas en el desarrollo de su actividad.
> c) Tanto en el trabajo intelectual como el técnico y el manual, deben gozar de las garantías que consagre la legislación del trabajo, con las distinciones que provengan de las modalidades en su aplicación.
> d) A trabajo igual debe corresponder igual remuneración, cualquiera que sea el sexo, raza, credo o nacionalidad del trabajador.
> e) Los derechos consagrados a favor de los trabajadores no son renunciables y las leyes que los reconocen obligan y benefician a todos los habitantes del territorio sean nacionales o extranjeros.

Y por consiguiente tomamos en consideración DECLARACIÒN RELATIVA A LOS FINES Y OBJETIVOS DE LA ORGANIZACIÒN INTENACIONAL DEL TRABAJO.

> La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:
> a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;
> b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;
> c) Conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos;
> d) Adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección;
> e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.
> f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa;

g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.
h) Proteger a la infancia y a la maternidad.
i) Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados.
j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

Como se desprende de estos fundamentos jurídicos, económicos y sociales, la calidad de vida va ligado, a la calidad del entorno en el trabajo donde los factores internos y externos sean estos: económicos, sociales, tecnológicos, medio ambiente físico, y lo político-normativo entre sí, nos determina las funciones de la gestión de los Recursos Humanos a través de políticas que determinan la utilización del talento humano desde el enfoque técnico y estratégico de las organizaciones cuyas líneas de acción están basadas en el reclutamiento, selección y empleo de los recursos humanos, la inducción, socialización e integración de ese recurso a la empresa, la administración de las compensaciones, la evaluación de desempeño, el adiestramiento y el establecimiento de planes de carrera que apunten hacia el desarrollo de las potencialidades del capital humano, las comunicaciones bidireccionales en la estructura de la organización y las relaciones laborales a nivel de los sindicatos como legitimo representante de los trabajadores utilizando la negociación colectiva de trabajo como el proceso mediante el cual las partes en sentido estricto (sindicato/empleador) a través de la acción mediadora del ente del trabajo local, regional y/o nacional denominadas Inspectorias del Trabajo.

La Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras (Gaceta Oficial Extraordinaria 6076 del 7 de mayo del 2012 vigente), que dispone el derecho a la negociación colectiva de trabajo como proceso normativo para el establecimiento de las condiciones de trabajo que regirán en las relaciones de trabajo, como lo aporta el artículo 431 de dicha Ley Orgánica.

> "Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del Estado.
> Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza".

Como podemos apreciar en dicho artículo se reflejan, los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, Carta Internacional Americana de Garantías Sociales y la Declaración Relativa a los Fines y Objetivos de la Organización Internacional del trabajo, todo encaminado al mejoramiento de la calidad del ambiente del trabajo lo cual se traduce en el mejoramiento de la calidad de vida del ente humano, a nivel del propio trabajador, de su familia, y de la sociedad.

Es importante destacar que la Ley Orgánica del Trabajo plantea en su Capítulo III "Del derecho al trabajo y del deber del trabajador, enmarcado en su Artículo 25º "el objetivo del proceso social del trabajo como es la producción de bienes y servicios que permitan la independencia económica, satisfacer las necesidades del ser humano mediante la justa distribución de la riqueza donde las condiciones materiales, sociales y espirituales permitan al trabajador y su familia su desarrollo integral como personas, lo cual este proceso social del trabajo va a contribuir a garantizar: "

1. La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación.
2. La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad.
3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población.
4. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable.
5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

El Artículo 26º expresa, que toda persona tiene derecho al trabajo y su deber de hacerlo, tomando en consideración sus capacidades y aptitudes; correspondiéndole al Estado fomentar un trabajo digno, productivo, seguro y creador.

El Artículo 43º expresa, la responsabilidad objetiva del patrono o patrones en cuanto a las condiciones de seguridad, higiene y ambiente adecuada en la cual el trabajador deberá realizar su trabajo.

El Artículo 96º dispone que las riquezas como producto social generado por el trabajador le hace acreedor participar en su justa distribución que le garantiza una vida digna para él y su familia.

En materia de mejoramiento de los sueldos y salarios el Artículo 110 indica que el aumento de la productividad debe ser tomado en cuenta; a nuestro criterio supone un retorno sobre los productos y servicios que generan riquezas a las organizaciones, deben generar incentivos de recompensas a los trabajadores no solamente salarios sino también de carácter socio-económicos.

El Artículo 156º amplia o profundiza el Artículo 43º y establece que el trabajo debe efectuarse en condiciones dignas y seguras su forma de desarrollo de las personas que prestan un servicio (trabajadores/as) garantizando:

a) El desarrollo físico, intelectual y moral.

b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.

c) El tiempo para el descanso y la recreación.

d) El ambiente saludable de trabajo.

e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral.

f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Así mismo el Artículo 157º permite el establecimiento de condiciones de trabajo, convenida entre las partes en sentido estricto en la relación de trabajo (empleador/trabajadores) que apuntan hacia el mejoramiento de los disposiciones establecidas en la Ley Orgánica de Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras.

Los referidos artículos nos permite visualizar el establecimiento de su estrecho vínculo entre la responsabilidad social del dueño de los medios de producción (entes privados o públicos) y los trabajadores, tomando en consideración su potencial, habilidades y destrezas que le acredita su talento humano, factor de competitividad en el oficio o profesión que desarrolle y el Estado que como concepto político es una organización que ejerce una función social, económica, jurídica que le da la capacidad de manejar los bienes económicos, financieros, materiales y humanos como impulsador del bienestar social de las personas que habitan su territorio o espacio físico, geográfico donde los elementos tales como: educación, alimentación, recreación, empleo bien remunerado,

vivienda, acceso a la tecnología, la protección al ambiente y el uso racional de los recursos naturales hagan una sociedad sustentable en su calidad de vida todo ello fundamentado en un dialogo social donde participan empresarios organizados, trabajadores, agremiados y el Estado en su función administradora, para así fortalecer el tripartismo y el dialogo social como objetivo estratégico para el sostenimiento de esas relaciones sociales de producción fundamentado en promover los derechos humanos, mejorar la calidad del entorno laboral y de vida de los ciudadano.

Conclusiones

El trabajo es una interacción entre el individuo y los recursos materiales que le permite concretar un cumulo de tareas y funciones que mediante técnicas productivas obtiene un bien que le da razón a su propia existencia; todo ello soportados por elementos teóricos llevados a la práctica garantizándole su medio de vida y la satisfacción de acceder a los elementos básicos que el requiere: alimentos, vestido, vivienda, capacitación, seguridad social, estabilidad emocional, reconocimientos a nivel de la propia organización y de entes externos, entre otros.

Puede optar a ser dueño de los medios de producción o realizar una actividad productiva con carácter dependiente, en ambos casos debe observarse las normas que rigen las relaciones sociales de producción donde los derechos humanos son la base de la interacción social, donde la cultura organizacional juega un papel importante, los cuales nos permite adecuarnos a la evolución económica y social que le son propias de la sociedad y donde los avances tecnológicos nos ubican en una economía global competitiva entre los países, siendo el capital humano vital en el proceso histórico del desarrollo de la humanidad.

Referencias

Chiavenato Idalberto (2000). Administración de Recursos Humanos. Mc.Graw Hill. Colombia.

Constitución Nacional República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria Nº 5453.Caracas. 24 de Marzo 2000.

Dolan Simón, Schuler Randall, Valle Ramón. (1999) La Gestión de los Recursos Humanos. Primera Edición. Mc.Graw Hill. España.

García Jesús. Ronda Tenorio, Sabater Ramón. (2004). Fundamentos de Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Internacional Thomson Editores. España.

Iturraspe Francisco (presentador). (1999). Los Derechos de los Trabajadores en la Era de la Mundialización. O.I.T. UCV. Asociación de Abogados Laboristas.

Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras. Gaceta Oficial Extraordinaria de Fecha 07 de Mayo 2012.

Sherman Jr.Arthurw. Bohlander George W. (1994). Administración de los Recursos Humanos. Grupo Editorial Iberoamérica. México

Salvador Manuel. (2003). Hacia un Concepto Integral de Calidad de Vida. Libro en línea disponible Http/books.Geogle.co.ve.

Capítulo 139

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO, EL TRABAJO DECENTE Y EL DIALOGO SOCIAL

Thania M. Oberto M.

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar la inspección del trabajo y su contribución a la existencia de un trabajo decente. Hoy en día ante la crisis económica y política existente, los actores sociales vinculados de manera directa en las relaciones de trabajo se ven sumamente afectados, lo cual obliga al Estado a intervenir con el fin de buscar soluciones a una serie de problemáticas que en ocasiones van más allá de la relación trabajador-patrono, por cuanto repercuten en la sociedad. Las situaciones de crisis van introduciendo cambios en las relaciones de trabajo que inciden sobre los beneficios y protecciones que las leyes o convenciones otorgan a los trabajadores, el papel de la inspección del trabajo como garante de la protección a los trabajadores y trabajadoras, se ve cuestionado cuando no ejerce el rol de garantizar un trabajo decente. Para lograr el objetivo propuesto se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo, con apoyo en la experiencia de la investigadora. Se concluye en la necesidad de reflexionar sobre el papel que le corresponde hoy a la inspección del trabajo y la necesidad de introducir cambios necesarios que le permitan fortalecer su accionar y contribuir eficazmente al logro de un trabajo decente.

Palabras clave: Inspección del trabajo, trabajo decente, dialogo social.

Introducción

La inspección del trabajo es la actividad de la administración del trabajo dirigida de a constatar las situaciones que afectan a los trabajadores y trabajadoras en las entidades de trabajo, por cuanto las

visitas de inspección están dirigidas a investigar de manera directa las problemáticas que presentan los trabajadores mediante recorridos, entrevistas y reuniones tanto con los trabajadores y trabajadoras como con los patronos y sus representantes, con el fin de recabar la información necesaria en cuanto a la forma de cumplimiento de las obligaciones contraídas en materia de relaciones de trabajo, así como aquellas establecidas en la normativa laboral que protege a los trabajadores y trabajadoras en el país, esto con el fin de garantizar su cumplimiento y por ende el logro del tan anhelado trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo.

Sin embargo, las crisis que afecta hoy a varios países del mundo incluyendo a la República Bolivariana de Venezuela, va debilitando el accionar institucional por múltiples razones, lo cual a su vez repercute en ese objetivo primordial de garantizar un trabajo decente. De allí que la presente investigación tenga como objetivo, analizar la inspección del trabajo y su contribución para la existencia de un trabajo decente, para el logro de este objetivo se ha utilizado una investigación documental y de nivel descriptivo, apoyada en la experiencia de la investigadora.

La inspección del trabajo y el trabajo decente

La primera vez que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) utiliza el término trabajo decente es en el año 1999, señalándolo como "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social" (OIT, 1999). Así mismo la OIT pauta que el trabajo decente debe estar orientado a cuatro objetivos básicos: " a) la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social" (OIT, 1999:4-5).

En lo que respecta al "trabajo decente", como alternativa indispensable promovida por la OIT para reducir la pobreza y alcanzar un desarrollo equitativo y sostenible, se plantea que el mismo debe constituir la esencia de las estrategias nacionales para lograr el progreso económico y social, tal idea implica entonces para nuestro país contar con un sistema de inspección del trabajo de fuerte impacto en el cumplimiento de la normativa laboral.

En este sentido, existe el reconocimiento internacional de que la inspección del trabajo constituye una valiosa herramienta para lograr el trabajo decente, lo cual se evidenció en la 95ª reunión

(2006a) que estudió el tema de la Inspección del trabajo, planteándose allí la urgencia de identificar con claridad las necesidades de los trabajadores en materia de protección laboral, así como las fortalezas que debe poseer todo sistema de inspección, ante las nuevas realidades del mundo del trabajo, lo cual se reflejó en el párrafo 365 de las observaciones finales:

En este contexto, no cabe duda de la necesidad de aumentar la protección de los trabajadores, lo cual requiere a su vez un reconocimiento específico de las responsabilidades más complejas de la inspección del trabajo y de la necesidad de definir el alcance de las necesidades de los trabajadores, el mandato y las prioridades. Es también fundamental que la inspección sea fuerte e imparcial, esté informada, adecuadamente dotada de recursos, organizada y dirigida y capaz de adaptarse a los cambios y capacitada para cumplir su cometido.

En este sentido la Organización Internacional del Trabajo ha venido especificando desde entonces la prioridad de definir el alcance de las necesidades de los trabajadores, el mandato y las prioridades, pero ello no puede ser posible sino se crean oportunidades genuinas de participación donde los trabajadores puedan exponer esas necesidades y al mismo tiempo se les explique cómo puedan dar su contribución y apoyo a la labor de inspección del trabajo.

Desde la OIT se impulsó el trabajo decente en las Américas a través de una agenda hemisférica 2006-2015, en la cual se establecieron programas de cooperación por país para el desarrollo del trabajo decente; en relación a los aspectos institucionales la agenda estableció como objetivo (OIT 2006b): "Desarrollar las capacidades institucionales requeridas para la implementación de las políticas consideradas en los programas de trabajo decente por país." Y como metas pautadas estaban las siguientes (OIT, 2006b: 81):

1) Mejorar la capacidad de gestión de las políticas laborales.

2) Fortalecer y desarrollar las organizaciones de los actores sociales y robustecer el dialogo social.

3) Instaurar una autoridad del trabajo sólida y que tenga potencial de detección de infracciones un 50 por ciento superior respecto a su potencial actual, e

4) Incrementar los conocimientos del funcionamiento del mercado laboral y de las condiciones de trabajo, con sistemas integrados y modernos de estadísticas laborales.

Al referirse a los Ministerios del Trabajo, el informe de la agenda exponía la necesidad de que se evaluaran las capacidades tanto políticas como técnicas para implementar y diseñar políticas y que fuesen dotados de los recursos y capacidades necesarios para su implementación de lo contrario los resultados podían ser inferiores o distintos a los esperados. Así mismo se recalcaba la importancia de que las políticas de largo plazo requerían de estabilidad del personal técnico y administrativo que las ejecutaría, puesto que la alta rotación podía afectar los alcances y efectividad de las mismas.

En referencia a la inspección del trabajo la OIT (2006b) planteaba su fortalecimiento a través de tres medidas:

> En primer lugar, realizar acciones orientadas a consolidar los sistemas de inspección del Estado en un solo sistema de inspección única. No es posible que países donde los recursos son escasos existan diversos tipos de inspección – tributaria, de seguridad y salud en el trabajo, de otras normas laborales, etcétera – que no se articulen para potenciar sus resultados. En segundo lugar, articular los sistemas de inspección con los esfuerzos de los actores sociales: los trabajadores que tienen interés en que se cumplan sus derechos y los empresarios que sí cumplen y que tienen interés en que se sancione a otras empresas que compiten deslealmente. Finalmente, mejoras en los procedimientos de inspección (bases de datos, definiciones muy claras, etcétera) que no suelen estar estandarizados. La idea central es que la inspección también sea transparente y predecible, al tiempo que sólida. (p.84)

En cuanto a cada una de las medidas que en aquel momento se sugirieron en materia de inspección del trabajo, esto aún no ha podido cristalizarse, en el caso del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, se realizó una restructuración y se crearon cuatro viceministerios, uno de los cuales es el Viceministerio para el sistemas integrado de inspección laboral y seguridad social, sin embargo hasta la fecha no se ha consolidado un sistema integrado de inspección laboral y seguridad social, que permita unificación de criterios, articulación y lineamientos uniformes y únicos que puedan potenciar de manera eficiente y eficaz la inspección del trabajo, así como el manejo de bases de datos únicas integradas. Igualmente esa articulación debe fortalecerse y darse de manera permanente y continua en las localidades y en las zonas de actividad económica, industrial, comercial y de servicio, con aquellos actores sociales que realmente estén identificados

con el interés del país, tanto con los trabajadores, como con los patronos y sus organizaciones, de manera de aunar esfuerzos y sinergia en el logro de los objetivos a alcanzar a través de la inspección del trabajo, interviniendo de manera directa en las actividades económicas principales de las diferentes parroquias y municipios del país, es decir articulación con los actores a nivel local por rama de actividad.

Trabajo decente y diálogo social

En relación con el papel activo que debían jugar los actores sociales, la OIT (2006b) lo enfatizaba en el informe de la agenda de la siguiente manera:

> Por otra parte, y como se ha señalado reiteradamente a lo largo de este informe, no habrá diálogo social efectivo –sea a nivel nacional, sectorial, local, de empresa- si no se cuenta con actores sociales fortalecidos, que estén bien organizados y formados; que sean capaces de evaluar la realidad y promover los cambios, amén de operar sobre ellos en su propio beneficio y en el de la sociedad que integran, y que reconozcan, paralela y efectivamente, los derechos; que den valor a los ámbitos de la participación y el consenso, y que sean conscientes de que para enfrentar las actuales circunstancias es preciso que la confrontación ceda progresivamente paso a la cooperación, en el marco de la legislación laboral y de los derechos allí instituidos. (p.82)

Se observa claramente la relevancia que se le ha venido dando al diálogo social para lograr el trabajo decente, en este sentido el diálogo social es definido por Ermida O (2006:12) de la siguiente manera: …" en el marco de las relaciones laborales, el diálogo social incluye a todas las formas de relación entre los actores, distintas al conflicto abierto.". Para este autor son tres los actores principales del sistema de relaciones laborales: las organizaciones de trabajadores, los empleadores y sus organizaciones y el gobierno, el diálogo social incluiría a todas las formas en que estos interlocutores se relacionan distintas al conflicto abierto, por lo tanto comprende: información, consulta, negociación colectiva, participación, concertación social, entre otras.

En este orden de ideas, se señala que la participación y el diálogo social son herramientas fundamentales de la democracia pluralista, al respecto Ermida (2006:15) expone: …."hoy se acepta que la democracia supone pluralismo, esto es, el reconocimiento de la coexistencia de grupos autónomos con intereses diferentes y a veces contrapuestos, y que la articulación de los mismos debe, necesariamente, pasar por su reconocimiento y participación."

Como presupuesto indispensable para el dialogo social es la existencia de actores sociales fuertes, representativos e independientes, elementos que a veces no están presentes por múltiples factores, en el caso de los sindicatos, estos se ven afectados por las nuevas formas de producción y organización del trabajo, el cambio tecnológico, entre otros agentes. Las asociaciones a través de la cual se organizan los empleadores, en ocasiones no logran representar la diversidad de intereses, que van desde las multinacionales hasta las microempresas y los Ministerios del Trabajo, que suelen ocupar un lugar aparte ante otros ministerios de mayor relevancia de las Administraciones Públicas, como los de Economía y Finanzas o los de Planificación; con lo cual estos debilitamientos de los actores hace difícil el diálogo social y por ende la existencia de una verdadera democracia pluralista. (Ermida, 2006).

En consecuencia, si se desea una verdadera democracia participativa y protagónica, debe fortalecerse a los actores sociales, de manera que pueden participar con representatividad e independencia, que se produzcan verdaderos intercambios y discusiones, que den pie a un dialogo social genuino. La inspección del trabajo y el diálogo social se encuentran vinculados y constituyen mecanismos auxiliares para el logro del trabajo decente pregonado por la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo no se les ha puesto en su justo lugar de importancia.

Con respecto a lo expuesto, Hands, R. (2009) plantea:

> Podemos nuevamente concluir que tanto el Diálogo Social como la Inspección del Trabajo – a pesar de tener altísima relevancia – tienen algo en común: Han estado relegados a un segundo plano de importancia como instrumentos de participación, democratización y recurso de control para el cabal cumplimiento de la legislación y la normativa laboral. (p.94)

La inspección del trabajo y el diálogo social se encuentran vinculados y constituyen mecanismos auxiliares para el logro del trabajo decente pregonado por la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo no se les ha puesto en su justo lugar de importancia.

La actividad de la inspección del trabajo al realizarse directamente en las entidades de trabajo a través del contacto directo con los actores sociales, en el propio lugar donde se desarrollan las relaciones de trabajo, se constituye en la actividad de la administración del trabajo con la vinculación más directa con los actores (trabajadores y trabajadoras, sindicalistas, delegados de prevención, patronos y patronas). De allí que el diálogo social se convierte para la inspección del

trabajo en una poderosa herramienta en el logro de los objetivos propios de la inspección del trabajo y en el fomento de espacios de participación directa que contribuyen a la consecución del trabajo decente.

Conclusión

La propuesta del trabajo decente va dirigida a la creación de empleos de calidad, a la existencia de un trabajo digno que humanice ese quehacer del hombre y que cristalice la justicia social, que el trabajo se constituya en una actividad de construcción del hombre y la mujer nueva, luchadores y luchadoras por un país próspero y ejemplo para otras naciones.

La contribución que la inspección del trabajo aporte al logro de los propósitos expuestos dependerá de su redimensionamiento, hoy las relaciones de trabajo actuales son complejas, las variables sociales son diversas, los actores sociales dejaron de ser los tradicionales patronos y patronas, trabajadores y trabajadoras, la sociedad, a través de múltiples organizaciones colectivas, interviene por mandato incluso de la propia legislación laboral en las relaciones de trabajo. De allí la necesidad de contar con una inspección del trabajo que pueda colocarse a la altura de las exigencias actuales, cuya intervención realmente sea eficiente y eficaz y que contribuya a los intereses del país en función de un desarrollo económico y social con justicia para todos.

La crisis que actualmente vive el país exige redimensionar la inspección del trabajo y convertirla en una verdadera herramienta de apoyo para los actores sociales, por cuanto lo que está en juego son los derechos humanos en el trabajo y por ende el alcance de un trabajo verdaderamente decente.

Referencias

Ermida, O. (2006) Diálogo Social: teoría y práctica, En Diálogo Social en Uruguay, Boletín cinterfor Nº 157, pp. 11-26.

Hands, R. (2009), Inspección del trabajo, nuevo dialogo social y trabajo decente. Observatorio Laboral, Revista Venezolana, Vol. 2, Nº 3, enero-junio, p.p. 83-104.

Organización Internacional del Trabajo (1999) “Memoria Director General” Conferencia de las Américas, Ag. 1999, Lima. http://www.oit.americas99.org.pe. [Consultada: 2016, Abril 14]

Organización Internacional del Trabajo (2006a). Inspección del Trabajo. 95ª reunión, Informe III (Parte 1 B), Ginebra. http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm [Consultada: 2016, Abril 14]

Organización Internacional del Trabajo (2006b).Trabajo Decente en las Américas: una agenda hemisférica 2006-2015. http://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm [Consultada: 2016, abril 14]

Capítulo 140

LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN VENEZUELA Y SU RELACIÓN CON EL DIÁLOGO SOCIAL

Nuvia Pernia Hoyo

Resumen

En el presente trabajo se detalla desde el punto de vista legal la función de inspección del trabajo en Venezuela, así como se hace una breve descripción de las condiciones de trabajo de los funcionarios de inspección y se determina la relación de la Inspección del Trabajo en Venezuela y su relación con el diálogo social. Para lograr el desarrollo de la investigación se ha hecho una revisión bibliográfica de la normativa laboral vigente y se hace un abordaje teórico de la Inspección del Trabajo y el Diálogo Social, el tipo de investigación es cuantitativa, nivel de la investigación es descriptiva, para manejar la información recabada se utilizó las fichas de trabajo y un análisis de contenido. Puede decirse que Venezuela debe dar cabal cumplimiento a los Convenios Internacionales ratificados, en consecuencia, corresponde dar justo valor a la inspección del trabajo, así como al diálogo social. La Inspección del trabajo es la manera en que la Administración del trabajo vela por las condiciones laborales de los trabajadores en general, sin embargo, deben respetarse las condiciones laborales de los funcionarios que llevan a cabo la inspección, inclusive deben ser mejoradas, toda vez que son ellos los que velan por que se cumplan las prerrogativas legales de los demás trabajadores, tanto del sector público como del privado. El diálogo social fortalece la democracia laboral, por lo tanto los funcionarios de inspección deben considerar las posiciones de los actores de las relaciones de trabajo a la hora de efectuar la inspección del trabajo.

Palabras clave: Inspección del trabajo, funcionarios del trabajo, diálogo social, participación protagónica.

Introducción

Se desarrolla en el presente trabajo las prerrogativas legales de la inspección del trabajo, así como una breve crítica a las condiciones laborales de los funcionarios que la llevan a cabo, y se determina la relación de la inspección del trabajo y el diálogo social. Todo ello fue llevado a cabo desde el punto de vista teórico, con un abordaje de ambas variables. Se pretende relacionar ese mecanismo de participación laboral con la inspección del trabajo como prerrogativa del Estado, siendo que quien inspecciona es un ajeno a la realidad de hecho en las entidades de trabajo que visita, mientras que sus propios actores conocen materialmente su lugar de trabajo, pudiendo resultar del diálogo social sugerencias provechosas para esas condiciones de trabajo dignas que se supone deben garantizar corresponsablemente sus protagonistas.

La inspección del trabajo en Venezuela

La inspección del trabajo es una función pública de la administración del trabajo, su papel principal es velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, así como facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, de tal manera que crea conciencia a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en las entidades de trabajo, a través de medidas preventivas, educativas y, cuando resulte necesario, correctivas y/o coercitivas; pues pone en conocimiento a la autoridad competente las deficiencias o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes.

La inspección laboral es un tema fundamental, toda vez que a través de este mecanismo el Estado coadyuva a los actores de las relaciones de trabajo en el cumplimiento de la normativa laboral vigente. En ese orden de ideas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su "Declaración de la OIT sobre la justicia social para una globalización equitativa" en el año 2008, trata el tema de la inspección en el trabajo como prioritario, e inclusive dentro de sus Convenios ha creado un subgrupo denominado "Convenios de Gobernanza", por su importancia para el funcionamiento del sistema de normas internacionales del trabajo, procurando que los Estados Miembros ratifiquen estos instrumentos legales de talla internacional, como las normas que revistan mayor importancia en relación con el papel del Estado.

En ese sentido, debe destacarse que entre los instrumentos normativos de corte internacional considerados "Convenios de Gobernanza" se destacan: el "Convenio sobre la inspección del trabajo, creado en 1947 (núm. 81)"; en 1995, se propuso el Protocolo al Convenio 81, aplicable a las actividades del sector de los servicios no comerciales. Venezuela por su parte como Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ratificó lo dispuesto en el Convenio 81, que impone a cada Estado miembro que le ratifique, expresamente en su primer artículo "...mantener un sistema de inspección del trabajo en los establecimientos industriales", el Estado venezolano ha hecho vinculante este instrumento normativo internacional en la Gaceta Oficial N° 28.332, de fecha 17 de mayo de 1967.

En ese mismo sentido además ha adoptado la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador (creada en 1948); en la cual se estatuye en su artículo 35 lo siguiente:

> Los trabajadores tienen derecho a que el Estado mantenga un servicio de inspección técnica encargado de velar por el fiel cumplimiento de las normas legales o de trabajo, asistencia, previsión y seguridad sociales, comprobar sus resultados y sugerir las reformas procedentes.

La inspección del trabajo es la manera que tiene cada Estado de asegurar el cumplimiento de la normativa laboral vigente, como lo dispone el artículo 2, numeral 1 del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, "se aplicará a todos los establecimientos a cuyo respecto los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión", esos mecanismos deben ir orientadores con estrategias de concienciación de los actores de las relaciones de trabajo para que de manera voluntaria o inducida cumplan lo establecido en la legislación nacional, aplicando esta fórmula a nivel nacional, regional y local, según lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio 150 "Sobre la Administración del Trabajo" de la OIT, en la que se destaca la función conciliadora de la Administración del Trabajo.

Por su parte, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo, en su 309° reunión, en noviembre de 2010, aseguró:

> La inspección del trabajo es una parte esencial del sistema de administración del trabajo, ya que le incumbe la función fundamental de velar por la aplicación y el

> cumplimiento efectivos de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar que en el lugar de trabajo reine la equidad, favoreciendo así un crecimiento empresarial y económico sostenible. Cada país organiza su sistema de inspección del trabajo con arreglo a sus propios criterios. (p. 20)

En ese sentido Jatobá, citado por Oberto T. (2008) adiciona que:

> …dentro del campo de actuación de la Administración del Trabajo, está la labor de inspección que de acuerdo con el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo, tiene una gran misión que comprende tres (3) funciones básicas: Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia laboral, asesorar a trabajadores y patronos y poner en conocimiento de la autoridad competente las violaciones a la legislación laboral (p. 12)

El Convenio 81, en su artículo 17, numeral 2, en consonancia con las normas laborales patrias, como son: el artículo 514 Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras –LOTTT (2012); y el artículo 123 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo –LOPCYMAT (2005); y el 233 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo –RLOT (2006); los Funcionarios de inspección asumirán una conducta orientadora y de advertencia a los empleadores, señalando expresamente las debilidades normativas encontradas y dando un plazo perentorio a los empleadores para darle cumplimiento, esto siempre y cuando no esté en peligro la vida y la salud de los trabajadores de la entidad de trabajo visitada.

La visita del funcionario para llevar a cabo la inspección en el trabajo es una suerte de auditoría estatal en el área que sea de competencia del visitante, una revisión de las condiciones de trabajo, y los representantes patronales son los sujetos obligados a dar cumplimiento a las normas laborales vigentes objeto de la visita, para ello han de tener disposición para responder a esa visita y a las directrices de los Inspectores del Trabajo –término que usa el Convenio 81 de la OIT al referirse a los funcionarios que hacen el trabajo de inspección-, ya que son fundamentales, de tal manera que de no acatar lo sugerido, pueden ser objeto de sanciones, lo que a su vez no le exonera de cumplir sus obligaciones legales. De allí que en las diferentes entidades de trabajo se contrate personal calificado que vele por mantener al día esas obligaciones legales y vigentes; y en la medida que sea necesario hacer llegar la información a todos los niveles organizacionales.

Condiciones de trabajo de los funcionarios de inspección que no propician el diálogo social

El Estado venezolano debe dictar leyes y normas que permitan controlar y mejorar las condiciones de trabajo de los funcionarios que ejecutan la actividad de inspección en el trabajo, adecuándolas a las directrices de la normativa internacional de los que Venezuela forma parte. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en lo sucesivo CRBV, en su artículo 87 establece expresamente la obligación del Estado venezolano de "…adoptar medidas y crear instituciones que permitan el control y la promoción" de las condiciones de trabajo, es decir, tiene el deber de establecer los procedimientos y mecanismos apropiados para velar por el cumplimiento de las normativas laborales que regulen las condiciones de trabajo.

Los funcionarios de inspección son un equipo técnico según lo dispone el artículo 3, literal b del Convenio 81 de la OIT y representan a la autoridad competente, y como lo asevera Mendoza P. (2009):

La actividad de supervisión debe ir más allá, llegando al asesoramiento técnico a los empleadores y a los representantes de los trabajadores con el objeto de mejorar las condiciones de trabajo y cumplir con la normativa, utilizando para ello el equipo multidisciplinario conformado para tal fin (artículos 595 LOT –hoy día derogado- y 232 RLOT) (P. 89)

Para ello los funcionarios que llevan a cabo la inspección en el trabajo deben recibir formación periódica (artículo 7, numeral 3 del Convenio 81 OIT), ya que deben investigar los efectos de los procedimientos empleados, de los materiales utilizados y de los métodos de trabajo en la salud y la seguridad de los trabajadores (artículo 9, parte in fine el Convenio 81 OIT), para llevar a cabo con mayor eficiencia y efectividad la actividad encomendada, toda vez que los procesos productivos o las áreas a supervisar sufren constantes cambios que bien deben ser conocidas por los funcionarios actuantes.

El marco normativo venezolano, permite múltiples interpretaciones por quienes intentan aplicarlo, de allí que las orientaciones del funcionario del trabajo contribuyen a esclarecer su aplicación, y favorecen la armonía de las relaciones de trabajo; lo que sugiere la necesidad de que el personal esté en constante actualización, ya que podrían encontrarse en las entidades de trabajo visitadas, representantes del patrono, asesores internos o externos, sindicalistas, delegados de prevención o

cualquier otro actor de las relaciones laborales, mucho más preparados o actualizados, pudiendo dejar en entredicho la actuación funcionarial, lo que es una flagrante violación al artículo 7, numeral 3 del Convenio 81 de la OIT, en concordancia con el artículo 23 de la Recomendación 158 OIT "Sobre la administración del trabajo".

Se cree que una de las debilidades en materia de inspección en el trabajo es que existe limitada formación y capacitación del personal por parte del Ministerio al cual está adscrito el funcionario, lo que redunda en la actividad que puedan llevar a cabo, toda vez que los funcionarios al inspeccionar una realidad concreta, deben enfrentar constantes cambios, evoluciones de los procesos productivos, o de las maneras como se ejecutan los diferentes trabajos objeto de inspección.

Existen diversos mecanismos legales que traen como consecuencia que las entidades de trabajo tengan múltiples obligaciones legales en materia de trabajo, que son las áreas de competencia de los funcionarios de inspección, a saber: salario, prestaciones sociales, jornada, condiciones de trabajo, seguridad social, salud y seguridad en el trabajo, formación profesional, inserción para personas con discapacidad, entre otros aspectos de orden público, irrelajables entre las partes e irrenunciables por parte de los trabajadores.

En ese sentido, al revisar las condiciones laborales de los diferentes funcionarios de inspección de las distintas dependencias administrativas, según Aranguren W. (2011:160) "…hay factores detractores (…) como la falta de personal, la baja escala de remuneración y la limitada formación periódica, elementos fundamentales que inciden en la motivación de los funcionarios de inspección y su nivel de satisfacción profesional y personal", lo que trae como consecuencia condiciones de hecho que plantean problemas éticos que ponen en peligro la integridad y la independencia del personal, lo cual va en detrimento de la función protectora que supone la inspección del trabajo.

Los funcionarios que ejecutan labor de velar por el cabal cumplimiento de la normativa laboral vigente de los trabajadores venezolanos cuentan con condiciones de trabajo inadecuadas, tales como: oficinas que no están debidamente equipadas, infraestructura en malas condiciones, poco confortables, y mobiliario en mal estado, disergonómicos; tecnología sin mantenimiento periódico y sin reemplazo de sus equipos cuando es necesario; peor aún, no cuentan con aparatos y herramientas que les permitan llevar a cabo mediciones especiales en los centros de trabajo

inspeccionados, ni tienen en su haber muchas veces los medios de transporte necesarios para ejecutar sus visitas a los diferentes centros de trabajo, sobre todo cuando se trata de zonas alejadas o peligrosas, amén de que algunas veces no tienen estabilidad laboral y los salarios son bajos.

Aunque los funcionarios de inspección son los encargados de velar por el cumplimiento normativo vigente en los diferentes establecimientos de trabajo, tienen condiciones laborales como las descritas, lo que conculca lo dispuesto en el artículo 11 del Convenio 81 OIT y el artículo 22 de la Recomendación 158 de la OIT. Las condiciones materiales de los funcionarios que llevan a cabo la inspección en el trabajo, en su mayoría son insuficientes y no ajustadas a las realidades laborales existentes, de tal manera que mal pueden velar por los derechos de otros trabajadores, sean del sector público como del privado, cuando sus propias condiciones no se respetan.

Por otra parte, debe destacarse que la inspección en el trabajo en Venezuela se hace de manera compartida por funcionarios del trabajo desarticulados entre sí, lo que evidencia abiertamente una política nacional en materia de inspección en el trabajo dividida, que resta eficacia en los resultados que el Estado venezolano debe garantizar. Ese fraccionamiento hace que se presenten criterios entre los funcionarios que no están unificados interinstitucionalmente, ni normativamente, ya que cada institución tiene su propia ley especial, que establece sus competencias y como si fuera poco les concede poder sancionatorio, punitivo, lo que pone en evidencia el incumplimiento por parte del Estado venezolano del artículo 4 del Convenio 150 de la OIT, que supone un sistema de administración del trabajo organizado, funcional y coordinado.

Se considera que la falta de coordinación de políticas nacionales en la materia de inspección en el trabajo, hace que se malgasten recursos del Estado en actividades inspectivas múltiples, que pudieran generar opiniones encontradas en realidades laborales concretas o peor aún que el administrado resulte sancionado más de una vez por el mismo supuesto, es decir, pudiera imponerse multiplicidad de sanciones por el mismo hecho. Ante todo, el Estado es uno, como institución es indivisible, en consecuencia la obligación en materia de inspección en el trabajo debe ser uniforme o cuando menos la política nacional en la materia debería estar coordinada, debería contar con instituciones que manejen directrices similares para que pueda ser más efectivo el impacto esperado.

Esos organismos con diversas funciones, separados e interdependientes, muchas veces en sus visitas de inspección no consideran aspectos reales importantes tales como la singularidad de las actividades económicas inspeccionadas en las distintas regiones del país, ya que las actuaciones de los diferentes organismos de inspección en el trabajo se da mediante formatos y formularios elaborados de manera centralizada, sin considerar la variación en las realidades que intentan controlar, que puede ser diferente de acuerdo a la localidad de la que se trate, la actividad económica e inclusive el tamaño de la entidad de trabajo. Las actividades llevadas a cabo por estos funcionarios son similares, empero se cultiva poco la colaboración interinstitucional, y menos es posible pensar que se intercambian apreciaciones entre los funcionarios o las distintas dependencias, acerca de la eficacia de la actividad que de manera paralela ejecutan, ni siquiera cuando se trata de competencias legales semejantes.

Mientras que, el número de funcionarios dedicados a la inspección del trabajo, de acuerdo a los criterios de la OIT no están expresamente establecidos, sin embargo sugiere este órgano internacional que debe ser suficiente para garantizar el desempeño efectivo de sus funciones, debe considerarse la naturaleza, la importancia y el número de establecimientos sujetos a inspección, el número de trabajadores empleados, la complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velar el Estado. La cantidad de funcionarios dedicados a esta área sugiere la OIT, descrito por Aranguren W. (2011:157) “un supervisor por cada 20.000 trabajadores en economías en transición, (…) mínimo 613 supervisores –en Venezuela-” ese número supone la reducción de la siniestralidad laboral, el equilibrio del sistema, pues se cree que a mayor número de funcionarios serán más y mejor atendidas las demandas sociales.

Las exigencias legales en materia de trabajo para los empleadores del sector privado es rígido y las diferentes dependencias de la administración del trabajo evalúan de manera severa el cumplimiento normativo, empero, en el caso del sector público, es decir cuando el empleador es alguna entidad de trabajo del Estado venezolano u organismo público, la inspección en el trabajo casi nunca se da, o si por el contrario se materializa, la evaluación es flexible, por tratarse de un ente gubernamental, lo que la investigadora considera injusto, pues siendo el Estado el mayor empleador a nivel nacional y además el garante de las condiciones de trabajo, de acuerdo a los establecido en el artículo 87 de la CRBV, mal puede exigir al sector privado de manera inflexible y no hacer lo propio con sus trabajadores ni en sus áreas de trabajo.

La inspección del trabajo en Venezuela y su relación con el diálogo social

La labor de los órganos encargados de la inspección del trabajo debe propiciar la participación efectiva de los protagonistas de las relaciones de trabajo en el cumplimiento de las obligaciones laborales, tanto de los patronos en sus entidades de trabajo, como de los propios trabajadores y sus representantes (delegados de prevención, sindicato, consejo de trabajadores, entre otros), ya que la orientación del funcionario del trabajo favorece y consolida las relaciones laborales.

En ese sentido, debe destacarse la corresponsabilidad planteada en el artículo 87 constitucional, tanto del Estado como garante de las condiciones de trabajo, como de sus protagonistas, por una parte el empleador como ofertante de esos puestos de trabajo, debe garantizar condiciones adecuadas de trabajo e inclusive se menciona el derecho y el deber del trabajador a ejecutar trabajo (empleo), todos están desde sus ángulos comprometidos con el trabajo como hecho social, y ese mecanismo de interacción debe ser practicado ordinariamente, ya que todos de manera conjunta deben coadyuvar en que se ejecute en condiciones adecuadas.

Las organizaciones de empleadores y de trabajadores pueden contribuir en la mejora del cumplimiento de las normas en el lugar de trabajo, a la luz de lo que establece el artículo 5 de la LOPCYMAT (2005):

> Los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras, y sus organizaciones, tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional, estadal, municipal y local y por rama de actividad y a vigilar la acción de los organismos públicos a cargo de esta materia…

La inspección del trabajo puede lograr ese objetivo a través de la promoción y sensibilización de los miembros de las entidades de trabajo visitadas, en el marco de una cooperación mutua, por lo que se cree que coadyuvarían a la obtención de mejores resultados y se presume que favorecería la adopción de medidas mejor orientadas y de enfoques más innovadores en todas las estrategias que se pongan en práctica para asegurar el cumplimiento de las normativas. El cumplimiento de la normativa laboral vigente, es una función social en la que todos los actores tienen la misma responsabilidad y sólo compartiéndola correctamente se pueden alcanzar resultados óptimos en términos de productividad y calidad de la vida laboral.

La efectividad de los servicios de inspección del trabajo se incrementa cuando recibe el apoyo de empleadores y trabajadores, sus organizaciones y representantes, es así como puede citarse a Villasmil H. (2006:533) "la Administración del Trabajo y la función de inspección unilateral ha fracasado y que es más que nunca necesario revertir la tendencia. Se hace necesario incluir a los actores sociales: trabajadores, empleadores y funcionarios de inspección, de tal manera que se dé la retroalimentación y el mejoramiento continúo de la inspección del trabajo, en función de las necesidades y aportes de los actores involucrados. En ese sentido el funcionario debe actuar tratando de propiciar el entendimiento entre las partes, debe mejorar su capacidad para mantener alianzas fructíferas con los actores y para seguir funcionando como el principal canal y promotor gubernamental del diálogo social. Al respecto Hands R. (2009) asevera:

> Hoy podemos decir que es factible relacionar al diálogo social (DS) con la inspección del trabajo (IT). Al primero por su fuerte arraigo en el mundo del trabajo y su función de consulta, concertación, intercambio o negociación para la concepción de los beneficios y prerrogativas legales o convencionales, e incluso para la concertación en la solución de los conflictos laborales. Y al segundo como recurso para su cumplimiento, la aplicación de los convenios internacionales del trabajo y la normativa nacional. (p. 85)

Los organismos de Administración del Trabajo deben incorporar el diálogo social como instrumento indispensable para el fortalecimiento de la inspección del trabajo, a la luz de lo establecido en el artículo 499, numeral 17 de la LOTTT, para ello es necesario establecer mecanismos de consulta a los actores de las relaciones de trabajo, se debe fomentar su participación para que estos expongan sus planteamientos de las problemáticas dentro de los centros de trabajo, así como en la identificación de sus causas y en el establecimiento de objetivos, metas y estrategias de acción, estableciéndoles responsabilidades, y los funcionarios de inspección puedan intervenir para corregir desviaciones, así como para evaluar el alcance de los objetivos y metas logrados.

A manera de conclusión

El diálogo social fortalece la democracia laboral, sin restar protagonismo a sus actores. Para que se dé el diálogo social, es indispensable según la OIT (2009) el respeto de los derechos fundamentales de libertad sindical y negociación colectiva, organizaciones de trabajadores y empleadores fuertes e independientes con la capacidad técnica y los conocimientos necesarios para participar en el diálogo social, voluntad política y compromiso de todos los participantes al

intervenir, eso evita que se den imposiciones unilaterales del Estado, por ello se considera fundamental instituir el diálogo social como herramienta armonizadora de esas interrelaciones. Se sugiere sea mejoradas las condiciones de trabajo de los funcionarios que llevan a cabo la inspección del trabajo y que sean respetados los diferentes actores de las relaciones de trabajo para que lleven a cabo las negociaciones, de tal manera que se respete la participación protagónica, sin participación de los actores sociales no hay democracia, debe darse apertura a un diálogo consistente. Las fuerzas vivas del país deben coadyuvar a encontrar como consolidar el diálogo social, el cual es fundamental, ineludible. Los actores sociales deben ir tejiendo acuerdos de lo menos a lo más.

Referencias

Aranguren, Williams. (2011). La inspección del trabajo en Venezuela. Universidad de Carabobo. Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico.

Carta Internacional Americana de Garantías Sociales o Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador. (1948). [Documento en línea] Disponible: http://www.dipublico.com.ar/instrumentos/73.html [Consulta: 2016, Febrero, 10]

Constitución de la República Bolivariana De Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Extraordinaria 5.453, Marzo 24, 2000.

Convenio 81 "sobre la inspección del trabajo". Organización Internacional del Trabajo. (1947). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 28.332, Mayo 17,1967.

Hands Díaz, R. (2009). Inspección del trabajo, nuevo diálogo social y trabajo decente. Observatorio Laboral Revista Venezolana, vol. 2, núm. 3, enero-junio, 2009, pp. 83-104, Universidad de Carabobo. Venezuela

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.236, Julio 26, 2005.

Mendoza Pérez, L. (2009) La LOPCYMAT un enfoque práctico. Vadell Hermanos. Caracas, Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (2008) Declaración de la OIT sobre la justicia social para una mundialización equitativa. [Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/cabinet/documents/genericdocument/wcms [Consulta: 2016, enero, 30]

Recomendación 158: "sobre la Administración del Trabajo" Organización Internacional del Trabajo. (1978). [Documento en línea] Disponible: http://www.oit.cl/pdf/cumbre.pdf. [Consulta: 2016, Marzo, 20]

Villasmil Prieto, H. (2006) Estudios de Derecho del Trabajo. Segunda Edición. Universidad Católica Andrés Bello.

Capítulo 141

DIÁLOGO SOCIAL, ACTORES LABORALES Y RELACIONES LABORALES; ANÁLISIS SOBRE LAS CONDICIONES QUE REQUIERE EL DIÁLOGO SOCIAL PARA ESTABLECERSE EXITOSAMENTE

Yorman Castillo
Rolando Smith Ibarra

Resumen

El Sistema de Relaciones Laborales tiene como propósito establecer mediante acuerdos, negociaciones, regulaciones, las condiciones de empleo, salario, seguridad social, salud ocupacional que rigen una sociedad centrada en el mundo del trabajo. En este contexto, el objetivo de la presente investigación es: Analizar el diálogo social en las relaciones laborales como mecanismo para la consecución de acuerdos entre los actores laborales. Para el desarrollo del mismo, se caracterizó el sistema de relaciones laborales en sus distintas ópticas, centrado en el aspecto del trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se diseñó una estrategia de investigación centrada en los actores laborales desde una perspectiva cualitativa, y descriptiva con informantes claves del sistema de relaciones laborales (Estado, empresarios, trabajadores y expertos). Del análisis del discurso de los distintos factores se puede afirmar que: El sistema de relaciones laborales venezolano requiere del reconocimiento mutuo de los actores que forman parte del sistema, y de esta manera, a través del diálogo social establecer negociaciones en materia económica, laboral, legal, social y cultural, que apuesten a el progreso, el bienestar de la sociedad, mediante condiciones de trabajo basadas en justicia, igualdad, en un contexto democrático, y de libertad.

Palabras clave: Sistema de relaciones laborales, actores laborales, diálogo social, trabajo decente.

Introducción

En concordancia a las directrices que emana la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las relaciones laborales se caracterizan por articular tres intereses: los del Estado, los del sector empleador y los pertenecientes a los trabajadores, y el diálogo es el mecanismo para ello. Dicho diálogo requiere, en función de su viabilidad, la existencia de actores laborales independientes y autónomos con el propósito de mantener el equilibrio en las relaciones del trabajo. Particularmente los trabajadores son titulares de una serie de derechos y beneficios laborales que ameritan ser protegidos y amparados.

Los trabajadores precisan de instituciones guiadoras que comprendan sus necesidades y aspiraciones en términos de la mejora sistemática de su calidad de vida, que los defiendan frente a los atropellos de los empleadores públicos o privados, que los protejan de eventualidades, como por ejemplo: riesgos laborales, despidos injustificados, entre otros, esas instituciones revisten carácter sindical.

La OIT (2012; en línea), plantea que: "Cuando los procesos de diálogo social son positivos, poseen las grandes virtudes de resolver inconvenientes en asuntos económicos y sociales, desarrollan una óptima gobernanza, avanzan en los procesos de paz y en la estabilidad social e industrial"

Venezuela para el año 2016 atraviesa momentos difíciles en términos políticos, económicos, sociales, y laborales. Tanto es así que, el Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social (OVCS), reporta en sus estudios un alto porcentaje de conflictividad en el país, lo cual desde el año 2013 hasta la actualidad el 40% de los conflictos son laborales: Libertad sindical, trabajo decente, discusión de convenciones colectivas, cumplimiento de cláusulas colectivas, y pago de pasivos laborales son las exigencia de mayor demanda de los trabajadores. A través de los años ha sido difícil acceder a un trabajo formal, y el mismo producto de la inflación que sufre el país se ha precarizado.

El diálogo social en las relaciones laborales, como mecanismo para la consecución de acuerdos entre los actores laborales, es una instancia privilegiada en la construcción del trabajo digno, a su vez, se busca demostrar las virtudes que posee el fenómeno en estudio para la mejora sistemática de los derechos colectivos y laborales de los trabajadores, entendiendo que, el mismo requiere de

condiciones para establecerse exitosamente y cada actor que forma parte del sistema de las relaciones del trabajo coadyuven a fomentar espacios laborales donde los trabajadores cuenten con una protección social mediante un sistema de seguridad social y salud laboral optimo, con ingresos que le permitan tener calidad de vida, sus derechos sean respetados, y mediante un diálogo social se canalicen adecuadamente los intereses individuales y colectivos que cada actor desde su condición laboral representa .

Por ello, la importancia de esta investigación, en destacar el objetivo del diálogo social en las relaciones del trabajo, y promover las condiciones que el mismo requiere para su existencia, reconociendo su importancia como un factor clave para establecer comunicación entre los actores ,donde cada uno pueda expresar sus inquietudes, inconformidad, exigencias, sus propuestas y de este modo generar consensos desde la participación democrática, minimizando los conflictos laborales, la violencia en los espacios de trabajo y aumentando las buenas relaciones entre los trabajadores y empleadores , ya que el diálogo social es un eje central en la mejora sistemática de las condiciones de trabajo.

Camino transitado como estrategia metodológica

La naturaleza de la presente investigación es de carácter cualitativa -descriptiva, metodología que permitió recaudar ampliamente información a través de informantes claves. Se seleccionó investigar bajo este enfoque debido a que se consideró el modelo apropiado para indagar sobre las experiencias y opiniones de los entrevistados, desde su condición como actores laborales enfocándose en el estudio del diálogo social y las condiciones que el mismo requiere para su existencia. Fue necesario utilizar herramientas que permitieron recolectar la mayor cantidad de información pertinente, con el fin de obtener un conocimiento más amplio del fenómeno estudiado. Por la naturaleza del estudio tales instrumentos fueron: La revisión documental y la entrevista a profundidad. Para llevar a cabo las entrevistas, fueron seleccionados informantes claves los cuales desde el rol que representan en el sistema de las relaciones del trabajo en la región, fue oportuno involucrarlos y conocer sus puntos de vista, sus opiniones sobre el fenómeno en estudio. Tales informantes claves fueron (3) actores laborales de la región, la profesora e Inspectora del trabajo Thania Oberto, el profesor Froilán Barrios miembro del Frente Autónomo en Defensa del Empleo,

el Salario y el Sindicato (Fadess). El presidente de Fedecamaras Carabobo Damiano del Vescobo y (1) experto de las relaciones del trabajo, profesor Antonio Romero Milano.

Las entrevistas se realizaron de esta manera: (1) en el centro comercial fin de siglo el día sábado 10 de enero del 2015, (1) en la torre seguros los andes el día martes 13 de enero del 2015 (1) en DIGAES el día miércoles 14 de enero del 2015 y una última que fue realizada vía online por correo electrónico el lunes 12 de enero del 2015.

Una vez recaudada toda la información se procedió a realizar un cuadro categórico comparativo de opiniones, el cual consiste en establecer comparaciones entre las percepciones y respuestas que cada informante clave emitió en relación al objetivo en estudio, lo cual gracias a la aplicación de esta técnica fue posible hacer una triangulación entre las apreciaciones de los distintos actores, donde encontramos coincidencias y discrepancias entre los criterios que exponen los diversos informantes claves.

Hallazgos relevantes / discusión de resultados

A continuación se muestra el cuadro categórico comparativo de opiniones de los informantes claves en relación al tema, ver cuadro No.1;

- Se intenta indagar cuales son las dimensiones idóneas que requiere el dialogo social para su eficaz y efectivo funcionamiento tanto en la sociedad como en el ámbito laboral.

Cuadro No 1

Informantes Claves / Categorías	Prof. Antonio Romero. Experto Laboral	Inspectora del Trabajo. Prof. Thania Oberta	Dirigente sindical. Prof. Froilán Barrios	Dirigente Empresarial. Damiano del Vescobo
Construcción del Diálogo Social; Condiciones que requiere para su existencia.	**Primero el reconocimiento de las partes, si no hay reconocimiento de las partes no puede haber diálogo social, y aquí ha habido un proceso sistemático de desconocimiento** tanto de parte del Estado como de parte de los sindicatos de oposición a desconocerse mutuamente… **El reconocimiento es fundamental,** el capitalismo funciona en base a un consenso entre las partes, los patronos necesitan que se active la producción**, los trabajadores necesitan un salario, ¿qué es lo que tienen los trabajadores como propiedad? Fuerza de trabajo no tienen capital, ¿qué es lo que tienen los patronos? Capital. Sin eso el sistema no funciona, hay un principio de las relaciones industriales que te establece que hay un funcionamiento de la productividad porque hay un acuerdo entre las partes, reconocimiento de las partes.**	**Yo pienso primero que debe haber una mayor apertura para que hayan más actores, y otro tolerancia obviamente y empatía, tolerancia y empatía de escuchar al otro** , porque aunque el otro no tenga nuestra misma ideología pudiera ser que tenga cosas importantes que decir y en la medida que sean más los actores, como dicen el dicho varias cabezas piensan más que uno , **mientras hay una mayor participación y haya una tolerancia, una empatía de ubicarse en el concepto del otro, y entender que en la divergencia también se puede construir podemos llegar a hacer análisis más profundos y llegar a metas más amplias con la participación de todos. …** debemos abrir conciencia hacia eso, hacia un dialogo social más amplio y con un mayor compromiso de los involucrados desde la tolerancia y desde tratar de entender al otro.	**La existencia de un Poder Ejecutivo dispuesto a dialogar y a promover las instancias necesarias para la resolución de conflictos**, vinculando al resto de poderes públicos: Judicial y el Legislativo primordialmente. **Fortalecer las organizaciones sindicales y facilitar la legitimación de sus actores y modificar la política de exclusión de actores sean trabajadores o empleadores privados .**	**Lo primero es el reconocimiento de la institucionalidad**, es decir, el gobierno como institución de los venezolanos hay que darle el respeto, pero a la vez **el gobierno tiene que darle respecto a los legítimos representantes del dialogo tripartito en función laboral que son la CTV y Fedecamaras, en principio cuando nosotros nos reconozcamos en ese sentido esa es la base para el diálogo. Hasta que no nos reconozcamos como instituciones, no vamos a poder lograr el diálogo…**

Análisis:

1-**Experto Laboral:** El profesor Antonio Romero Milano afirma que; En primera instancia para poder crear espacios de diálogo social debe existir un reconocimiento entre las partes, situación que ha mermado en Venezuela debido a que el Estado ha desarrollado una política de desconocimiento de los sindicatos y del sector empresarial. El reconocimiento es importante para el establecimiento de acuerdos.

2-**Inspectora del Trabajo:** La profesora Thania Oberta afirma que: Para la construcción de un diálogo social es necesaria la apertura a nuevos actores que forma parte de la realidad socio-laboral venezolana. A su vez manifiesta que el diálogo requiere de la tolerancia y la empatía de quienes participan en él, aunque existan divergencias en las ideologías desde la participación colectiva se pueden llegar a acuerdos.

3-**Dirigente Sindical:** El profesor Froilan Barrios afirma que: Es necesario un poder ejecutivo que promueva instancias de diálogo social, donde se reconozcan los actores legítimos y donde se fortalezca a la representación sindical.

4- **Dirigente Empresarial:** El presidente de Fedecamaras Carabobo manifestó que: En primera instancia se requiere del reconocimiento de la institucionalidad para establecer un diálogo tripartito. Solo será posible la construcción del diálogo social tripartito cuando los actores se reconozcan, es la base para la existencia del mismo. .

Los aspectos expresados, es posible enunciarlos a través del siguiente cuadro síntesis de los argumentos y posicionamiento conceptual del diálogo socio laboral:

Construcción del Diálogo Social; Condiciones que requiere para su existencia.

RECONOCIMIENTO DE LOS ACTORES LEGITIMOS QUE FORMAN PARTE DEL SISTEMA SOCIO-LABORAL;

- ✓ Representante de los sindicatos, federaciones, confederaciones. Representantes del sector empresarial y los representantes del Estado.

TOLERANCIA, EMPATIA, ENTENDIMIENTO, RESPETO, DESDE LA PARTICIPACION COLECTIVA EN LA TOMA DE DESICIONES.

RECONOCIMIENTO DE LA INSTITUCIONALIDAD;

- ✓ Actores reconocidos internacionalmente para el establecimiento de un diálogo tripartito.

FORTALECIMIENTO DEL SECTOR SINDICAL:

- ✓ Fortalecer las organizaciones sindicales y facilitar la legitimación de sus actores y modificar la política de exclusión de actores sean trabajadores o empleadores

PROMOCION DEL DIALOGO COMO PRIMER ELEMENTO PARA ESTABLECER ACUERDOS:

- ✓ La existencia de un Poder ejecutivo que promueva instancias de diálogo social entre los actores que forman parte del sistema. *"Sistema democrático"*

A manera de conclusión

La construcción del diálogo está sujeta a condiciones que deben estar presente en el entorno para la existencia eficaz y efectiva del mismo, en relación a las opiniones emitidas por los informantes claves, las mismas van en concordancia con las apreciaciones encontradas sobre la teoría del mismo donde Ishikawa Junko (2004) en su estudio para la Oficina Internacional del Trabajo (0IT) titulado; "Aspectos Claves del Diálogo social Nacional: Un documento de referencia sobre el diálogo social", manifiesta que para la existencia de un diálogo social debe existir; Libertad sindical, fundamentos democráticos, reconocimiento y compromiso de los actores que participan en el diálogo.

De las disertaciones de cada uno de los informantes se puede afirmar que la existencia de un diálogo social primero pasa por el cumplimiento de ciertas condiciones que legitiman su razón de ser, el respeto a la libertad sindical, el reconocimiento de los actores legítimos, la institucionalidad, la tolerancia, el respeto, la empatía y un Estado democrático que promueva instancias de solución de conflicto mediante el diálogo son elementos fundamentales para el establecimiento del mismo. De lo contrario es inviable la construcción de escenarios de diálogo social, esto aplica desde los Organismos internacionales, hasta los espacios de trabajo.

El diálogo social el mecanismo vital para poder fomentar el trabajo decente, y de esta manera brindar espacios de trabajo seguros, saludables, con una protección adecuada a los trabajadores, donde obtengan ingresos económicos acordes al trabajo realizado, cuenten con centros de salud para la atención médica, donde exista protección al trabajo forzoso, y se erradique el trabajo infantil.. El diálogo social permite disminuir los conflictos colectivos, las confrontaciones, la violencia laboral y re direcciona esas acciones hacia el entendimiento, el consenso y posteriormente acuerdos mediante negociaciones libres e independientes.

El estado del diálogo social en el país en la actualidad es casi inexistente, y esto se debe a que no existe un reconocimiento entre los actores que forman parte del sistema. En la actualidad el Estado ha creado nuevos actores alineados a su gobierno, y aislados de una legitimidad representativa negocia con esos sectores aislando a los auténticos actores legítimos e institucionalizados. Situación que ha distanciado aún más el diálogo entre las partes.

Es importante destacar la necesidad que poseen los venezolanos de que, quienes se encargan de diseñar las políticas económicas y laborales, en este caso por los trabajadores los representantes sindicales agrupados en federaciones o centrales, lo empresarios o empleadores representados a través de cámaras de comercio y federaciones y el Estado representado a través de su poder ejecutivo de que se reconozcan, establezcan mesas de trabajo, se planteen opciones para brindar a la población una mejor economía que le permita tener mayores y mejores empleos, con salarios justos, protegidos socialmente, y en condiciones laborales sustentables. El tema del trabajo decente es un propósito incluido dentro de un esquema de desarrollo social integrado que, toca todos los aspectos de la vida social. Se trata de desarrollar una plataforma de empleos de calidad suficientes con salarios equitativos, justos y con seguridad social integral, bajo la vigilancia y contraloría de los actores socio laborales. Urge la necesidad en la actualidad de que los actores se desprendan de sus intereses partidistas y trabajen en conjunto en pro del bienestar y el progreso de los venezolanos.

La política, la economía, las leyes, el ámbito social, el ámbito cultural influye directamente en las relaciones laborales, por lo que todo gira en torno al método de subsistencia del ser humano el cual es el trabajo, y en función a ello es de vital importancia destacar que si el trabajo es el mecanismo de vida de la sociedad se hace imperante acuerdos entre los actores para la protección del mismo y esto es posible solo mediante el diálogo social.

Referencias

Ishikawa, Junko (2004). Aspectos Claves del Diálogo Trabajo Social Nacional: un documento de referencia sobre el diálogo social. OIT, Ginebra. Documento en línea disponible: http://intranet.oit.org.pe/WDMS/bib/virtual/colección_tem/dialsocial/aspectos_clave_ds%5BJI%5D.pdf Consultado: 2014, junio 14

Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social (2012-2013). Informe anual de la conflictividad social en Venezuela. Documentos en línea disponible: http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wpcontent/uploads/013/01/ Conflictividad-Social-en-Venezuela-en-2012.pdf, http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wpcontent/uploads/2014/01/conflictividad-Social-en-Venezuela-en-2013.pdf. Consultado: 2014, junio 13

OIT (2012). El Diálogo Social. Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina. Documento en línea disponible: http://dialogosocial.oit.org.pe/?page_id=8 Consultado: 2014, junio 14

Capítulo 142

ESTRATEGIAS PARA AFRONTAR EL SÍNDROME DE BURNOUT EN DOCENTES UNIVERSITARIOS DE LA FACULTAD DE ODONTOLOGÍA DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Ana Mercedes López A.

Resumen

El propósito del estudio fue proponer un Plan de Estrategias para disminuir la incidencia del Síndrome de *Burnout* en el desempeño laboral de los docentes de Formación Integral pertenecientes a la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, a fin de aminorar su incidencia en el desempeño laboral, analizando los resultados brindados por el diagnóstico y el estamento del *Burnout* o Síndrome del Desgaste Profesional, a través de instrumentos adaptados a la realidad actual de la educación universitaria venezolana. Las teorías que sirvieron de sustento al estudio fueron la Teoría Clínica del Burnout de Selye, Sociocognotativa de Maslach, Estrés Laboral de Golembienski, Aprendizaje Social de Rotter y Socio-Cognitiva de Bandura. Se utilizó una muestra de 6 docentes, adscritos a la Unidad Curricular Inglés del Departamento de Formación Integral del Hombre de dicha facultad. Como instrumento se utilizó el inventario *Maslach Burnout Inventory (MBI)*, para determinar el grado de estrés y *Burnout* percibidos por los docentes en su cotidianidad. Para ello, se presentó un formato de respuestas con una escala de tipo Likert, que agruparon en frecuencias la situación descrita en cada ítem. Finalmente, los resultados obtenidos fueron analizados e interpretados, permitieron establecer la importancia de actuar contra el Burnout mediante diferentes técnicas y momentos antes de que este aparezca; sin embargo una vez detectado este síndrome es importante actuar contra él, para minimizarlo desde diferentes ámbitos. En función de esto, el plan propuesto consideró estrategias individuales, de intervención social y organizacional.

Palabras clave: *Burnout*, desgaste profesional, desempeño docente universitario.

1. Introducción

La sociedad globalizada de este siglo XXI que apenas ve sus albores, exige de los trabajadores fuertes cambios en todos los ámbitos de la vida familiar, social y laboral, lo que genera reacciones y estados emocionales estresores y tensionales, que impactan de maneras diferentes la realización de labores específicas. Además de esto, acarrean múltiples modificaciones de orden físico, que permite a cada sujeto, adaptarse a una amplia gama de problemáticas y situaciones novedosas y asegurar un adecuado rendimiento desempeño pertinente en sus labores.

Todo esto genera tensiones, a causa esfuerzos laborales que rebasan la capacidad de los trabajadores, causándoles fatiga mental y física, falta de ligazón relacional y emocional con su entorno laboral, debilitamiento de su eficiencia y eficacia profesional, los que afecta significativamente el desempeño propio y de la organización a la que pertenece. De allí que surja el conocido *Burnout* o Desgaste Profesional, cuyas principales características son el cansancio emocional, la despersonalización, y una baja en la realización personal. Este hecho se presenta con mayor frecuencia, en aquellas labores relacionadas con el cuidado de la salud, la atención al cliente y la docencia, siendo uno de los principales motivos de renuncia o despido, pues sus trabajadores se ven afectados física y mentalmente para desarrollar productivamente su labor. Así, este agotamiento progresivo físico y mental, aunado a una disminución en la motivación por realizar las tareas asignadas y cambios de comportamiento, se percibe como un cambio de actitud, que se torna negativo, especialmente en lo que respecto al trato, tornándose desagradable o poco tolerante hacia los demás.

El Síndrome de *Burnout*, también conocido como Desgaste Profesional, es un estado en el que confluye este agotamiento físico y emocional, resultante de las condiciones de trabajo o sobrecarga profesional; quienes lo padecen, dan cuenta de la sensación de falta de recursos emocionales, y un sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otros a nivel afectivo. También hay modificaciones en la conducta de los individuos, quienes asumen actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, enfocadas a quienes comparte el espacio laboral. Todo esto hacer surgir un sentimiento de inadecuación o falta de logros personales, y hasta el rechazo de sí mismo.

De hecho, estudios realizados en esta área por Freudemberger, Maslach, Leiter, Büssing y Perrar (citados por Fischer, Mitsche, Endler, Mesenholl-Strehler, Lothaller, y Roth, 2013), indican que el síndrome de *Burnout* presenta una mayor ocurrencia en aquellas labores relacionadas con atención a terceros, tales como personal de la salud, atención al cliente y docentes, entre quienes pudiese llegar a ser motivo de renuncias y/o despidos, dada la circunstancia de empleados que se encuentra en física y mentalmente incapacitados para desarrollar plena y eficazmente su trabajo.

En el caso específico de los profesionales que se desempeñan en el campo de la docencia, los sujetos generalmente perciben que las demandas rebasan sus recursos para afrontarlas, y se ven influenciados por aspectos inherentes a la realidad educativa, tales como las condiciones estructurales y físicas del área de trabajo que en su mayoría resultan ser desfavorables, presiones respecto al tiempo y las labores propias de la gerencia educativa, el nivel de participación del docente en la toma de decisiones organizacionales, la evaluación del desempeño, su autonomía en el ejercicio de la actividad profesional, las relaciones laborales con colegas, superiores y alumnos, y el grado de aprobación y/o apoyo recibido por parte de la institución. Todo esto incide de manera significativa en factores individuales, como la autoestima o la orientación vocacional, convirtiéndose en campo de estudio de amplio alcance.

En consideración a lo anterior, es importante destacar que los síntomas de este síndrome, son similares a los asociados al estrés laboral; sin embargo, en el caso específico del *Burnout*, estos se intensifican y se hacen más palpables en relación a cambios de carácter y comportamiento. A nivel emocional, el profesional muestra irritabilidad y mal humor, hace uso frecuente del sarcasmo y está a la defensiva, mostrándose incluso indiferente hacia quienes lo rodean; además, se percibe desmotivación, agotamiento mental, falta de energía y disminución en su rendimiento cognitivo. Desde el ámbito físico, el docente puede verse afectado por alteraciones psicosomáticas, mostrando dolores musculares y articulares, problemas cardiovasculares, gastrointestinales, alteraciones del sueño, y afecciones de la piel. Todo esto afecta al propio sujeto y se extiende al punto de afectar a su familia, amigos y pareja.

De acuerdo a investigaciones realizadas por Yang, Wang, Lang & Wang (2004), el profesorado más afectado por el *Burnout*, es aquél que enfrenta dificultades en el manejo delas interacciones en el aula, debido a la falta de disciplina, apatía, bajos resultados en las evaluaciones, motivación

pobre del alumnado, baja autoestima y estatus social, conflictos entre colegas, cambios en las demandas curriculares, conflicto y ambigüedad de roles, experiencia en el puesto actual, y las horas de trabajo en casa. Esto, afecta indudablemente y de manera directa el rendimiento académico del alumnado, pues ellos perciben y evalúan la conducta del profesorado y actúan en consecuencia.

Si lo anterior se visualiza desde la perspectiva del profesorado que ejerce su labor en la docencia universitaria, este se encuentra adicionalmente enfrentado a niveles de expectativas elevadas y poco realistas, pocos recursos y baja motivación, lo que pudiese disminuir su eficacia, lo que se traduce en fallas importantes, como la impuntualidad, interrupciones, ausentismo, falta de compromiso en el trabajo, un anormal deseo de vacaciones, disminución en la autoestima, e incluso al abandono de la profesión. Es así como los docentes de este nivel educativo, parecen presentar una mayor vulnerabilidad a accidentes laborales, síntomas médicos como depresión, hipertensión, alteraciones gastrointestinales, pérdida de la voz e incluso enfermedades degenerativas importantes.

En el caso del docente universitario venezolano, esto implica adicionalmente la presencia de otros elementos estresores, tales como el descenso en prestigio social, la falta de apoyo y valoración de la labor educativa, la poca claridad en la definición de las tareas, la masificación de la educación, presiones relacionadas con la función investigadora, incertidumbre de la financiación y continuidad de proyectos de investigación, los muy escasos recursos materiales, y la dificultad para hacer publicaciones, entre otras cosas, sin restar relevancia a la cada vez más disminuida remuneración económica recibida por quienes forman al futuro laboral dela nación. Esto, aunado a las responsabilidades del hecho docente en sí, que incluyen tanto aspectos actitudinales y emocionales, como los procesos cognitivos relacionados con la enseñanza a este nivel, juegan un papel determinante en su adquisición, y en el resultado de éxito o fracaso del estudiantado, implican un análisis y manejo del síndrome de *Burnout* desde una realidad poco analizada.

De allí que, en el profesor de formación integral no sólo confluyen los elementos estresores propios de la docencia y de la docencia universitaria ya mencionados, sino que debe mantener una actualización permanente en su área disciplinar, incluyendo además una formación constante para la adquisición de conocimientos en otras áreas, especialmente de manejo clínico – odontológico, a

fin de contextualizar su enseñanza a las necesidades de la población estudiantil, lo cual repercute y aumenta en muchos casos, en la presencia del desgaste laboral del especialista.

Se trata pues, de una realidad que afecta a la academia venezolana, y la Universidad de Carabobo, como alma mater creadora del potencial profesional de la región central del país, no escapa a este fenómeno. En este sentido, la Facultad de Odontología, pionera en la preparación de los futuros responsables de la salud bucal en Venezuela, enfrenta estos complejos desafíos, debido al contexto contemporáneo, y por ello ha buscado concientizar y entender a la educación y el capital humano como elementos gravitantes para el crecimiento intelectual, económico, de competitividad nacional e internacional y ejes relevantes para el desarrollo e integración social de sus egresados.

En esta facultad, la malla académica de la carrera odontológica con sus correspondientes unidades curriculares, está distribuida en siete departamentos: Estomatoquirúrgica, Prostodoncia y Oclusión, Ciencias Morfuncionales, Ciencias Morfopatológicas, Atención al Niño y al Adolescente, Salud Odontológica Comunitaria, y Formación Integral del Hombre. Más específicamente, en el Departamento de Formación Integral, se ubican las unidades curriculares relacionadas directamente con la preparación holística del futuro profesional odontólogo: Proyecto de Investigación, Informe de Investigación, Inglés, Odontología Deontológica Legal y Forense, Cultura y Deporte. Vale además destacar, que estas asignaturas se distribuyen a lo largo de la malla académica de la carrera, lo que implica una interacción constante y permanente entre el docente, el estudiantado y el entorno académico a lo largo del proceso formativo profesional.

Así, y en función de la evidente incidencia de la integridad de su profesorado en la formación delos estudiantes y, de las futuras generaciones, el rendimiento de la labor educativa y el prestigio de facultad, es importante desarrollar estudios relacionados con *Burnout* de sus docentes para optimizar el desempeño laboral, disminuyendo de esta forma su ocurrencia y las consecuencias que derivan de ella.

Es por estas razones, y algunas otras reflexiones, que nace la necesidad de investigar la problemática del Síndrome de *Burnout* en los Docentes de la Facultad de Odontología, más específicamente aquellos adscritos al departamento de Formación Integral del Hombre, para proponer un plan de estrategias que les permitan mitigar la influencia de este síndrome en su desempeño laboral y contraponerse a esta problemática durante su praxis diaria.

1.1. Objetivo General

Proponer un Plan de Estrategias para disminuir la incidencia del Síndrome de *Burnout* en el desempeño laboral de los docentes de Formación Integral pertenecientes a la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

1.2. Objetivos Específicos

- Diagnosticar el nivel de desgaste laboral asociado al desarrollo del Síndrome de *Burnout* en los docentes universitarios adscritos la Unidad Curricular Inglés, perteneciente al Departamento de Formación Integral del Hombre de la Facultad de Odontología.
- Indagar acerca de las diferentes variables que inciden en la ocurrencia del Síndrome de *Burnout* en estos docentes.
- Determinar la Factibilidad de la Propuesta.
- Diseñar un Plan de Estrategias para disminuir la incidencia del Síndrome de *Burnout* en el desempeño laboral de los docentes de Formación Integral pertenecientes a la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo.

2. **Metodología**

2.1. Tipo y Diseño de la Investigación

La metodología utilizada en el presente estudio, correspondió a un proyecto factible orientado hacia la propuesta de creación y futura implementación de un modelo operativo de entorno virtual viable para responder a las necesidades de un grupo de docentes involucrados en el proceso. Se siguió la metodología este tipo de investigación en donde se llevó a cabo tres fases: la fase Diagnóstica, a través de la aplicación del cuestionario *Maslach Burnout Inventory* (MBI), en su traducción al castellano; la Elaboración de la Propuesta y la Evaluación de la Factibilidad.

2.2. Población y Muestra

Considerando que la población es el conjunto de elementos con características comunes que son objetos de análisis y para los cuales serán válidas las conclusiones de la investigación, en la presente investigación, fueron considerados los 22 profesores adscritos al Departamento de Formación

Integral del Hombre, perteneciente a la Facultad de Odontología (FOUC). Una vez delimitada la población de estudio, se seleccionó una muestra representativa, reflejo fiel del conjunto de dicha población. Considerando lo anterior, se tomó como muestra, el grupo de 6 docentes pertenecientes a la Unidad Curricular Inglés, adscrita al mencionado departamento.

2.3.Instrumento de Recolección de Información

La selección de los instrumentos y técnicas de recolección de información, fue considerada por estar orientados al desarrollo del potencial creador de los participantes. Para ello, se utilizó en la fase de diagnóstico, un cuestionario para determinar el nivel de desgaste laboral o Burnout, conocido como el Maslach Burnout Inventory (MBI), en su versión traducida al Castellano, el cual constó de veintidós (22) ítems, repartidos en tres escalas, cada una de las cuales se identifica con las tres dimensiones establecidas como definitorias del Síndrome de Burnout:

- 9 ítems que determinarán el cansancio emocional (CE), valorando la vivencia de estar exhausto a nivel emocional debido a las demandas del trabajo.

- 5 ítems que medirán la despersonalización (DP), determinando el grado de frialdad y distanciamiento relacional.

- 8 ítems que registrarán la realización personal (RP), evaluado los sentimientos de eficacia, competencia y realización de los objetivos personales.

Así, a través del análisis de las respuestas obtenidas a partir de la aplicación de los cuestionarios, se procedió a la interpretación de la data, para que la misma derivara en las conclusiones y recomendaciones emanadas en función de los objetivos planteados en el estudio.

2.4. Validez y Confiabilidad

Tanto la validez como la confiabilidad del MBI han sido ampliamente contrastadas a nivel mundial. Se tomó como referencia la fiabilidad y la validación factorial en tres dimensiones propuesta por Maslach y Jackson (1981 y 1986).

2.5. Procedimiento:

Se entregaron los cuestionarios a los profesores pertenecientes al Unidad Curricular Inglés, y se les dio la opción de recogerlas personalmente a los cinco días. Adicionalmente, se les indicó que la otra opción era entregarla a la secretaria del departamento en un sobre cerrado anexo.

3. Resultados

Se realizó un análisis factorial exploratorio de las respuestas de los profesores en el test MBI. Los resultados obtenidos fueron que el primer factor que, de acuerdo a estos docentes, potencia la aparición del Burnout, es el Agotamiento Emocional, con un 85% de incidencia; en segundo lugar, los valores apuntaron a los ítems relacionados con la Despersonalización, con un 69%, y el tercer factor con mayor reincidencia fue la Autoestima Profesional, con un 63%. Estos resultados concuerdan con la teoría del desgaste laboral o Burnout, en las cuales se establece que estos tres factores son los de mayor incidencia en la ocurrencia del síndrome.

4. Discusión

Analizando la muestra de profesores pertenecientes a la Unidad Curricular Inglés, adscritos al Departamento de Formación Integral del Hombre de la Universidad de Carabobo, se observó que en las variables: años de docencia, estado civil, grado académico, tener o no hijos, si el cónyuge trabaja o no, condición y dedicación del profesor, no fueron detectadas diferencias significativas que lleven a pensar que tengan relación con la presencia de Burnout en los mencionados docentes. En cuanto a la categoría en el escalafón, el sexo, y la edad, pudo observarse influencia en el aspecto de la Autoestima Profesional, considerando específicamente las categorías del escalafón consideradas, en la cuales, los Asistentes y Agregados se diferencian de los Asociados y Titulares, pero no entre ellos. Adicionalmente, en el rango de la Despersonalización, fueron detectadas algunas diferencias significativas en las categorías de sexo consideradas (hombre, mujer).

5. Conclusiones

a) Los docentes encuestados mostraron un grado medio de Burnout, caracterizado por niveles medios de Despersonalización, niveles medios de Agotamiento Emocional y niveles medios de Autoestima Profesional.

b) La categoría en el escalafón se relacionó con la Autoestima Profesional y el grado de Burnout, ya que al ascender en el escalafón, se va consolidando la Autoestima Profesional

c) En los docentes estudiados, los factores sociodemográficos relacionados con el estado civil, el tener o no hijos, y un cónyuge con o sin trabajo, no mostraron relación con el grado de Burnout. No obstante, aquellos relacionados con el sexo y la edad sí; el sexo se relacionó con la Despersonalización y el grado de Burnout, mientras que la edad se relacionó con la Autoestima Profesional, ya que al aumentar la edad, aumenta y se consolida la autoestima.

d) Adicionalmente, respecto a los factores del perfil docente como los Años de Docencia y el Grado Académico, no se hallaron relacionados con el grado de Burnout.

e) En cuanto a las diferentes variables que inciden en la ocurrencia del Síndrome de Burnout en estos docentes, pudo determinarse que existían de tipo Individual, entre las que se incluyen las variables sociodemográficas (género, edad, años de experiencia profesional, estado civil, y en el caso de los docentes, sobrecarga laboral, clima organizacional, conducta de los alumnos y cambios), y las variables de personalidad (autoestima profesional, ambición, competitividad, tiempo, paciencia, hostilidad, despersonalización, estabilidad emocional y realización personal). Respecto a las variables de tipo Social, estas incluyen las redes sociales (compañeros, amigos, familiares, etc.), que permiten sentirse querido, valorado y apreciado en el lugar de trabajo así como en la organización. Finalmente, las variables Organizacionales, incluyen las características del trabajo, entorno físico, reciprocidad, clima organizacional, satisfacción laboral, toma de decisiones, grado de autonomía, seguridad laboral y apoyo social.

6. Propuesta

En consideración de los hallazgos del estudio, y en virtud de que el Burnout es un síndrome que viene determinado básicamente por la interacción del trabajador con el contexto laboral y las relaciones interpersonales entre el docente y sus estudiantes, el docente y su entorno laboral, y el docente y sus compañeros de trabajo, se ha establecido un plan de estrategias para disminuir la incidencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los docentes de Formación Integral pertenecientes a la Facultad de Odontología de la Universidad de Carabobo, por tres acciones fundamentales:

- La prevención
- La detección y actuación oportuna del problema
- La rehabilitación y recuperación del docente.

De acuerdo a Gómez, Guerreo y González (2014), las relaciones sociales, el sentimiento de afiliación, o de pertenecer a un grupo, son una de las principales necesidades de la persona que pueden incidir en la aparición del Burnout, por lo que ocurre una mayor incidencia de una mayor satisfacción personal cuando mayor es la presencia social.

Según lo ha establecido las OMS (2004), existen tres tipos de prevención o actuación contra el estrés; la prevención primaria mediante la mejora de la organización y gestión (en este caso el Departamento y la Facultad donde labora el docente), la prevención secundaria, a través de la formación de los docentes respecto, y la prevención terciaria mediante una actuación concreta que reduzca el *Burnout* cuando éste se ha desarrollado.

Así, considerando lo planteado por Aguilera (2009), se han planteado las siguientes estrategias para el afrontamiento del Burnout.

- Estrategias Individuales, que han de ser aprendidas por los docentes durante su experiencia laboral y que les ayudará a aumentar su capacidad de adaptación para afrontar diversas situaciones de estrés. Esto puede ser logrado a través de técnicas de tipo fisiológicas, conductuales y cognitivas.
- Estrategias de Intervención Social, que permitirían mejorar los procesos de socialización y convivencia de los docentes a través del apoyo social y la motivación.
- Estrategias Organizacionales, para tratar de corregir las deficiencias que se detectan de las estructuras organizativas presentes en la universidad.

Referencias

Aguilera, L. (2009). Plan de Prevención para el Burnout en Profesores de Secundaria. Revista Profesional Española de Terapia Cognitivo-Conductual, 4(1), 56-77.

Fischer, M., Mitsche, M., Endler, P., Mesenholl-Strehler, E., Lothaller, H., y Roth, R. (2013). Burnout in Physiotherapists: Use of Clinical Supervision and Desire for Emotional Closeness or Distance to Clients. International Journal of Therapy and Rehabilitation, 11 (20), 550 – 558.

Gómez, R., Guerrero, E., y González, P. (2014). Síndrome de Burnout Docente. Fuente de Estrés y Actitudes Cognitivas Disfuncionales. Revista Boletín de Psicología, 112, 83 – 99.

Maslach, C. (2003). Job Burnout: New Directions in Research and intervention. Current Directions in Psychological Science, N° 5.Vol. 12. pp. 189 – 192. Association for Psychological Science, New York, USA.

Maslach, C., Leiter, M., y Jackson, S. (2012). Making a Significant Difference with Burnout Interventions: Researcher and Practitioner Collaboration.Journal of OrganizationalBehavior, Nº 2.Vol. 33 (feb, 2012). pp 296–300. John Wiley & Sons Inc., Massachusetts, USA.

OMS (Organización Mundial de la Salud. (2004). La Organización del Trabajo y el Estrés. Ginebra: Autor.

Yang, X., Wang, Z., Lang, Y., & Wang, M. (2004). Compare the occupational stress and work ability among the police officers, doctors and teachers. Sichuan Da XueBao Yi Xue Ban, Journal of Sichuan University, N° 2. Vol. 32. Pp. 251 – 255. China.

Capítulo 143

DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
A LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN VENEZUELA

Omar W. Mendoza Q.

Resumen

Se presenta a continuación un abordaje de tipo documental a nivel descriptivo en el cual se desarrolla de manera amplia la conceptualización de la seguridad y la salud en el trabajo, estimando su real alcance por lo que es un concepto que define la Prevención de los Riesgos Laborales a través de un nuevo significado y un objetivo más extenso. Adicionalmente se diserta sobre la Seguridad en el Trabajo, entendida esta, como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible; y la Salud Laboral, cuya finalidad es promover la salud integral del trabajador. El propósito del presente documento es reseñar cómo ha evolucionado la noción y se ha transformado la definición y alcance de la seguridad y salud en el trabajo, a la concepción de Prevención de Riesgos Laborales en Venezuela, a la luz de los nuevos enfoques y marcos regulatorios.

Palabras clave: Seguridad, salud laboral, prevención de riesgos laborales.

Introducción

Parece concerniente desarrollar lo relativo a la conceptualización de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que es un concepto que define la Prevención de los Riesgos Laborales a través de un nuevo significado y un objetivo más amplio, la Seguridad en el Trabajo, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la

Salud Laboral, que tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador. En el presente documento se reseña de cómo hemos pasado de la seguridad y salud en el trabajo a la Prevención de Riesgos Laborales en Venezuela.

Metodología

La metodología empleada en la investigación ha sido documental-descriptiva.

Desarrollo

1.1.- Noción moderna de seguridad y salud en el trabajo

La nueva y moderna denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo, a finales de aquella centuria y que dio lugar a lo que luego se llamó Derecho del Trabajo, fueron normas que tuvieron como contenido *la Seguridad e Higiene en el Trabajo*, que es la denominación tradicional con la que se conoce esta materia desde sus orígenes hasta casi la actualidad. Seguridad y Salud en el Trabajo, es la denominación que se recoge en la legislación venezolana, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), y su Reglamento Parcial. Con este denominación tradicional, el término seguridad venía a hacer una referencia, al conjunto de medidas de prevención o protectoras contra los accidentes laborales, y el de higiene a las medidas médico – higiénicas necesarias para evitar las enfermedades originadas por las condiciones del trabajo.

La anterior denominación comienza a ser sustituida, a partir de la década de los años ochenta del siglo XX, cuando a nivel internacional empieza a aceptarse una nueva denominación, la de Seguridad y Salud en el Trabajo. Esta es la denominación que utiliza el Convenio Nº 155, sobre *Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo*, que Venezuela ratifica en 1984, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores, que con el objeto de armonizar las legislaciones de los Estados miembros en esta materia, establece, con carácter de norma de mínimos, los principios de la Prevención. La nueva y moderna denominación de Seguridad y Salud en el Trabajo, encierra una más amplia concepción de la prevención de los riesgos laborales, donde los objetivos son más ambiciosos. El término Seguridad ahora se refiere a su acepción más primaria: lo exento de todo peligro, daño o riesgo. El término Salud implica un concepto y objetivo más amplio, positivo e integral que el de

higiene (que es solo medio e instrumento de aquella), cuando la Organización Mundial de la Salud lo define como el estado de bienestar físico, mental y social completo y no meramente la ausencia de enfermedad. La configuración de una noción más amplia que la de seguridad e higiene en el trabajo por la de salud laboral ligada a la prevención de riesgos laborales, determina un interesante cambio de la denominación de seguridad e higiene en el trabajo por el de seguridad y salud en el trabajo, pasando por un concepto más defensivo a uno más ofensivo y más amplio, al contemplar todos los aspectos del ambiente y de las condiciones de trabajo.

1.2.- Generalidad de la prevención

En este sentido, la prevención como concepto más amplio implica: La evaluación y control desde la producción y/o servicio, suministro de máquinas, sustancias y productos hasta su utilización en la organización. La evaluación y control de productos, equipos y sustancias y de su uso adecuado, evaluando lugares, ambientes, locales, entre otros. La valoración de cualquier factor del ambiente y de las condiciones de trabajo susceptible de influir en la salud laboral.

La política de prevención estatal está supeditada a los mandatos de carácter internacional. Su realización, aplicación y desarrollo mediante medidas de aplicación de las normas, pero también mediante políticas activas de promoción, implica a todos los poderes públicos. Las partes sociales a través de la negociación colectiva y a través de las medidas de participación que ofrece el marco legal tienen también un espacio importante.

A nivel nacional se encuentran varios artículos que aluden directamente a los bienes intereses protegidos por la normativa de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo: Como valor supremo del estado: la vida. El derecho a la promoción de la salud y a la prevención de enfermedades, y en especial a través de las medidas preventivas y las prestaciones reparadoras de seguridad social.

A pesar de que el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) es de carácter programático y, además, se mueve todavía en la visión tradicional de la seguridad, higiene y ambiente de trabajo más que una concepción preventiva más amplia, es posible acudir a los demás preceptos, en especial al artículo 1 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT y sobre todo al desarrollo de la Constitución, en especial, al Reglamento Parcial de la LOPCyMAT, las

Normas Técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la LOPCyMAT en forma general, para fundamentar desde ahí la construcción del deber empresarial de seguridad (deuda de seguridad) en el ámbito de las relaciones privadas y a la vez como un deber público derivado de las normas de desarrollo del artículos 83, 84 y 87 de la CRBV.

La articulación jurídica de la protección de la seguridad y la salud laborales descansaría así en una doble noción legislativa, como es en el caso de España (Palomeque 1997):

> La definición de los objetivos y del contenido de la política de prevención de riesgos laborales a cargo de las Administraciones Públicas, esto es, el compromiso de los poderes públicos de adoptar medidas preventivas y de garantizar su aplicación para tutelar la salud laboral. Es una perspectiva de carácter publicista que se extiende más allá de las partes del contrato de trabajo. (p. 5)

La formulación de una relación de obligatoria en el ámbito del contrato de trabajo, construida legislativamente sobre el derecho del trabajador conlleva a una protección eficaz frente a los riesgos laborales y el correlativo deber de protección del empresario. La deuda de seguridad si bien tiene aspectos preventivos, sus consecuencias son sobre todo reparadoras, esto es, su inobservancia generaría responsabilidades contractuales para el empresario por los daños derivados del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos. Pero tal deuda es a la vez un deber público sancionable en vía administrativa.

Algún sector de la doctrina según García y González (1996:39), las diferencias diciendo que mientras la obligación empresarial nacida de la relación de trabajo se caracteriza por ser una obligación de resultado, esto es, la ausencia de lesiones y de daños, las obligaciones introducidas por la intervención pública constituye una obligación de medios, pues se trata de proteger la vida e integridad física de los trabajadores poniendo todos los medios para eliminar los factores de riesgos y exigiendo el cumplimiento de disposiciones expresas.

Sin embargo, a mi juicio, los objetivos son los mismos y la deuda de seguridad privada, si se producen daños, valora también el incumplimiento de las obligaciones de medios. En realidad, la intervención pública y su normativa mediante concreciones vienen a modalizar y a determinar el contenido del deber de seguridad y atribuye al empresario, además de responsabilidades privadas,

obligaciones públicas y viceversa, el incumplimiento de los deberes públicos adquiere también relevancia privada con los efectos contractuales y resarcitorios correspondientes.

1.3.- En relación al accidente de trabajo y la enfermedad profesional

En la legislación venezolana relativa a la LOPCyMAT, tanto como en la de la seguridad social, continuarán siendo de aplicación los términos de accidentes de trabajo y enfermedad profesional, con los efectos previstos en dicho ámbito.

El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, siempre ha distinguido las patologías específicas, estos son los riesgos que derivan de la actividad laboral, de las inespecíficas que no tienen relación con el trabajo. Pero solo a efectos de trazar unas fronteras en la acción protectora. Ello se plasma en los conceptos y definiciones de accidente de trabajo y enfermedad ocupacional contenidos en los artículos 69 y 70 de la LOPCyMAT.

Hay que tener en cuenta, sin embargo, que ya en los orígenes de estos conceptos, en la legislación de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se encuentra una perspectiva reparadora y es desde ese punto de vista de la protección –a posteriori– como se abordan por el ordenamiento de la Seguridad Social, articulando la acción protectora en las dos grandes ramas, en los términos que se han vistos en el epígrafe anterior. De ahí que el artículo 69 de la LOPCyMAT defina el accidente de trabajo e introduce una serie de ampliaciones a efectos de proteger al trabajador ensanchando el concepto de riesgos profesionales (presunción de laboralidad, ampliaciones diversas, por razón de la actividad, de tiempo y lugar, fuerza mayor, actos del propio accidentado o de terceros, entre otros).

La visión preventiva también estuvo presente en los orígenes de esta legislación abordándose en las normas de accidentes de trabajo, los orígenes de la seguridad e higiene en el trabajo, como funcional a la seguridad social, a fin de reducir el número de accidentes y disminuir los costos de las prestaciones. De ahí que la propia Seguridad Social también configurara un deber de seguridad del empresario relevante, no solo a efectos de la relación laboral con el trabajador o con la Administración, sino también con repercusiones en las responsabilidades del empresario en las prestaciones que pudieran derivarse del incumplimiento por la empresa, de las normas de prevención que acarreasen accidentes o enfermedades y las correspondientes prestaciones.

1.3.1- Accidente de trabajo

El artículo 69 de la LOPCyMAT, establece el concepto legal de accidente de trabajo, con el siguiente alcance: Se entiende por accidente de trabajo, todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurran los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Se ve entonces el amplio concepto preventivo que la LOPCyMAT establece al accidente de trabajo y verifica su interés a efectos de la labor preventiva: Interesa a la acción preventiva el accidente que se produce como consecuencia del trabajo directamente por el juego de la relación de causalidad entre tales elementos. Interesa también el accidente que se produce en tiempo y lugar, no solo por la relación de causalidad con el trabajo, sino por el posible juego de otros elementos de seguridad (locales, máquinas, entre otros).

También los que se producen aunque el trabajador lleve a cabo trabajos de distinta categoría profesional, pues hay que verificar la causa del accidente y la existencia o no de culpa –in eligendo

o in vigilando– del empresario, si el trabajador no poseía la formación adecuada o no era el más idóneo, por ejemplo. El accidente que se produce al ir o volver al lugar de trabajo –in itinere– parece en principio más alejado de la labor preventiva. Pero no cabría desconsiderarlo, si en el mismo han influido las condiciones laborales previas (por ejemplo, agotamiento, cansancio, fatiga o estrés como consecuencia de una excesiva jornada laboral, entre otras cosas).

Lo mismo cabe decir, cuando se trata de actos de tercero, del propio accidentado, por el juego de los agentes psicosociales antes mencionados (imprudencias del trabajador) teniendo en cuenta los deberes empresariales y los deberes de formación del trabajador. También las llamadas enfermedades del trabajo, que según la jurisprudencia se califican a efectos reparadores como accidentes de trabajo, deben ser objeto de valoración a efectos preventivos por la presencia de factores o patologías no específicas, especialmente cuando sobre las mismas puedan afectar las específicamente laborales. Además, las enfermedades profesionales que aparezcan y no se encuentren listadas ponen de manifiesto algunos de los defectos del sistema de lista.

1.3.2.- Enfermedad Profesional

La enfermedad profesional, es la entendida como los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (2008), y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud.

Es pues un concepto legal de régimen de listado, en cuanto que el tipo de enfermedades que tienen tal calificación, están limitadas a la concurrencia de los dos requisitos, que se contraigan en la ejecución de trabajos de actividades reglamentariamente determinadas y que estén provocadas por

las sustancias o elementos también determinados en la norma reglamentaria citada en Rubio (2002:61). Este concepto legal restrictivo es la causa de que todas las enfermedades que tienen su origen o etiología en el trabajo, que no estén incluidas en el listado legal de enfermedades profesionales, tenga la consideración legal de accidentes de trabajo, como se acaba de exponer.

Ya dentro de los riesgos profesionales hay que distinguir el accidente de trabajo de la enfermedad profesional. Estos son los posibles modelos o sistemas que pueden establecerse para la consideración de las enfermedades profesionales:

A) Sistema de lista: Tienen la consideración de enfermedad profesional las recogidas en una lista, y causadas por las sustancias y elementos en sectores, todos ellos previamente determinados por el legislador en cada momento. Este sistema tiene las siguientes ventajas para abordar los riesgos profesionales:

Hay una presunción –iuris et de iure– de que las enfermedades profesionales listadas se deben al trabajo que se realiza y a las sustancias y no necesita ser probado el nexo causal, lo cual: simplifica y facilita el diagnóstico y disminuye el margen de error; llama la atención y facilita la detección de riesgos en orden a la prevención y a las obligaciones de la empresa de hacer reconocimientos médicos; permite al trabajador relacionar su enfermedad actual con el trabajo que pudo realizar muchos años antes; agiliza los trámites para acceder a las prestaciones y permite la confección de estadísticas de sectores con riesgo de enfermedad profesional.

El sistema lista tiene el inconveniente de que se quede desfasada, incompleta y de que a veces transcurre mucho tiempo hasta que se incorporan las nuevas enfermedades profesionales que vayan apareciendo.

B) Sistema abierto o de determinación judicial: Incluye las enfermedades profesionales que no están determinadas –a priori–, sino que en cada caso concreto por determinación judicial se calificará o no de enfermedad profesional, si se prueba que tiene por causa el trabajo que se realiza.

Este sistema tiene como ventajas las siguientes: Permite tener en cuenta las insuficiencias del sistema de lista e incorpora nuevas enfermedades profesionales de acuerdo con la evolución de la medicina; El médico diagnostica y estudia la enfermedad. El sistema abierto de determinación

judicial, sin embargo, tiene inconvenientes: Genera cierta inseguridad jurídica; es difícil averiguar el origen de las enfermedades; aumenta el número de peticiones de calificación de la enfermedad como profesional; el informe médico puede ser contradicho por otro informe médico; no facilita medidas preventivas, ni estadísticas nacionales o internacionales.

C) Sistema mixtos: Se establece por vía legislativa previamente una lista de enfermedades profesionales, pero dejando una cláusula abierta para que, mediante la analogía o la valoración judicial, puedan añadirse enfermedades profesionales nuevas surgidas con la evolución de la producción, de las tecnologías y de los conocimientos médicos y científicos.

A nivel internacional, la OIT recomienda el sistema mixto (Convenio 121 y Recomendación Nº 194 de 2002) pues deja abierta la posibilidad de probar el nexo causal entre el trabajador y la enfermedad, considerándose en tal caso la patología como enfermedad profesional, pese a no estar contemplada en la lista. Así pues que la Recomendación 194 de 2002 de la OIT, que viene a establecer pautas para el establecimiento, revisión y aplicación de sistemas de registro y notificación de enfermedades profesionales, trata de mejorar los procedimientos de identificación, registro y notificación, en este caso de enfermedad profesional, a fin de determinar sus causas, y de promover una armonización de los sistemas nacionales de registro y notificación. Así como de un procedimiento simple para mantener actualizada la lista de enfermedades profesionales.

Conclusión

El Estado adquiere la responsabilidad laboral al colegir los riesgos laborales, ya que la seguridad y salud en el trabajo define la prevención de los riesgos laborales a través de un significado y un objetivo amplio, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la salud laboral, lo cual tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador.

Es por ello, al indicar el avance de la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela y definir el ámbito constitucional de las condiciones de trabajo en nuestro país, se estableció una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la

convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna. Todo esto a través de la CRBV y la LOPCyMAT y demás normativa que la completa, en donde el derecho constitucional a la seguridad y salud en el trabajo se completa con el de igual rango por tratarse de un derecho fundamental, que es el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Éstas leyes son la columna vertebral del Derecho positivo en materia de trabajo y a ella se acude constantemente, tanto para encontrar las normas que contienen la regulación de los distintos aspectos de la relación laboral entre el empleador – empleado, entre trabajador – empresario, como para hallar la solución conforme al Derecho en las controversias que pudieran suscitarse con ocasión de la relación contractual y condiciones de trabajo.

Referencias

Cabanellas, G.: Contrato de Trabajo. Volumen l. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina, 1963.

Cabanellas, G.: Introducción al Derecho Laboral. Bibliográfica Ameba. Buenos Aires, Argentina, 1961.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Nº 5453. 1999. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial Nº 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Decreto Nº 8.938 - 30 de abril de 2012. Caracas, Venezuela.

NORMA TÉCNICA PARA LA DECLARACIÓN DE ENFERMEDAD OCUPACIONAL (NT-02-2008). INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_doc/ Nor_Decl_Enfer_Ocup.pdf. Consultado Febrero 2015.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convención y Recomendación Nº 194 de 2002.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Lista de Enfermedades Profesionales (Revisada en 2010). Identificación y Reconocimiento de las Enfermedades: Criterios para incluir enfermedades en la lista de EP de la OIT: Ginebra. 2010.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra, 1981.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 4ta Edición de 1998.

Palomeque López, M.: El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, Nº 3, 1997, págs. 245-254.

REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta oficial Nº 38.596 de enero 2007. Caracas, Venezuela.

Rubio, A.: Manual de derechos obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales. Edita Fundación Confemetal, Madrid. 2002.

Capítulo 144

RACIONAMIENTO ELÉCTRICO: TRASTORNO DEL SUEÑO RENDIMIENTO LABORAL Y LA CALIDAD DE VIDA

Dinoska Tovar Zerpa

Resumen

El presente trabajo se orientó al análisis de los factores que inciden en el trastorno del sueño y determinar la incidencia en el rendimiento laboral de los trabajadores de IAMDESANDI" Instituto autónomo de Deporte del municipio San Diego. Para tal efecto, se efectuó una investigación documental, de tipo descriptivo con una muestra de 39 trabajadores conformado por operarios, instructores, personal de oficina y administrativos que laboran por turnos en el instituto, se les aplicó una encuesta de veintiuna preguntas cerradas con cinco alternativas. Los resultados mostraron que un 90% presentaba inadecuadas condiciones de salud asociadas a el mal dormir: (estrés, ansiedad, insomnio, dolor de espalda) resaltándose que efectivamente la interrupción del sueño como consecuencia del Racionamiento Eléctrico implementado por el Gobierno Nacional y radicalizada hace un mes, no permite a los trabajadores gozar de una óptima calidad de vida y en consecuencia ello genera bajo rendimiento en las labores que ejercen dentro de la Institución, aunque no son excluyentes de otros factores que también pueden intervenir, ya que pueden afectarlo pero no determinarlo**.**

Palabras clave: Racionamiento eléctrico, sueño, calidad de vida, rendimiento laboral, trabajador

Introducción

Racionamiento eléctrico es el nombre genérico, conocido también como apagones y el requerimiento de las autoridades de que los venezolanos disminuyan el consumo eléctrico

demuestran que Venezuela podría estar al borde de una nueva crisis eléctrica como la que se vivió entre 2009 y 2013. Incluso el Ministro del Poder Popular para la Energía Eléctrica, Luis Motta Domínguez, alertó durante el Taller de Planificación Estratégica que el sistema eléctrico podría colapsar en el mes de abril si no se tomaban medidas de racionamiento. En ese sentido el ministro para Energía Eléctrica, Luis Motta Domínguez, lo que se ha denominado oficialmente como **"plan de administración de carga"** comprende cinco franjas horarias: 12:00 am a 4:00 am; 4:00 am a 8:00 am; 8:00 am a 12:00 pm; 12:00 pm a 4:00 pm; 4:00 pm a 8:00 pm. Los estados bajo la medida son: Anzoátegui, Apure, Aragua, Barinas, Bolívar, Carabobo, Cojedes, Falcón, Guárico, Lara, Mérida, Miranda, Monagas, Portuguesa, Sucre, Táchira, Trujillo, Yaracuy y Zulia. Una de las medidas polémicas que han tomado las autoridades venezolanas ha sido imponer el racionamiento eléctrico a los centros comerciales en determinados horarios, solicitando que durante el resto del horario de funcionamiento autogeneren la energía necesaria. La evolución de la tecnología ha generado el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, ya que ha permitido incorporar adelantos significativos que facilitan el desenvolvimiento y las responsabilidades de las personas en la sociedad moderna. Sin embargo, paralelamente no es menos cierto que también dicha evolución tecnológica, concretamente en la organización del trabajo, paradójicamente, es menos cierto que concretamente el racionamiento eléctrico es responsable de una serie de aspectos negativos en la salud de los trabajadores.

La investigación está orientada a estudiar los trastornos del sueño que se están generando en los trabajadores y como está influyendo en su rendimiento laboral y la calidad de vida y en la dimensión de los factores psicosociales, es uno de los principales problemas que afecta mayoritariamente a los trabajadores. Este documento resalta los indicios de los trastornos del sueño en una muestra, en este sentido, se asumen algunos supuestos, a partir de las investigaciones realizadas por expertos.

Sin duda, la esfera de la producción de bienes y servicios es primordial en el mundo del trabajo y para la sociedad en general. No obstante, Es difícil concentrarse cuando una persona está muy cansada, aumentando así, la posibilidad de errores o accidentes. Esta situación podría constituir una desmejora en la calidad de vida del trabajador pudiendo agravar las afecciones de salud, que inevitablemente también son afectadas en todas sus actividades, a lo interno del hogar, como grupo social, que debe cumplir situaciones vitales en el cuidado, alimentación, el cuidado de la familia,

la administración y organización del hogar, el trabajo doméstico, la manutención y la educación de los hijos, todo lo cual contribuye a la construcción de una sociedad sana.

La evolución de la tecnología ha generado el mejoramiento en la calidad de vida de los trabajadores, ya que ha permitido incorporar adelantos significativos que facilitan el desenvolvimiento y las responsabilidades de las personas en la sociedad moderna. Sin embargo, paralelamente no es menos cierto que también dicha evolución tecnológica, concretamente en la organización del trabajo, es responsable de una serie de aspectos negativos en la salud de los trabajadores concretamente, cuando nos referimos al tan quebrantado mercado laboral venezolano, que según Instituto Nacional de Estadística, INE (2008) INE desde los 17 hasta los 44 años, es el mayor segmento de la población económicamente activa en Venezuela.

El trastorno del sueño es uno de los aspectos estudiados entre los factores psicosociales que afectan el trabajo. En este ámbito destaca el concepto de riesgo psicosocial planteado en el ámbito de las instituciones de la Unión Europea con competencia en "salud y seguridad" en el trabajo. Contrario a otras Organizaciones Internacionales con relevancia en la materia, como la Organización Mundial de la Salud, OMS, y la Organización Internacional del Trabajo, OIT, en países como Japón, E.E.U.U y Canadá, utilizan términos como stress laboral, salud mental.

Otro aspecto de origen psicosocial es el "factor riesgo", el cual se refiere a todo aquel "aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales y psicológicos en los trabajadores". (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000).

Es de recordar que los riesgos psicosociales no son de carácter individual, de personalidad ni responden a circunstancias personales o familiares, sino que tienen su origen, como se indicó anteriormente, en la organización del trabajo, a diferencia de los riesgos tradicionales.

El presente estudio aborda la temática de la salud y las condiciones del trabajo focalizando uno de los factores psicosociales, cuyo concepto se refiere a la dualidad de roles que hoy día desempeña un importante un número trabajadores quienes padecen de deterioro de la salud.

Se intenta abordar esta situación problemática mediante un estudio de campo, cuyos hallazgos se fundamentan en el análisis IAMNDESANDI, en San Diego Carabobo Venezuela, a toda luz que los entes administrativos a los que puede acudir el trabajador para su debida protección, así como los acuerdos internacionales, la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo*, LOPCYMAT, (2005) y las innumerables quejas que son presentadas en las Oficinas de personal, entre las cuales las mayores preocupaciones y temas discutidos. Los **trastornos del sueño** o **desórdenes del sueño** (también conocidos con el nombre de **enfermedades del sueño** o incluso **trastornos del dormir**, según el país hispanohablante de que se trate) son un amplio grupo de padecimientos que afectan el desarrollo habitual del Ciclo-sueño-vigilia por lo que su atención oportuna puede evitar trastornos que pueden ser muy graves e interferir con el funcionamiento físico, mental y emocional del individuo.

La calidad de vida en el entorno laboral puede ser vista como una consecuencia de la motivación en el trabajo o como la parte concerniente a la productividad de las empresas, lo que puede ser considerado como la calidad del medio ambiente laboral y relacionado con la salud e higiene en el trabajo. Desde el punto de vista jurídico, la calidad de vida del trabajador, está referida a las condiciones de trabajo en un sentido amplio, que involucra tanto las condiciones físicas, contractuales y de remuneración, como las relaciones sociales que surgen entre los propios trabajadores y entre éstos y los patronos; que tiene que ver directamente con la cultura y valores de los actores sociales del trabajo y las percepciones de satisfacción o insatisfacción que devienen de ésta conjunción de factores, vale decir, que no se restringe sólo a los deberes y derechos establecidos en la ley sustantiva laboral o a los términos de un contrato de trabajo en el que se establecen claramente los límites y las condiciones de la relación laboral; así como a lo pautado en la Convención Colectiva de Trabajo que pueda existir, sino a la condición del trabajador como ser humano.

Antecedentes de la problemática laboral y el trastorno del sueño

Diversos autores se han ocupado de abordar la problemática laboral del trabajo En el texto de Santibáñez, I. y Sánchez, J. (2007). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. Madrid. Se abordan teman fundamentales para la presente investigación, como es el caso del ser humano y los ciclos del sueño, el trabajo y los turnos, las enfermedades más comunes

en los trabajadores con turnos rotativos y nocturnos, así como el cuidado de la salud de los trabajadores.

Menéndez, F. Fernández, F. Llaneza, F. Vázquez, I. Rodríguez, J. Espeso, M. (2009). *Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales.* España. El texto contiene información relevante para la presente investigación principalmente en lo que respecta al sueño, salud de los trabajadores, rotación de puestos de trabajo, riesgos de accidentes y enfermedad profesional, clima en el ambiente de trabajo y familiar de los trabajadores. Investigaciones estas relacionadas de una u otra manera con el presente estudio, ya que de cierto modo se hace referencia a los aspectos referidos al sueño, la calidad de vida y el rendimiento laboral que conjuntamente se analizaran a los fines de determinar si su vinculación arroja algún resultado.

Cuando se abordó la problemática mediante un estudio de caso, cuyos hallazgos se fundamentan en el análisis en el centro de trabajo **IAMDESANDI,** en San Diego-Carabobo, Venezuela, incluyendo los entes administrativos a los que puede acudir el trabajador para su debida protección, así como los acuerdos internacionales, la *Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo,* LOPCYMAT, (2005)

I.- Sueño trastornos calidad de vida / factores psicosociales

El sueño (en cuanto acto de dormir) es un estado de reposo uniforme de un organismo, a diferencia del estado de vigilia (cuando el ser está despierto), caracterizándose por bajos niveles de actividad fisiológica (presión sanguínea, respiración, latidos del corazón) y por una respuesta menor ante estímulos externos.

Los estados y las fases del sueño humano pueden definirse según los patrones característicos que se observan mediante los estudios denominados electroencefalograma (EEG), electrooculograma (EOG, una medición de los movimientos oculares) y electromiograma de superficie (EMG). Al registro de estos parámetros electrofisiológicos para definir los estados de sueño y de vigilia se le denomina polisomnografía. Que obedecen a varios estadios y perfiles.

Observando que el buen dormir es parte natural del ser humano, es de destacar que los trabajos que ocupan los tiempos normales que requiere toda persona para dormir que según lo que se ha

analizado es la noche, ya que el hombre ha sido diseñado por la naturaleza para dormir de noche y estar activo de día, se considera que el mal dormir o la interrupción de este ritmo natural contribuye al deterioro de la salud del trabajador, a consecuencia de la afección que se genera en el cuerpo humano al ser interferido su ritmo circadiano (respuesta a la luz), así como los patrones de actividad digestivos y cerebrales. **Calidad de Vida**

Al hacer referencia a la calidad de vida, puede señalarse que ha existido desde tiempos muy remotos, no obstante, poco había sido el interés por su estudio, no es sino hasta la década de los años 60 cuando comienza a estudiarse, tratando de ser definida de diversas maneras, encontrando gran variedad de significado, hasta la que se le da en la actualidad, siendo relacionado directamente a muchos ámbitos vinculados al ser humano directamente, como lo son la salud física, la salud mental, la educación, la economía, la política y el mundo de los servicios en general.

En principio, la expresión Calidad de Vida era utilizada generalmente en debates públicos haciendo referencia mayoritariamente al medio ambiente y al deterioro de las condiciones de vida urbana. En la década de los años cincuenta e inicio de los años sesenta, el gran interés por descubrir todo lo relacionado al bienestar humano y la preocupación por las consecuencias de la vida moderna, vale decir, crecimiento y desarrollo industrial de la sociedad hizo surgir la necesidad de medir esa realidad por medio de datos objetivos, iniciándose desde las Ciencias Sociales el desarrollo de los indicadores sociales, estadísticos que permiten medir datos y hechos vinculados al bienestar social de una población. Indicadores, éstos que poco a poco fueron evolucionando, ya que en principio se referían únicamente a condiciones objetivas, tales como las de tipo económico y social, para posteriormente llegar a la observación o determinación de elementos subjetivos.

Rendimiento laboral

Es importante señalar que el trabajo constituye un rasgo específico de la actividad del hombre: históricamente se ha dicho que consiste en el proceso de transformación que hace el hombre de la naturaleza, y esta a su vez reacciona sobre el hombre modificándolo, consistiendo en sí en el proceso de producción, en el que se emplea un determinado esfuerzo, físico o psíquico.

Existen diversos tipos de trabajo, ya sea en la producción de bienes o servicio, sin embargo todo

trabajo por distinto que sea, supone un esfuerzo humano y como tal un gasto de las potencias del hombre, la labor puede tomar aspectos muy diferentes según sean los medios de producción a su disposición y según sean los tipos de relaciones, que a través del trabajo, se establezcan entre los seres humanos. Interrelacionándose mutuamente ambas condiciones, y de hecho, caracterizan los distintos modos de producción de la historia de la humanidad.

II.- Consecuencias El trabajo invita a reflexionar sobre la situación del mundo del trabajo, las diferentes condiciones de trabajo que caracterizan su presencia y las repercusiones en su salud; al tiempo pretende que el abordaje de esta temática contribuya a reflexionar a los actores del trabajo, acerca de la oportuna valoración de las deficiencias existentes hoy en día en las prácticas preventivas, que se reducen básicamente a ignorar la salud de los trabajadores.

Las acciones preventivas son múltiples y dependen tanto del tipo de trabajo que se realice como de las características propias de cada individuo. Para tomar decisiones sobre acciones preventivas es preciso considerar una diversidad de factores como: (a) **Individuales**: Incluye aquellos procesos propios del individuo que generalmente se caracterizan por ser silentes, tales como el estrés que afecta diversos aspectos de la salud física, mental y social. (b) **Emocionales**: Sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, entre otros. (c) **Cognitivos**: Tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma coherente, concentrarse, tomar decisiones. (d) **Comportamentales**: Referidos a estados de ánimo, agobio infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, uso de tabaco, drogas y fármacos. (e) **Fisiológicos:** Problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, inapetencia sexual, deficiencia cardiovascular como el infarto (de lo que más evidencia tenemos); trastornos respiratorios, artritis reumatoide. Problemas gastrointestinales, piel neurodermite, afecciones músculo-esqueléticas como dolores de espalda, dolencias en el codo, el cuello, los pies, así como también trastornos en la salud mental.

III- Análisis del caso El desarrollo del trabajo es enfocado desde la perspectiva de factores psicosociales haciendo énfasis en el análisis parte de cuatro hipótesis o supuestos enumerados seguidamente. **1**.- Existe deterioro de la salud de los trabajadores debido al mal dormir, y que alternan el trabajo productivo con el trabajo doméstico-familiar. **2**.-El rendimiento laboral de los trabajadores está asociado a su estado físico emocional, aunado a las cargas de índole personal y

social que aqueja a la población trabajadora en Venezuela, de manera cotidiana, que repercute en sus posibilidades de empleo y carrera profesional. **3**.- Las problemas sociales, económicos, políticos, inseguridad vigentes en la actualidad deterioran la salud y suponen un doble esfuerzo de los trabajadores en la sociedad **4**.- La ***salud*** de los trabajadores se ve seriamente afectada el Racionamiento Eléctrico en su vida laboral y doméstica-familiar.

IV.- Metodología

Para comprobar y contrastar las hipótesis o los supuestos se emplean análisis de tipo cuantitativo y de tipo cualitativo. En primer lugar, con el fin de comprobar las hipótesis relativas a Trastornos del sueño, se procedió a aplicar y analizar los resultados de una ***Encuesta de Trabajadores Activos***. En segundo lugar, para complementar las hipótesis relacionadas con el trastorno del sueño, rendimiento laboral y calidad de vida dificultades de concentración, cansancio, fatiga, trasnocho, ansiedad, relaciones interpersonales, mal humor entre la familia y el trabajo se realizaron exploraciones de los trabajadores individualmente que, según los supuestos, amparan las dificultades relacionadas con el deterioro de la salud. El estudio se llevó a cabo a partir de la realización de entrevistas, la aplicación de un instrumento, aprovechando la oportunidad que surgió en el transcurso de la investigación. De un grupo de personas voluntarias que tenía actitud favorable hacia el estudio, objetividad y claridad sobre el caso.

Dimensiones/Variables/Indicadores: Sexo, edad, clase social, categoría socio-económica, nivel de estudios, características del empleo (Tipo de ocupación, tipo de jornada y tipo de contrato), situación familiar, tipología del ciclo de vida.

Que fueran padres o madres que compartían hogar con otros familiares, y que aceptaban ser partícipes de esta investigación.

Caso IAMDESANDI San Diego -Carabobo: La población fue de 90 sujetos, de la cual fue seleccionada una muestra de 50 trabajadores, 25 hombres y 25 mujeres. El instrumento aplicado, fue una encuesta, el cual es un instrumento de medición: se utilizó tres variables; El Racionamiento Eléctrico: trastorno del sueño asociados a los factores psicosociales elaborado para tal fin con de 21 ítems, de los cuales sólo fueron empleados los referidos a **Sueño:** Dimensión trabajo, horario, turnos, descanso sueño reparador, noche y día; **Calidad de vida:** Comunicación

percepción y Relación comunicacional estados de ánimo. **Rendimiento laboral**, salud mental, relaciones interpersonales, satisfacción laboral, condiciones laborales y los indicadores de concentración laboral, bienestar. El instrumento intento evaluar las condiciones de trabajo, dimensiones de vital importancia para este estudio. La aplicación de fue alternada con la realización de entrevistas y observaciones en el centro de trabajo, por ejemplo, si la persona vivía en pareja, si sentía apoyo en el trabajo doméstico por parte de su pareja, niños menores de 12 años, adultos mayores de 60 años hermanos, otros. Desarrollaba otra actividad adicional como trabajador en la economía informal.

V. – Hallazgos Los principales hallazgos del estudio son:

1. Se evidenció trastornos, cansancio, mal humor, dolor de cabeza insomnio, dolor de espalda, ansiedad es una realidad en el ámbito estudiado; los trabajadores organizan y realizan medios tiempos de participación de dedicación al trabajo doméstico-familia, largas colas en la adquisición de los alimentos, pago de servicios, actividades bancarias, que no tienen, asociación entre edad y sexo (horas y minutos diarios).

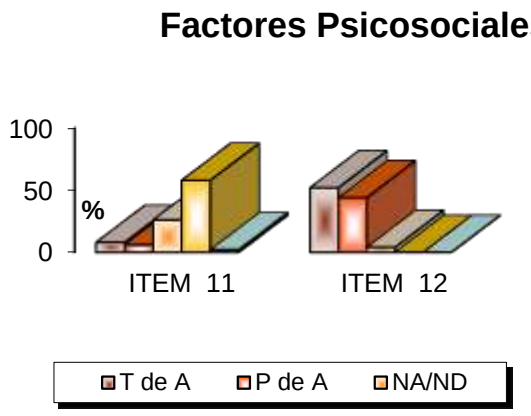
2. Se encontró que en los trabajadores a partir de 25-50 años aumenta considerablemente el tiempo diario o al trabajo doméstico familiar (se mantiene entre 5 y 6 horas diarias como media), y se duplica o triplica en relación al trabajo realizado en relación l a las condiciones que fueron contratados.

3. En relación a la jornada de trabajo: hay un dilema: prolongación de la jornada de trabajo se evidenció que 23,6% de trabajadora prolonga su jornada laboral a más de un día a la semana; por múltiples razones, propias de la dinámica organizacional; la falta de energía eléctrica ocasiona postergación de trabajos de índole administrativo, caída de servidores en el caso de los trabajadores de con trabajos de índole física, no intelectual ciertamente su jornada de trabajo es más corta, pero igual manera se sienten afectados por los procesos de trabajo hallazgo podemos afirmar que la prolongación de jornada es un problema importante para hombres y mujeres, que afecta más a los trabajadores con cargos administrativos. No obstante, al analizar cómo es compensada la prolongación de la jornada laboral, se encuentra que no hay ninguna retribución o compensación adicional para los puestos de trabajado administrativos, gerencia o supervisión

4. En cuanto a los horarios de trabajo, éstos se expresan según la ocupación de los trabajadores. Es decir, según el nivel que ocupa en la pirámide organizacional, y la prolongación de la jornada. En el control de los tiempos de trabajo para este nivel con un promedio de 12,5 horas de jornadas, en algunos casos son compensadas y en otros no

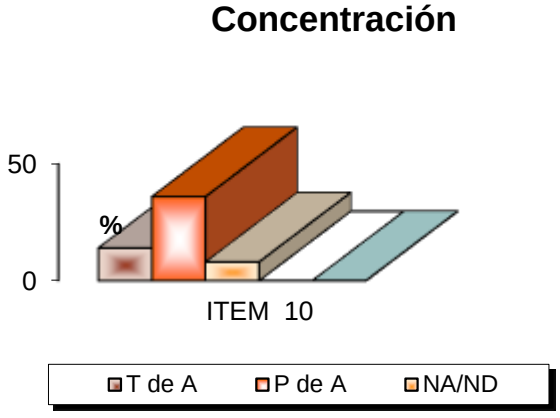
En definitiva, el estudio de caso concluyó que el 82% de las trabajadoras encuestadas presenta deterioro de la salud. Los gráficos 1 y 2 evidencian el deterioro silente que padecen los trabajadores al momento de trabajar con la muestra (Mayo, 2016), Este hallazgo coincide con el aporte del trabajo. En el texto de Santibáñez, I. y Sánchez, J. (2007). Jornada laboral, flexibilidad humana en el trabajo y análisis del trabajo pesado. Madrid. Se abordan tema fundamental para la presente investigación, como es el caso del ser humano y los ciclos del sueño, el trabajo y los turnos, las enfermedades más comunes en los trabajadores con turnos rotativos y nocturnos, así como el cuidado de la salud de los trabajadores. relacionadas de una u otra manera con el presente estudio, ya que de cierto modo se hace referencia a los aspectos referidos al sueño, la calidad de vida y el rendimiento laboral que conjuntamente se analizaran a los fines de determinar si su vinculación según que arrojaron resultados.

GRAFICO 1



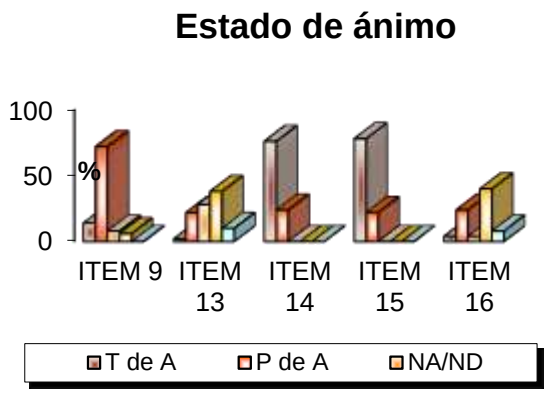
Tovar Dinoska Mayo, (2016)

GRAFICO 2



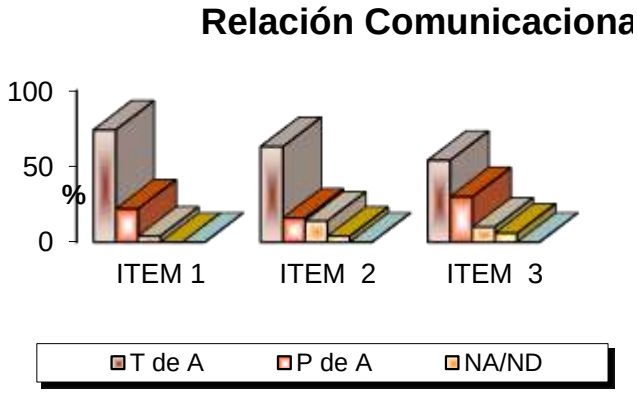
Tovar Dinoska Mayo, (2016)

GRAFICO 3



Tovar Dinoska Mayo, (2016)

GRAFICO 4



Tovar Dinoska (Mayo.2016

A modo de reflexión

En nuestro país hay un marco legal vigente y entes administrativos a quienes pueden acudir trabajadores y patronos. Hacer esfuerzos por evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo, debe incluir la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial, El problema central es que en Venezuela consumimos más energía eléctrica de la que generamos, pero además generamos menos de la que se podría con la capacidad instalada.

Mientras la capacidad disponible es de 17.720 MW, la demanda alcanza los 18.300 MW. Eso genera un déficit de 1.080 MW, pero la capacidad instalada en Venezuela alcanza los 34400 MW: más que suficiente para cubrir la demanda.

En las últimas décadas se ha vivido importantes avances en relación con el surgimiento de cambios, los cuales se han producido principalmente en el terreno legislativo, y también en el ámbito social. Día a día conocemos sobre reivindicaciones legislativas, tal como la del año 1999 cuando se produjo un importante debate social, con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuyo texto sin duda ha producidos cambios, pero lamentablemente los mismos no han tenido alcance en las mejoras de los trabajadores, y su calidad de vida quienes hoy día disponen de menos tiempo libre, al incorporarse progresivamente a actividades laborales sin

disminuir los compromisos familiares y domésticos. El resultado es el sacrificio de su tiempo libre, a costa de la satisfacción de las necesidades de su familia que cada día se hacen insuficientes, sin contar que un importante número de trabajadores tiene que acceder a otras plazas de empleo generando un profundo deterioro en su salud y en su calidad de vida.

Es importante llamar la atención primeramente al Estado Venezolano a fin de diseñar políticas públicas que permitan erradicar esta problemática y, por otro lado, al sector de los empleadores, sector público y privado, representantes de los trabajadores, a fin de que participen activamente y se hagan protagonistas en el diseño de políticas públicas organizacionales dirigidas a una distribución socialmente más justa de las jornadas de trabajo y al reconocimiento de la participación de la mujer en la sociedad actual.

Referencias

Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA (2000). París.

Manero, R. (2008). Dossier de salud y condiciones de trabajo. Valencia: Universidad de Carabobo.

República Bolivariana de Venezuela (2008). Instituto Nacional de Estadística, INE. Estadísticas laborales. Caracas, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial 38.236 del 26 de julio de 2005. Caracas, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2007). Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial 38.596 del 03 de enero de 2007. Caracas, Venezuela.

Ramos, J. (2003). Políticas de empleo e institucionalidad laboral para el siglo XXI. Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas. Universidad de Chile. Santiago de Chile: Editorial Universitaria.

Organización Internacional del Trabajo. (2002). La evolución del empleo, el tiempo de trabajo y la formación en la industria minera. Programa de actividades sectoriales. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Rohlfs, I. y otros (1997). Influencia del trabajo remunerado en el estado de salud percibido de las mujeres. Medicina Clínica, 1997; 108:566-571.

Torada**,** R. y Moreno, N. (2000). Mujer y trabajo. Problemática actual. Valencia, España: Germania.

Toms, T.; Carraquer, P.; Borras, V. y Roca, C. (2002). Estudio de la doble presencia apuesta a la conciliación familiar. España.

Tovar, D. (2009). La doble presencia y la protección. Revista Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2010; 9:503. Barquisimeto: Fundación Universitas.

Capítulo 145

PROTECCIÓN LEGAL A LA SALUD DE LA MUJER EN SU ENTORNO DE TRABAJO EN VENEZUELA

José Mendoza
Carlina Fernández

Resumen

Si las generaciones de derechos humanos se sucede, alcanzando cada vez una mayor comprensión de cómo garantizar los derechos básicos a cada ser humano, ¿Puede decirse que como sociedad se ha llegado a dar a la mujer, el lugar que se quiere?, y más específicamente, en materia legislativa de derecho laboral, ¿Qué normas pueden ser creadas para proteger aún más a la mujer en su medio ambiente de trabajo? Para dar con estas respuestas, se revisó el estado del arte y un análisis legislativo sobre las normas existentes actualmente, que protegen a la mujer en materia de derecho laboral.; en la búsqueda de las normas que deben ser incluidas o mejoradas, esto, a través de un análisis documental y la aplicación de herramientas propias del derecho comparado. La legislación venezolana ha dispuesto una serie de normas en su ordenamiento jurídico, que tienen como objetivo fundamental, resguardar la salud de los trabajadores y las trabajadoras, que hacen vida en el país, por ser una parte importante de la organización laboral en Venezuela. Sin embargo, en el caso de la salud de las mujeres, se encuentran legislaciones como la danesa, que son más avanzadas, al permitir la aplicación de normas de prevención del cáncer de mamas, de manera que se resguarde la salud integral de la mujer. Se concluye pues, que Venezuela posee una legislación laboral adecuada, pero que aún puede ser mejorada, especialmente en cuanto el resguardo del derecho a la salud de la mujer en su medio de trabajo.

Palabras clave: Salud, trabajo, seguridad, entorno, mujer.

1. Introducción

En el mundo de las leyes, el Estado actúa provisto de todo su poder, para intentar mover la balanza que de manera natural se encuentra en favor del más poderoso, el más fuerte, el más rápido, el más rico, etcétera. Esto se ha conocido como la protección del "débil jurídico", siendo éste, aquel individuo que el Estado, presuponiéndolo en desventaja en determinada relación, crea normas de obligatorio cumplimiento que intenten alcanzar la noción de justicia de Ulpiano (citado en López, 2015) "*La justicia es la constante y perpetua voluntad de dar (conceder) a cada uno su derecho*".

Es importante destacar que es una presuposición del Estado o del legislador, pues se puede verificar en hecho que este supuesto "débil jurídico" sea quien tenga más poder en una determinada relación, debido a características especiales y determinadas, razón por la cual siempre hace falta la actuación humana (Juez) para determinar cuál es la mejor manera de aplicar la norma, siendo que se ha de tratar diferente a quienes son diferentes.

La norma jurídica no se basta en sí misma para lograr un cambio en la sociedad pero es una expresión de lo que la sociedad desea lograr de sí, y en tanto, es una muestra de los valores importantes para dicha sociedad, su cultura y devenir histórico.

En el llamado mundo occidental, muchos de esos valores han sido homogeneizados a través de la globalización y de varios factores culturales y políticos que han permitido que un "objeto cultural" pueda ser inmediatamente reconocido en varios países con significados cercanos entre sí.

De tal suerte que la larga historia de la "igualdad de género" como objeto cultural no debe ser extraña para nadie en los países occidentales, así como sus avances logrados y aquellas metas que aún no ha alcanzado.

¿Se ha alcanzado ya en Venezuela a darle el lugar que como sociedad se quiere dar a la mujer?. Si las generaciones de derechos humanos se suceden, y cada vez los académicos alcanzan una comprensión mejor de cómo garantizar los derechos básicos a cada ser humano, la respuesta obvia pareciera ser no. Siendo así las cosas, en materia legislativa, y más específicamente hablando en materia de derecho laboral, ¿Qué normas se han creado para proteger a la mujer y cuáles faltan aún para darle el trato que como sociedad se aspira?

El objetivo fundamental de la presente indagación, consistió en hacer una revisión del estado del arte y legislativa sobre las normas existentes actualmente que protejan a la mujer, especialmente en materia de derecho laboral, para concluir qué normas deben ser incluidas.

2. Metodología

La metodología utilizada fue la revisión y análisis documental y la aplicación de herramientas propias del derecho comparado en estudio de casos, para así, una vez analizado y revisado el estado del arte, aportar desde el estudio de otras legislaciones, aquellas normas que se han considerado necesarias por sociedades cercanas a la venezolana.

3. Disertación

La salud como derecho fundamental, es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como: "*...un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades*". La referida cita procede del Preámbulo de la Constitución de la OMS, que fue adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, celebrada en Nueva York del 19 de junio al 22 de julio de 1946, firmada el 22 de julio de 1946 por los representantes de 61 Estados (Official Records of the World Health Organization, Nº 2, p.100), y entró en vigor el 7 de abril de 1948. La definición no ha sido modificada desde 1948.

Señala Ferrara (s.f) que esta definición es el resultado de una evolución conceptual, ya que surgió en reemplazo de una noción que se tuvo durante mucho tiempo, que presumía que la salud era simplemente, la ausencia de enfermedades biológicas. A partir de la década de los cincuenta, la OMS revisó esa definición y finalmente la reemplazó por esta nueva, en la que la noción de bienestar humano trasciende lo meramente físico. La Organización Panamericana de la Salud aportó luego un dato más: la salud también tiene que ver con el medio ambiente que rodea a la persona.

Así también, otro aspecto en el que se centra la caracterización de la OMS, es la organización de la salud pública. Con esto se hace referencia a todas las medidas que puedan tomarse desde los organismos gestionados por el Estado para la prevención de dolencias y discapacidades, para la prolongación de la vida y para la educación de los individuos en lo que respecta a la higiene personal. Afirma la OMS que "*La salud es parte de la responsabilidad de los gobiernos*".

En el ámbito laboral, la OMS también se pronuncia al hacer referencia a la salud ocupacional. Con este término se entiende a la actividad que promueve la salud de las personas en sus ámbitos laborales. Tiene que ver con las condiciones físicas del trabajador, pero también con lo psicológico.

A la hora de ingresar a un trabajo, las personas se ven sometidas a un examen de salud, pero los accidentes laborales, los movimientos repetitivos asociados a determinadas tareas, la exposición a condiciones perjudiciales o el estrés y la presión por parte de superiores pueden deteriorar sus condiciones. Para evitar esto, es necesario que quienes contratan trabajadores lo hagan asegurándoles condiciones de trabajo adecuadas, enmarcadas en normas de seguridad, y también es necesario que el Estado, mediante sus organismos de control, propenda al cumplimiento de las leyes en este sentido. Hoy en día existen muchos planes (de medicina preventiva, de seguridad, de higiene) que tienen como objetivo preservar la salud de los empleados en su ambiente laboral.

En este sentido, la legislación venezolana ha dispuesto una serie de normas en su ordenamiento jurídico, que tienen como objetivo fundamental, resguardar la salud de los trabajadores y las trabajadoras que hacen vida en el país. Así bien, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999) como norma suprema y fundamento del ordenamiento jurídico, establece en su artículo 83, la salud como un derecho social fundamental.

La referida norma, incluye tres conceptos fundamentales: La salud como derecho social, que debe ser garantizado por el Estado como parte del derecho a la vida; esta definición de tipo político-conceptual es el eje central alrededor del cual se organiza el resto de los planteamientos constitucionales, e inmediatamente se desarrolla un concepto que señala la relación entre políticas públicas, calidad de vida y salud; y por último, se incluye un componente para enfatizar el deber ciudadano de participar en la promoción y defensa de la salud.

Aunado a lo consagrado en la CRBV, el Poder Legislativo Venezolano, a través de la Asamblea Nacional, crea la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT, 2005) la cual tiene como objeto, entre otros:

> Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales…

En consecuencia, prevé un conglomerado de normas destinadas a la protección de la salud de los trabajadores y las trabajadoras; pero en el tema que ocupa, específicamente sobre el resguardo de la salud de la mujer, y más concretamente en la prevención del cáncer de mama femenino. Con base en lo expuesto, se señalan a continuación, las normas previstas en la LOPCYMAT, que sirven como herramientas en la prevención de ésta y otras enfermedades en el ámbito laboral, siendo el Estado Venezolano, garante constitucional y legal, de las condiciones y medio ambiente de trabajo, sin discriminación del empleo, ya sea en el sector público o en el sector privado; entre ellas, cabe traer a colación, tanto los derechos, como los deberes de los trabajadores y trabajadoras:

> **Artículo 53.** Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas. En el ejercicio del mismo tendrán derecho a:
>
> 1. Ser informados, con carácter previo al inicio de su actividad, de las condiciones en que ésta se va a desarrollar, de la presencia de sustancias tóxicas en el área de trabajo, de los daños que las mismas puedan causar a su salud, así como los medios o medidas para prevenirlos.
>
> 2. Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, (…).
>
> 3. Participar en la vigilancia, mejoramiento y control de las condiciones y ambiente de trabajo, en la prevención de los accidentes y enfermedades ocupacionales, (…).
>
> 4. No ser sometido a condiciones de trabajo peligrosas o insalubres (…)
>
> 5. Rehusarse a trabajar, a alejarse de una condición insegura o a interrumpir una tarea o actividad de trabajo cuando, basándose en su formación y experiencia, tenga motivos razonables para creer que existe un peligro inminente para su salud o para su vida sin que esto pueda ser considerado como abandono de trabajo. (…)
>
> *Omissis*
>
> 9. Ser reubicados de sus puestos de trabajo o a la adecuación de sus tareas por razones de salud, rehabilitación o reinserción laboral.
>
> 10. Que se le realicen periódicamente exámenes de salud preventivos, y al completo acceso a la información contenida en los mismos, así como a la confidencialidad de sus resultados frente a terceros.
>
> *Omissis*

Sin lugar a dudas los trabajadores y las trabajadoras, son una parte importante de la organización laboral en Venezuela, y partiendo de ello, serían inagotables los esfuerzos orientados a contribuir no

solo a su bienestar, sino también a sus derechos y deberes dentro del lugar donde desempeñan sus labores.

Según el precitado artículo 53 de la LOPCYMAT, todo trabajador o trabajadora, tiene derecho a trabajar en un ambiente adecuado; entendiéndose como un ambiente adecuado al sitio cuyas condiciones físicas, de seguridad y salubres le permitan al trabajador (a) desarrollar plenamente sus labores y funciones sin menoscabar su integridad física o mental.

A tales fines, antes de iniciarse como un miembro más de la organización, el trabajador o la trabajadora, debe ser enterado (a) de todo lo relacionado a los riegos y peligros que corre en la ejecución de sus labores, así como las normas de seguridad que debe seguir para evitar accidentes y las que debe seguir en caso que suceda alguno.

Además esta formación debe ser periódica, extendida durante el tiempo que el trabajador o trabajadora labore para la empresa, sea ésta pública o privada, con la finalidad de formarlo (a) en los avances, técnicas o procedimientos nuevos que deba asumir en el desarrollo de sus funciones laborales.

Por otra parte, el empleado (a) también tiene la facultad de ejercer la supervisión de las condiciones del medio laboral, y en función de ello, proponer o sugerir algún mecanismo o sistema en aras del mejoramiento de dicho ambiente. En el caso que ser sometido a condiciones peligrosas a los fines de ejecutar sus funciones para la organización, el trabajador o trabajadora, puede negarse a realizar dicho trabajo sin que pueda ser despedido por el patrono.

Pero los trabajadores y las trabajadoras no cuentan solo con derechos en materia de salud laboral, en contraposición a éstos, se encuentran en la obligación del cumplimiento de deberes para la preservación de la vida y la salud propia y de sus compañeros de trabajo; entre otros, que se mencionan a continuación:

> **Artículo 54.** Son deberes de los trabajadores y trabajadoras:
>
> 1. Ejercer las labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo (…).
>
> *Omissis*

> 3. Usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal (…).
>
> *Omissis*
>
> 5. Respetar y hacer respetar los avisos, carteleras de seguridad e higiene y demás indicaciones de advertencias (…)
>
> *Omissis*
>
> 7. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se le impartieren en materia de seguridad y salud en el trabajo.
>
> *Omissis*
>
> 9. Informar de inmediato, cuando tuvieren conocimiento de la existencia de una condición insegura capaz de causar daño a la salud o la vida, propia o de terceros, (…)
>
> *Omissis*

Se observa pues, cómo la normativa señalada, en sus artículos 53 y 54 señalan entre los derechos y los deberes de los trabajadores y las trabajadoras, la sujeción irrestricta a reglas de seguridad laboral, que permitirán en consecuencia, el desenvolvimiento de las condiciones necesarias para la preservación de la salud e integridad personal de cada trabajadora.

No obstante, así como contempla los derechos y deberes de cada trabajador o trabajadora, establece de igual modo, los derechos a ejercer por sus empleadoras y empleadoras, en materia de salud e higiene del ambiente laboral, que garanticen la salud, en este caso, de la mujer expuesta a la generación de diversas enfermedades, entre ellas, el temido cáncer de mama, el cual, guarda una especial relevancia, verbigracia, en ambientes de trabajo expuestos a actividad radioactiva, que puede clínicamente, influir en la probable aparición de un carcinoma mamario. Los derechos pues, que ostentan las empleadoras en el territorio venezolano, incluyendo también al género masculino, son, entre otros:

> **Artículo 55.** Los empleadores y empleadoras tienen derecho a:
>
> 1. Exigir de sus trabajadores y trabajadoras el cumplimiento de las normas de higiene, seguridad y ergonomía, (…).
>
> *Omissis*
>
> 6. Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, (…).
>
> *Omissis*

> 8. Exigir a los trabajadores y trabajadoras el uso adecuado y de forma correcta, y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal suministrados para preservar la salud.

Aunado al contenido previsto en la LOPCYMAT (2005) el Reglamento Parcial que desarrolla sus normas (2007) prevé las competencias del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INSPSASEL) como órgano encargado, entre otros, de ejecutar la política nacional de seguridad y salud en el trabajo; calificar el grado de peligrosidad de las empresas, establecimientos, explotaciones y faenas; desarrollar programas de educación y capacitación técnica para los trabajadores y las trabajadoras y los patronos y las patronas en materia de seguridad y salud en el trabajo; investigar los accidentes y las enfermedades ocupacionales y elaborar, conjuntamente con el Ministerio del Poder Popular para la Salud (MPPS) los criterios de evaluación de discapacidad a consecuencia de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

Continuando con el riesgo de contraer enfermedades ocupacionales, entre ellas, en las mujeres, el cáncer de mama, destacan Chulvi y Moreno (s.f) que se estima que cada año en el mundo, se producen un millón de nuevos cánceres de mama, que representan el 25 por ciento, de todos los cánceres que sufren las mujeres. Se trata de la causa de muerte más frecuente en mujeres de edades comprendidas entre 40 y 55 años. Este tipo de tumores está fuertemente relacionado con el estilo de vida occidental pero hasta hace poco no se habían identificado factores de riesgo concretos vinculados a la actividad laboral.

En este sentido, resulta preciso destacar que la situación cambia cuando en abril del año 2008, la Agencia Internacional de Investigación del Cáncer (IARC) declara el trabajo a turnos con nocturnidad como un agente cancerígeno de nivel 2A, es decir, probable cancerígeno en humanos. A partir de ese momento, colectivos de mujeres que trabajan a turnos con nocturnidad son identificados como grupos de riesgo, pero, desgraciadamente, esto no significa lo mismo en las diferentes latitudes.

En la legislación internacional en el caso de riesgo de contraer cáncer de mama en el ambiente laboral, destaca la situación de Dinamarca, según la cual, aseveran Chulvi y Moreno (ob. cit.) la Administración danesa reconoció en 2008 el derecho a indemnización de 38 trabajadoras con cáncer de mama que habían trabajado a turnos con nocturnidad más de 20 años y que no presentaban ningún otro factor de riesgo; según cifras aportadas por los señalados autores -sin precisar fecha- de 45

demandas interpuestas, la Seguridad Social danesa ha reconocido 17 casos más.

Hansen (citado en Chulvi y Moreno, op. cit.), explica que la manera de proceder del gobierno de Dinamarca con esta política de compensaciones, está claramente condicionada por el reconocimiento por parte de la IARC del trabajo a turnos con nocturnidad como probable cancerígeno en humanos, señalando textualmente:

La legislación danesa actúa de manera automática ante un reconocimiento de la IARC de esas características. En el mismo momento en el que se produce ese reconocimiento por parte de la IARC, los trabajadores daneses tienen la posibilidad de solicitar una compensación si padecen esa patología y han estado expuestos a ese factor de riesgo. Lo normal es que se reconozca ese origen y se acuerde una indemnización si no hay otro factor más probable para explicar por qué ese trabajador ha caído enfermo. La polémica no suele llegar a los tribunales y se resuelve con la actuación diligente de la Administración que obliga a los seguros médicos de las empresas a hacerse cargo de las indemnizaciones. Una situación bien diferente de la que sucede en España, donde los médicos e investigadores expertos en cáncer se ven confrontados a tribunales que les exigen demostrar relaciones exposición-efectos exclusivas que son imposibles en medicina.

La legislación patria es más próxima a la española que a la danesa, exigiendo que se demuestre la relación de causalidad para proceder el pago de indemnizaciones. Es por ello que los criterios médicos tardan en ser atendidos por los tribunales, pues requieren de estadísticas con tal seguridad que hacen falta años para poder recabar e interpretar tales datos.

Sin embargo, en lo que se refiere al acervo probatorio, existe un punto a favor del legislador patrio, al considerar este que el trabajador es el "débil jurídico" y que por ende, la carga de la prueba muchas veces se verá invertida, quedando sobre hombros del patrono, demostrar la existencia o no de determinados hechos invocados.

Chauca (2015) señala que, si bien es cierto que los teóricos del derecho probatorio han concluido que la prueba negativa es imposible de ser practicada, o lo que es lo mismo, no se puede probar la "no" existencia de un hecho, sino, la existencia de un hecho diferente, de tal suerte que haga imposible la existencia del hecho litigioso.

La consecuencia sería que si bien casos como los de Dinamarca no operarían de facto en nuestros tribunales, en otros casos, el o la trabajador/a solo deberá invocar la existencia de un hecho y quedara de parte del patrono intentar desvirtuarlo si no está de acuerdo con los hechos presentados por la contraparte.

4. Reflexiones finales

Ninguna obra hecha por el hombre es perfecta, incluyendo las normas que se dan a sí mismas las sociedades modernas. La venezolana tiene, como todas, fortalezas y debilidades las cuales pueden y han de ser constantemente mejoradas a medida que la sociedad misma avance en su entendimiento.

En el punto específico de la protección de la mujer, se observa que si bien es cierto en el último par de décadas se ha dado pasos agigantados para asegurar un medio ambiente de trabajo seguro para los trabajadores y en especial las trabajadoras, todavía hay camino por recorrer.

Asimismo, es oportuno acotar que un Estado que apoya por completo a uno de dos factores en una relación bilateral, terminará siendo injusto inevitablemente, pues así como el patrono no puede tener siempre la razón, es imposible que el trabajador siempre la tenga, siendo por demás injusto un Estado que se parcialice hacia uno de los extremos.

Referencias

Chauca, M. M. (2015). Sentencias contrarias a la ley y la respuesta del derecho. THĒMIS-Revista de Derecho, 29, 187-193.

Chulvi, Berta y Moreno, Neus. (s.f). Dinamarca da un paso adelante. Indemnizaciones por cáncer de mama de origen laboral. Revista de Salud Laboral de CCOO. [Página Web en línea]. Recuperado en 10 de mayo de 2016, de http://www.porexperiencia.com/articulo.asp?num=46&pag=06 &titulo=Dinamarca-da-un-paso-adelante.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela N° 5.453, de fecha 24 de marzo de 2000.

Ferrara, Floreal. (s.f). Concepto de salud según la OMS. [Artículo en línea]. Recuperado en 10 de mayo de 2016, de http://concepto.de/salud-segun-la-oms/.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.236, de fecha 26 de julio de 2005.

López, U. (2015). Lógica de la Justicia. Derecho PUCP.

Organización Mundial de la Salud. (s.f) ¿Cómo define la OMS la salud? [Página Web en línea]. Recuperado en 10 de mayo de 2016, de http://www.who.int/suggestions/faq/es/.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.596, de fecha 03 de enero de 2007.

Capítulo 146

DISPONIBILIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES DE LA MUJER DERIVADOS DE LA MATERNIDAD

Aurora Celina Salcedo Medina

Resumen

El ejercicio de los derechos laborales derivados de la maternidad debe regirse por el principio de autonomía de voluntad para que la mujer pueda disponer de ellos sin limitaciones. Para llegar a esta conclusión se hizo una investigación de tipo documental de modalidad descriptiva que permitió revisar la maternidad frente a la co-parentalidad, y la licencia por maternidad y el descanso para lactancia materna desde dos visiones: como deberes de obligatorio cumplimiento para el empleador y como derechos disponibles para la mujer. Para complementar se estudió la importancia de la disponibilidad de estos derechos para quienes ejercen la actividad parlamentaria, con especial referencia a casos de mujeres en función legislativa que experimentaron la maternidad.

Palabras clave: Disponibilidad de derechos, mujer, licencia por maternidad y descanso para lactancia materna.

1. Introducción

Tradicionalmente la maternidad ha sido tutelada por las leyes como un hecho biológico regulando sólo lo referido al embarazo, el parto y la lactancia del hijo, aun cuando se ha visto un esfuerzo por resaltar el rol del padre en el cuidado y atención de sus hijos y por destacar que dentro del grupo familiar cada integrante cumple un papel determinante en el desarrollo integral del individuo,

mediante el reparto equitativo de las tareas del hogar, muestra de ello es la recién aprobada licencia por paternidad. Sin embargo, permanece la idea de que el cuidado de los hijos recae de manera exclusiva en la mujer, en ese sentido, las figuras jurídicas que protegen los derechos derivados de la maternidad han sido mal entendidos más que como derechos como deberes de obligatorio ejercicio, lo que contraviene el principio de igualdad y no discriminación así como el principio de co-parentalidad consagrados en nuestra Carta Magna. A través del presente artículo se pretende evidenciar que tales derechos pueden ser disponibles por la mujer, sobre quien debe recaer la decisión de ejercerlos o no, mediante una investigación que implicó un arqueo documental que condujo a la revisión de normas constitucionales y legales que contemplan esos principios y que regulan la protección de las familias, la maternidad y la paternidad, y finalmente se presentan unos casos puntuales que dan cuenta de la necesidad que tiene la mujer de reincorporarse a sus actividades laborales luego del parto.

1.1 Maternidad y co-parentalidad

La maternidad ha sido entendida por el Estado como un asunto privado de las mujeres, quienes se embarazan, dan a luz y amamantan a sus hijos. Por ello, las políticas públicas y textos normativos la abordan como un simple acto de reproducción, limitándola al hecho biológico de la concepción y el amamantamiento.

Así se observa cómo la ley otorga protección excepcional a la mujer con ocasión a su función reproductora y pocas veces atiende los aspectos familiar y social que un hijo involucra, entre ellos que el cuidado es un deber compartido entre el padre y la madre, aun cuando en nuestro Ordenamiento Jurídico se tiene el principio de co-parentalidad consagrado en el artículo 76 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) “El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos o hijas”.

A pesar de este reconocimiento constitucional los textos legales aún conservan la idea de que el cuidado de los hijos recae de forma exclusiva sobre la mujer, con excepción de la licencia por paternidad y el fuero paternal que son derechos recién establecidos en un intento de involucrar al hombre en la formación de sus hijos, pero que resulta insuficiente para lograr el reparto igualitario de las responsabilidades familiares.

La protección legal a la maternidad ha sido producto de una importante lucha que trajo consigo el reconocimiento de una serie de derechos y reivindicaciones sociales que han permitido a la mujer trabajadora ejercer la maternidad en condiciones medianamente aceptables, pero hoy día estos derechos son vistos más como deberes, al punto que se obliga a la mujer a ejercerlos aun en contra de su voluntad, dejando de lado que existe un mercado de trabajo que necesita mujeres trabajadoras y que las mujeres necesitan trabajar, bien para obtener mejores ingresos y beneficios laborales, o porque tienen un plan de vida profesional que les exige no detener su jornada.

La madre sigue siendo considerada como el único miembro de la familia técnicamente calificado para cuidar y asistir a los hijos, sin tener en cuenta que el padre también puede asumir esa tarea como corresponsable, esto exige replantearse los derechos derivados de la maternidad como disponibles y susceptibles de acuerdos entre los miembros de la familia, y no como derechos-deberes de obligatorio ejercicio, indisponibles por medio de acuerdos entre particulares.

1.2.- Licencia por maternidad y descanso para lactancia materna como deberes de obligatorio cumplimiento para el empleador

Las leyes del trabajo al establecer los derechos protectorios relacionados con la maternidad no refieren en forma expresa que la mujer esté obligada a ejercerlos, más bien son reconocidos como derechos para proteger en forma especial a la mujer con ocasión de la maternidad. No obstante, estatuyen sanciones destinadas al empleador por incumplimiento de tales derechos. La LOTTT en su artículo 534 establece la sanción por “Infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia”:

En caso de infracción a las disposiciones protectoras de la maternidad, la paternidad y la familia se impondrá al patrono o patrona una multa no menor del equivalente a ciento veinte unidades tributarias, ni mayor del equivalente a trescientas unidades tributarias.

Esta pena se aumenta a la mitad si el patrono es reincidente y en caso de impago de la correspondiente multa el infractor sufrirá pena de arresto entre diez y noventa días, de acuerdo a los artículos 540 y 546 de la misma Ley.

De allí que los empleadores, ante el temor de ser sancionados, exijan a las mujeres tomar las licencias por maternidad o los permisos para lactancia en forma obligatoria, sin tener en cuenta la voluntad de ellas y los acuerdos que a lo interno haya celebrado con otros miembros de su familia para compartir las tareas de cuidado sobre su hijo.

La anterior es una interpretación errada de la Ley, pues no prohíbe que la mujer decida sobre el ejercicio o no de esos derechos, y todos conocemos el aforismo según el cual "lo que no está legalmente prohibido, está legalmente permitido".

La autonomía de voluntad de la mujer no puede verse limitada por el temor del patrono a ser sancionado, es necesario crear mecanismos que le permitan disponer y decidir si toma o no la licencia por maternidad y el descanso para lactancia materna.

1.3 Licencia por maternidad y descanso para lactancia materna como derecho disponible para la mujer

La LOTTT en su artículo 336 establece que la trabajadora en estado de gravidez tiene derecho a un descanso prenatal de seis semanas y postnatal de veinte semanas, el cual podrá extenderse según dictamen médico y el artículo 345 prescribe dos descansos diarios con motivo de la lactancia materna. Estos descansos han sido interpretados hasta ahora como derechos-deberes, pues como se explicó en el ítem anterior a la mujer no le es dado disponer de este derecho y decidir si toma o no estos permisos o si los toma por menor o mayor tiempo.

La licencia por maternidad es una disposición legal que entre otros motivos fue concebida para: (i) permitir a la madre trabajadora llevar a buen término su embarazo y recuperarse físicamente luego del mismo, y (ii) procurar que el hijo neonato cuente con las atenciones y cuidados necesarios para su desarrollo integral.

En cuanto al primero, bastará que el médico tratante certifique que la mujer se encuentra en condiciones idóneas para reincorporarse a su actividad laboral, pudiendo requerirse que tal dictamen sea convalidado por un médico especialista del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. Respecto al segundo, sobre la errónea creencia de que el cuidado del hijo sólo corresponde a la madre, es incorrecta a la luz de los cambios de paradigma que se vienen impulsando en los

ámbitos regional y global. Tal afirmación es sexista, machista y discriminatoria y es contraria a los principios de igualdad y equidad de género.

En referencia al descanso para lactancia, este fue pensado para estimularla como "el medio ideal para la adecuada alimentación de los niños y niñas" (ver la Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna (LPPLM)), pero la madre bien puede asirse de métodos que le permitan proveer la leche al hijo en forma mecánica con la utilización de un extractor de leche. Por otra parte, estos descansos no tendrían justificación si la mujer por razones fisiológicas no puede amamantar.

El artículo 21 de la CRBV consagra el Principio de Igualdad y el Principio de No Discriminación, prohibiendo todo tipo de diferenciación o exclusión fundadas en el sexo de las personas.

Por otra parte, la Convención Sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, cuya aplicación es obligatoria para Venezuela por tratarse de Derechos Humanos, de acuerdo al artículo 19 de la CRBV, en su artículo 1 consagra que la "discriminación contra la mujer" es:

> Toda distinción, exclusión a restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.

La mencionada Convención consagra una serie de principios y medidas que deben tomarse contra las prácticas y usos que constituyen formas de discriminación contra la mujer, entre ellos el artículo 2 que establece que los Estados Parte deberán seguir, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar tal discriminación, comprometiéndose a asegurar por cualquier medio la realización práctica de ese principio; así como a adoptar medidas adecuadas, de cualquier carácter, incluso legislativo para modificar o derogar leyes, reglamentos, usos y prácticas que constituyan discriminación contra la mujer; establecer protección jurídica de los derechos de la mujer sobre una base de igualdad con los del hombre y garantizar la protección efectiva de la mujer contra todo acto de discriminación. Además, deben abstenerse de incurrir en todo acto o práctica de discriminación contra la mujer y velar porque sus instituciones actúen de conformidad con esta obligación.

Por otra parte, en su artículo 5 recoge el compromiso de tomar medidas que permitan modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres para la eliminación de prejuicios y prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole, basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

El llevar a la práctica que la mujer disponga libremente de la licencia por maternidad y el descanso para lactancia materna constituiría un primer paso para modificar ese patrón sociocultural según el cual el cuidado de los hijos corresponde solo a la mujer, reconociendo así que tal tarea es una responsabilidad común de hombres y mujeres, teniendo como base el antes mencionado Principio de Co-Parentalidad consagrado en nuestra Constitución y que fue el pivote en la reforma de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (LOPNNA) al establecer que el deber de criar, formar, educar, mantener y asistir a los hijos es un deber compartir entre el padre y la madre, quienes deben ejercerlo en igual medida y que no debe recaer solo en la madre, pues tal como lo establece la Ley para Protección de Las Familias, La Maternidad y La Paternidad (LPFMP) en su artículo 5, ese principio de igualdad es la base del ejercicio de otros principios como el de responsabilidad compartida y solidaridad familiar, de allí que el artículo 3 de esa misma Ley establezca como uno de los principios que rigen las relaciones familiares la responsabilidad compartida de las tareas en el hogar.

Este mismo espíritu se deduce de la LPPLM cuando destaca la figura del padre y demás integrantes de la familia en el proceso de lactancia.

1.4 Licencia por maternidad en la actividad parlamentaria

A modo de ejemplo se tiene el caso de las mujeres que ejercen cargos públicos por elección popular v. gr. una diputada a la Asamblea Nacional o a una Asamblea Legislativa o una Concejala a un Concejo Legislativo, quienes son electas para ejercer sus funciones durante un tiempo determinado y en atención a lo que Ellas representan para sus electores, haciéndose imperativa la necesidad de incorporarse a su actividad parlamentaria con la mayor premura posible luego del parto, su labor no puede esperar a que transcurra el período completo de la licencia por maternidad establecido en la Ley.

Sobre este particular la mencionada Convención Sobre La Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer en su artículo 7 destaca los Derechos de la Mujer en la esfera política y obliga a los Estados Parte a tomar medidas para eliminar la discriminación contra la mujer en la vida política y pública del país y, en particular, garantizando, en igualdad de condiciones con los hombres el derecho a:

a) Votar en todas las elecciones y referéndums públicos y ser elegibles para todos los organismos cuyos miembros sean objeto de elecciones públicas;
b) Participar en la formulación de las políticas gubernamentales y en la ejecución de éstas, y ocupar cargos públicos y ejercer todas las funciones públicas en todos los planos gubernamentales;
c) Participar en organizaciones y asociaciones no gubernamentales que se ocupen de la vida pública y política del país.

En este contexto, si no se permitiera la reincorporación de la mujer al parlamento con la excusa de que está obligada a tomar el periodo completo de licencia por maternidad, se violentarían sus derechos políticos, en especial el de ejercer el cargo público para el cual fue electa y el de participar en la formulación y ejecución de políticas públicas.

ONU Mujeres, refiriéndose al papel de la mujer en la esfera de la política, publicó lo siguiente:

Reglas y normas mundiales

Existe una serie de reglas y normas acordadas internacionalmente relativas al **liderazgo y la participación política de las mujeres**. Entre las más destacadas se encuentran las siguientes:

- La resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la participación de la mujer en la política (A/RES/66/130) de 2011 destaca la importancia crucial de dicha participación en todos los contextos. La resolución llama a los Estados Miembros de las Naciones Unidas a adoptar una serie de medidas, incluidas las siguientes:

Examinar los diferentes efectos de sus sistemas electorales en la participación política de la mujer y su representación en los órganos electivos y ajustar y reformar esos sistemas, según proceda;

Alentar encarecidamente a los partidos políticos a que supriman todos los obstáculos que discriminen, directa o indirectamente, contra la participación de la mujer; a que desarrollen su capacidad para analizar las cuestiones desde una perspectiva de género y a que adopten las políticas necesarias a fin de promover la capacidad de la mujer para participar plenamente en todos los niveles de decisión dentro de los propios partidos;

Promover la conciencia y el reconocimiento de la importancia de la participación de la mujer en el proceso político a nivel comunitario, local, nacional e internacional;

Investigar las denuncias de actos de violencia, agresión o acoso perpetrados contra mujeres electas para desempeñar cargos públicos y candidatas a ocupar cargos políticos; crear un entorno de tolerancia cero ante esos delitos y, para asegurar que los responsables rindan cuentas de sus actos; adoptar todas las medidas necesarias para enjuiciarlos ; y

Alentar una mayor participación de las mujeres susceptibles de ser marginadas, en particular las mujeres indígenas, las mujeres con discapacidad, las mujeres del medio rural y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas, culturales o religiosas, en los procesos de adopción de decisiones a todos los niveles; y afrontar y eliminar los obstáculos que encuentran las mujeres marginadas para acceder a la política y la adopción de decisiones a todos los niveles, así como para participar en ellas.

- La resolución de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la participación de la mujer en la política (A/RES/58/142) de 2003 llama a los Estados Miembros a vigilar el progreso de la representación de la mujer; **asegurarse de que las medidas para conciliar la vida familiar y el trabajo profesional se apliquen por igual a las mujeres y a los hombres**; establecer mecanismos y programas de capacitación que alienten a la mujer a participar en el proceso electoral y la preparen mejor para emitir su voto con conocimiento de causa, en elecciones libres y limpias; promover la participación de los jóvenes, en particular las mujeres, en las organizaciones de la sociedad civil; y establecer programas para educar y capacitar a las mujeres y a las niñas en la utilización de los medios de comunicación y las tecnologías de la información y la comunicación.

- La resolución 1990/15 del Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas insta a los gobiernos, partidos políticos, sindicatos y otros grupos representativos a adoptar un porcentaje de al menos un 30 por ciento de mujeres en cargos directivos, con el objetivo de lograr la igualdad de representación.

- La Plataforma de Acción de Beijing reafirma el contenido de la resolución 1990/15 e insta a aumentar la representación de las mujeres en el Objetivo Estratégico 2.

- La Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer incluye compromisos en relación con la vida política y pública (artículo 7), así como sobre la representación (artículo 8). (Destacados añadidos)

Ahora bien, con base en la citada Convención, en Venezuela entró en vigencia la Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer (LIOM), cuyo objeto es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades y establece el Principio de Igualdad y No Discriminación Contra la Mujer, que implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina.

Merece una mayor atención el artículo 6 de esa Ley que establece:

> A los efectos de esta Ley, se entenderá como "Discriminación contra la Mujer":
>
> a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones cualquier otro acto jurídico, cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.
>
> b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual o colectiva.
>
> c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos.

En Venezuela es una práctica obligar a la mujer a tomar la licencia por maternidad completa, basándose en que es a la madre a quien corresponde el cuidado y atención de los hijos, sin atender a las circunstancias particulares o eventuales que podrían llevar a la mujer madre a decidir reincorporarse a sus labores de manera anticipada.

Lo anterior configura una situación totalmente discriminatoria, porque no hace más que avalar los estereotipos y construcciones socioculturales en torno a la distinción tradicional entre la mujer (hogar) y el hombre (proveedor), olvidando que las labores de cuidado en el hogar deben ser asumidas tanto por el hombre como la mujer en forma compartida, atendiendo al principio de equidad de género.

En legislaciones como las de Cuba y Chile, el permiso postnatal para la atención y el cuidado del hijo puede ser tomado, a elección, por el padre **o** por la madre, sin distinciones sexistas, e incluso pueden llegar a un acuerdo para compartirlo, pero en ningún caso la mujer es obligada a ejercer labores de cuidado, ni se le impide regresar a su puesto de trabajo.

El punto central es que no se trata de obligar a la madre a estar unos meses cuidando y atendiendo a su hijo, ignorando totalmente la responsabilidad del padre y otros miembros de la familia que contribuyen al desarrollo integral del niño, sino de buscar medidas y políticas adecuadas para lograr la conciliación de las responsabilidades familiares con las responsabilidades laborales, garantizando a la mujer el ejercicio de su derecho al trabajo que es parte de su desarrollo como persona, y que además se establezcan los mecanismos para que los hijos cuenten con el apoyo y cuidado tanto del padre como de la madre, y que se creen los servicios de cuidado a que aluden la LOTTT, la LPFMP y la LIOM.

Los órganos públicos, lejos de insistir en las distinciones sexistas y estereotipadas deben hacer visible la necesidad de pujar por un estado de igualdad real entre hombres y mujeres y que fije las bases para la definitiva conciliación de lo laboral y lo familiar y destacar la necesaria participación de la mujer en la vida pública.

1.5 Casos de mujeres que dispusieron del derecho a la licencia por maternidad

Como antecedentes importantes se tiene el caso de la Exdiputada a la Asamblea Nacional María Iris Varela, quien sin esperar que transcurriera el permiso postnatal establecido en la LOTTT se incorporó a su labor parlamentaria, incluso asistió al hemiciclo con su hija recién nacida en brazos, así quedó registrado en entrevista realizada por Ruiz (2008).

Otro caso es el de la Diputada Socialista Chilena Camila Vallejo, quien también se incorporó en forma inmediata a la actividad legislativa y en una oportunidad también asistió a la sesión parlamentaria con su hija en brazos, tal como fue reseñado por diversos medios de comunicación, Publimetro.

Relevante importancia merece el caso de la Diputada Socialista de las Cortes Valencianas (España) Mercedes Sanchordi quien estando de baja por maternidad se convirtió en la primera en España en votar desde su casa a través del voto telemático, por lo que ha sido conocida como la "Diputada Mamá" según lo describieron medios españoles como El País, Europapress y El Mundo.

Más notorio aun ha sido el caso de la Eurodiputada italiana Licia Ronzulli, quien también se incorporó al Parlamento Europeo con tan solo días de haber dado a luz y recibió aplausos de sus compañeros al acudir a votar con su hija recién nacida en brazos, es decir, fue objeto de admiración, más que de discriminación sexista. Luego se hizo común, a través de los años, ver a esta Eurodiputada con su hija en las sesiones como reflejan los diarios impresos y electrónicos, El Mundo.

2. Metodología

Se efectuó una investigación de tipo documental, delimitada a la modalidad descriptiva, como proceso científico que involucra la revisión o redescubrimiento de la información documental y bibliográfica existente, para la obtención de conocimientos a partir del análisis, mediante un proceso sistemático de indagación, recolección, organización e interpretación. Por su naturaleza documental, se aplicó la revisión de diversos materiales impresos y electrónicos, a través de un proceso hermenéutico que permitió comprender e interpretar textos no sólo en su instancia científica, sino como pertenecientes a la experiencia humana en el mundo.

3. Conclusión

Las leyes que regulan los derechos de la mujer derivados de la maternidad son límites que el Estado ha impuesto a la acción del empleador para garantizar que Ella pueda ejercer la maternidad sin riesgos para su salud ni para la salud de su hijo, no pueden ser entendidos como deberes que la mujer está obligada a cumplir aun en contra de su voluntad. Es necesario que los Órganos del

Estado y los empleadores comprendan que las labores de cuidado de los hijos recaen no sólo en la madre, sino también en el padre y que el resto de los miembros de la familia también tienen participación en el desarrollo integral de los niños, de allí que se debe respetar las decisiones que en materia laboral tome la mujer en cuanto al disfrute de la licencia por maternidad y los descansos para lactancia materna, pues en el seno de la familia se pueden llegar a acuerdos para garantizar la debida atención y cuidado del hijo sin que necesariamente sea la madre quien deba quedarse en casa para tal fin.

De los textos legales analizados se desprende que el empleador está en la obligación de otorgar a la mujer la licencia por maternidad y los descansos para lactancia, pero en ningún caso puede obligar a la mujer a hacer uso de esos derechos, Ella puede disponer de tales prerrogativas sin que implique un incumplimiento de sus obligaciones laborales, pues estas normas fueron pensadas para otorgar una protección social especial a las mujeres con ocasión de la maternidad pero sin que se trate de una tarea exclusiva de la condición femenina.

4. Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Número 5.453 extraordinario. 24 de marzo de 2000.

Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer. Asamblea General ONU. Resolución 34/180 del 18 de diciembre de 1979.

Cromos (2012). Licia Ronzulli la Diputada que trabaja con su hija en el parlamento. Fuente: http://www.cromos.com.co/personajes/actualidad/articulo-144072-licia-ronzulli-la-diputada-trabaja-su-hija-el-parlamento (Consultado el 24-09-06).

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Gaceta Oficial Número 6.076 Extraordinario. 7 de mayo de 2012.

Decreto Ley De Igualdad De Oportunidades Para La Mujer. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Número 5.398 Extraordinario. 26 de octubre de 1999.

El Mundo. (2010). Una eurodiputada lleva a su bebé al pleno por los derechos de las mujeres. Fuente: http://www.elmundo.es/elmundo/2010/09/22/union_europea/1285158341.html (Consultado el 24-09-06).

El País (2008). Una diputada valenciana, la primera que vota desde casa. Fuente: http://sociedad.elpais.com/sociedad/2008/12/16/actualidad/1229382004_850215.html (Consultado el 24-09-06).

Europapress (2008). La Mesa de las Cortes valencianas aprueba que una diputada vote desde su casa por estar de baja maternal. Fuente: http://www.europapress.es/nacional/noticia-mesa-cortes-valencianas-aprueba-diputada-vote-casa-estar-baja-maternal-20081209141640.html (Consultado el 24-09-06).

Ley de Promoción y Protección de la Lactancia Materna. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.763. 06 de septiembre de 2007.

Ley para la Protección de las Familias, la Maternidad y la Paternidad. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.773. 20 de septiembre de 2007.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 5.859 Extraordinaria. 10 de diciembre de 2007.

Morales, Sandra (2008). El voto electrónico de la diputada mamá. El Mundo. Fuente:http://www.elmundo.es/elmundo/2008/12/16/valencia/1229431445.html (Consultado el 24-09-06).

ONU Mujeres (s/f). Reglas y normas mundiales La mujer en la esfera de la política. Fuente: http://www.unwomen.org/es/what-we-do/leadership-and-political-participation/global-norms-and-standards#sthash.DvIBlOsN.dpuf (Consultado el 24-09-06).

Peru.com (2013). Licia Ronzulli: Los tiernos momentos de la diputada que trabaja con su hija (FOTOS). Fuente: http://peru.com/actualidad/internacionales/licia-ronzulli-tiernas-imagenes-diputada-que-trabaja-su-hija-parlamento-fotos-noticia-210714-673993 (Consultado el 24-09-06).

Publimetro (2014). Hija de Camila Vallejo se robó la Película en el Congreso. Fuente: http://www.publimetro.cl/nota/politico/hija-de-camila-vallejo-se-robo-la-pelicula-en-el-congreso/xIQneo!vkJglDSiM6OEM/ (Consultado el 24-09-06).

Ruiz, Diana Carolina (2008). [Entrevista a Iris Varela. Diputada a la Asamblea Nacional]. Globovisión. Fuente: https://www.youtube.com/watch?v=OqhmoUlgJak (Consultado el 24-09-06).

Capítulo 147

LA CONCILIACIÓN TRABAJO- FAMILIA OBLIGACION INELUDIBLE EN LAS MUJERES PROFESIONALES CON HIJOS NACIDOS DE EMBARAZO MULTIPLE

Anderson J. Hernández G.
Isis M. Díaz R.

Resumen

Hoy en día, en Venezuela, el tema de la conciliación trabajo-familia de las mujeres profesionales, está presente en los planes, propuestas y proyectos de actuación de partidos políticos y administraciones públicas y, en menor medida, en convenios colectivos o acciones en el marco empresarial. Su generalización conlleva el riesgo de un despojamiento de su contenido, de un tratamiento superficial e, incluso, de su percepción como algo ya dicho, sabido u oído en el mundo mediático del marketing político y electoral. Sin embargo, la contradicción estructural entre la lógica del trabajo remunerado y la del trabajo doméstico sigue ahí, exacerbada en el proceso de transición de un modelo familiar, basado en la división de roles de género, a otro en el que mujeres y hombres comparten las responsabilidades de provisión económica, mantenimiento del hogar y cuidado de los dependientes. Se trata, por tanto, de un problema social importante y complejo, apenas asumido aún por el Estado y la organización social en su mayoría. Atendiendo a la importancia de este concepto, se hace una revisión documental que permite expresar las estrategias que deben asumir las mujeres con hijos nacidos de embarazos múltiples para gestar un proceso conciliatorio entre el trabajo y la obligada atención familiar.

Palabras clave: Conciliación laboral, conciliación familiar, mujeres, embarazos múltiples.

Introducción

La mayoría de los hombres no siente como propias tareas que casi todas las mujeres consideran como parte de su universo: cocinar, lavar, asear, cuidar niños, y atender otras labores domésticas. El problema es grave cuando a las labores propias de un hogar se agregan trabajos remunerados fuera de casa.

La revolución industrial cambió la forma de encarar la sociedad. Las mujeres se integraron al mundo laboral. La primera vez que ésta trabajó, era vista como algo raro, y a la hora de realizar un trabajo, se les exigían más obligaciones en el contrato que a los hombres. Actualmente, la discriminación de la mujer en el mundo laboral sigue existiendo y es debida a los siguientes motivos:

- Se prefiere contratar antes a un hombre que a una mujer, ya que a esta se la infravalora, sobre todo en altos cargos.
- Por su condición de quedar embarazada.

El cuidado de los hijos mayormente ha recaído en la mujer; tal cuidado es, en cantidad y calidad, agotador, además del mucho amor con el que se realiza. Hoy en día, algunos gobiernos proporcionan actualmente para que los ciudadanos puedan atender a sus hijos a jornada completa. Estas ayudas, varían de un país a otro, aunque existen algunos países, en los que la conciliación entre trabajo y familia no es contemplada por las administraciones.

Al existir dos jornadas laborales, el descanso de los padres es muy difícil, y la necesidad de acudir a terceras personas para que ayuden o realicen totalmente el cuidado de los hijos o las tareas del hogar, es totalmente inevitable. Hay quien piensa que el trabajo y el cuidado de la familia, han estado siempre repartidas entre hombres y mujeres, pero únicamente ha sucedido así cuando la economía familiar podía permitírselo.

Aun cuando la mujer provee con recursos financieros, siguen considerándose dichos ingresos como "complementarios". Incluso en familias donde la mujer aporta lo mismo o aún más que el hombre, no se considera su aporte como vital o de la misma importancia relativa que el recurso monetario del marido.

A pesar que ambos, hombre y mujer, trabajen fuera del hogar, se siguen considerando la labor doméstica y el cuidado de los niños, como tareas femeninas. Muchas mujeres trabajadoras se sienten mal al no poder cuidar de sus hijos, y tener que dejarlos al cuidado de sus abuelos o terceras personas, por no disponer de tiempo debido a su trabajo.

Persiste el mito de que a los hijos nadie los puede educar como una mujer, o que la cocina es ámbito femenino. Esto provoca el fenómeno de la doble jornada, es decir, la mujer trabaja fuera de casa y además tiene a su cargo el cuidado de los hijos y las tareas del hogar. Comúnmente, un típico hombre llega a su casa con la expectativa de que la comida esté preparada, la ropa limpia, los hijos atendidos y las múltiples tareas del hogar realizadas. Muy pocos toman conciencia que si ambos trabajan, lo justo es compartir tareas. Esto provoca un estrés en las mujeres, ya que se les exige eficacia tanto en el mundo laboral como en sus funciones domésticas.

Persiste además la paradoja de entender que el cuidado de niños y el mantenimiento de hogares estables es de primera importancia, no obstante, se considera el trabajo doméstico como "no productivo", por eso, normalmente no es rentado ni tampoco figura en las estadísticas de ingresos.

Existen diversos mecanismos que se han promovido para evitar estas situaciones en las mujeres que viven la experiencia de la maternidad, entre los que se encuentra, la Licencia por Maternidad (que consiste en la suspensión temporal de la relación de trabajo durante el periodo inmediatamente anterior o posterior al nacimiento del niño); la inamovilidad laboral, que no es más que el derecho de toda trabajadora embarazada a no ser despedida durante su embarazo o después de dar a luz y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo durante el lapso establecido de acuerdo al país donde viva; que a pesar de no ser exactamente igual (en lo que a duración se refiere) se establece en la mayoría de los países. Al respecto la Organización Internacional del Trabajo (2000) expresa:

> … para proteger la salud de las trabajadoras y de sus hijos, es necesario que la mujer tenga derecho a un periodo de descanso al nacer su hijo, con garantías de reincorporación a su empleo tras esa interrupción de su actividad, así como de disponer de los recursos de manutención que le permita hacer frente a sus gastos y a los de su familia; ésta es la esencia misma de cualquier disposición encaminada a conciliar la función de procreación de la mujer con una actividad profesional (p. 35)

Es importante tratar el embarazo como un período especial, durante el cual todas las mujeres deben tener acceso a cuidados apropiados acordes a su estado, buscar tratamiento para ciertos signos y síntomas que pongan en peligro su vida y contar con un nivel de capacidad resolutiva que permita atender estas complicaciones. Las mujeres embarazadas se complican y requieren atención obstétrica calificada de emergencia. Cualquier mujer en estado de gestación puede tener complicaciones que no podrán predecirse con exactitud, por lo cual es vital su detección precoz, referencia oportuna y atención adecuada para evitar la muerte materna.

Embarazo múltiple

Un embarazo múltiple es aquel en el que se desarrolla más de un feto. Esto se produce como resultado de la fecundación de dos o más óvulos, o cuando un óvulo se divide, dando lugar en este caso a gemelos, genéticamente idénticos. Aunque es poco común, y resulta peligroso, tanto para la madre como para los bebés, puede ocurrir también que haya tres, cuatro, cinco embriones, o incluso más (esto es especialmente raro). En este caso los bebés también pueden ser genéticamente idénticos, diferentes, o una combinación de ambos tipos. Por lo general, el embarazo múltiple tiene mayor riesgo de morbilidad y mortalidad perinatal, de tal forma que puede decirse que prácticamente todos los riesgos del embarazo único aumentan en el múltiple.

En los últimos años esta condición de embarazo múltiple ha ido incrementando. Al respecto Amar, Pesellin y Tirado (2009) señalan que,

> Los embarazos múltiples han ido en aumento gracias a los tratamientos de fertilización asistida a los que acuden muchas parejas en su afán de ser padres, y han pasado de ser un asunto poco frecuente en obstetricia a ser un punto de interés en el ámbito médico, psicológico y social. (p. 233)

En este sentido es importante destacar, que las mujeres profesionales en esta condición, sufren al doble o triple las implicaciones y obligaciones que poseen las que tienen un solo hijo en espera. Estas obligaciones aumentan cuando efectivamente el parto se concreta y empieza el proceso de cuido y crianza del grupo de recién nacidos.

En la madre también se han identificado riesgos que tienen que ver con el aspecto físico, tales como distintos tipos de hipertensión arterial y diabetes, y también con lo emocional: posibilidad de desarrollar una depresión postparto y altos niveles de estrés asociados a la falta de sueño, la fatiga,

la pérdida de control sobre la privacidad, la movilidad y la economía, la pérdida de tiempo para sí misma y para la pareja, además del trabajo diario requerido para el cuidado de los niños

Estas condiciones especiales de la gestación y parto múltiple acarrean una serie de consecuencias para los niños y sus padres tal como señalan Amar, Pesellin y Tirado (2009) entre ellas se encuentran:

> La probabilidad de que los bebés presenten deprivación psicoafectiva como consecuencia del hecho de tener que permanecer días e incluso semanas en incubadoras; esto puede generar ansiedad en la madre y en toda la familia. Hay evidencia de que algunas características de estos niños, como el bajo peso al nacer y la prematurez, exigen más cuidados de los padres, y que en familias de riesgo pueden llevar a un tipo de apego inseguro, lo cual puede generar en los niños dificultades para relacionarse con su entorno y con los otros. (p. 23)

Conciliación laboral

Existen diversas atenciones con respecto a la forma en la cual se deben compenetrar las labores del hogar con las labores en el trabajo, en esta sección de la investigación, dilucidaremos esa situación en la cual las mujeres buscan constantemente aplicar la misma efectividad al hogar y al trabajo, desde la perspectiva teórica que hoy nos compromete.

Para iniciar esta exploración teórica, desglosamos algunos preceptos conceptuales sobre los que la "conciliación" se ubica. La palabra conciliación viene del latín "conciliatio" onis. El diccionario de la Real Academia Española, establece equivalencia a la "acción y efecto de conciliar",

En cuanto a la expresión conciliar, del latín conciliare, corresponde a "componer o ajustar ánimos opuestos entre sí"; como segunda acepción, "conformar dos o más posiciones que al parecer son contradictorias"; y una tercera, "granjear o ganar los ánimos y la benevolencia".

La conciliación desde el punto de vista procesal es un mecanismo de solución de conflictos a través del cual, dos o más personas gestionan por sí mismas la solución de sus diferencias, con la ayuda de un tercero neutral y calificado, denominado conciliador.

Para Gómez y Martí (2004) citados por Pasamar y Valle (2011), El concepto de conciliación entre vida familiar y profesional hace referencia "al desarrollo satisfactorio de ambos ámbitos, de manera

que se puedan mantener las relaciones familiares que se consideren deseables y, al mismo tiempo, se consiga un nivel de desarrollo profesional satisfactorio".

Papí (2005:92) citando a Madoo y Niebrugge-Brantley establece que la conciliación es "una respuesta política a una situación de incompatibilidad entre dos esferas: laboral/profesional y familiar/privada". Como se desprende de esta definición, un problema importante de nuestra sociedad es el "enfrentamiento" que existe entre el desarrollo de la vida familiar y personal y el desarrollo de la vida profesional y por tanto, de la necesidad de armonizar ambos.

Es importante destacar que la conciliación personal, familiar y laboral está compuesta por la participación equilibrada entre mujeres y hombres en la vida familiar y en el mercado de trabajo, conseguida a través de la reestructuración y reorganización de los sistemas, laboral, educativo y de recursos sociales, con el fin de introducir la igualdad de oportunidades en el empleo, variar los roles y estereotipos tradicionales, y cubrir las necesidades de atención y cuidado a los hijos.

Al respecto Alberdi (2003) señala que existen dos ámbitos a los cuales se enfrentan las mujeres hoy en día,

> "Uno sería el que abarca el conjunto de las relaciones afectivas, de las relaciones de pareja y, como derivado de ello, la formación de una familia y la experiencia de la maternidad. Este es el terreno que tradicionalmente se ha considerado el terreno propio de la feminidad. Hay otro campo de desarrollo personal, que es aquel en que cada vez las mujeres jóvenes tienen mayores expectativas y es el de su capacidad de acción exterior, el del empleo, el del reconocimiento social" (p.205)

Este último ámbito referido a la capacidad de acción exterior e las mujeres y de experiencia vital ha cobrado una gran importancia, en razón de convertirse en la base fundamental de la expresión de la personalidad y de la individualidad, lo que ocasiona que tenga un enorme valor para las mujeres. El problema es que con este se dan una serie de contradicciones y de incompatibilidades en uno y en otro terreno, lo que ocasiona el choque entre lo que se quiere y lo que se puede.

En referencia al tema que nos ocupa, si para las mujeres que conforman un hogar y tienen al menos un hijo resulta un reto conciliar su labor profesional con su hogar, para las mujeres con hijos múltiples es casi una tarea titánica, lograr este objetivo. Sería casi imposible desatender al menos uno de los ámbitos por el nivel de exigencia que requiere la atención de un hogar con hijos resultantes de embarazos múltiples.

En este sentido, tener dos o más bebés en simultáneo, muchas veces, requiere de dos personas para atender todas las necesidades de nuestros hijos y eso hace que la familia se tenga que reorganizar. En algunos casos el papá continúa con su trabajo y la mamá se queda con los chicos y se encarga de las tareas de la casa.

Cuando los chicos comienzan a crecer y empiezan a ir a la escuela, es cuando como mujer tienen la posibilidad de volver a organizarse para reinsertarse en el mercado laboral. Surge la necesidad de ese trabajo para colaborar económicamente con la casa y para retomar, de a poco, la vida profesional.

Conciliación familiar

Para las mujeres trabajadoras resulta un reto equilibrar la composición familiar con su plano laboral, en atención a esto se procede a desarrollar aquellos elementos que se consideran como parte de la cotidianidad de las familias trabajadoras y que constituyen un esfuerzo conciliatorio para sobreponerse a las presiones de las que son objeto.

La conciliación familiar resulta una necesidad para la construcción de ese espacio armonioso de convivencia de las parejas con hijos, mucho más para aquellas que la vida les adjudico hijos múltiples. Para poder sobrellevar la situación de crianza de los niños múltiples las madres requieren de un gran apoyo de los padres, quienes deben además entender los cambios que resultan de un embarazo con estas características, pues la condición propia del embarazo múltiple genera desequilibrios hormonales y emocionales.

Durante la etapa de cuidado de los hijos múltiples los padres deben compenetrarse mucho mas, abriendo espacios para que los niveles de presión que ocupa la crianza múltiple, no los resquebraje. Para alcanzar la conciliación en el ámbito doméstico y familiar es necesaria la corresponsabilidad

de quienes componen la unidad familiar en la realización del trabajo doméstico y la atención y el cuidado de las personas dependientes.

La conciliación familiar ha tenido un auge incipiente durante los últimos años, todo esto en razón del incremento de la participación de las mujeres en el ámbito laboral, al respecto Canóvas, Aragón y Rocha, (2005) refieren lo siguiente,

> La conciliación se hace necesaria para un número creciente de familias. Esto es así porque, afortunadamente, la incorporación de las mujeres al mundo laboral es cada vez más generalizada, y todo apunta a que ello va a seguir siendo así en los años venideros. Sin embargo, la atención y el cuidado que requieren los hijos y las personas mayores y con discapacidad siguen estando desempeñados de manera mayoritaria por las mujeres. Este hecho propicia que éstas sufran una sobrecarga de tareas, cuyas consecuencias son negativas para el conjunto de la sociedad. (p.74)

Esta situación coloca a las mujeres en la búsqueda constante de un equilibrio que les permita abordar con éxito el rol de madres, sin embargo cuando el éxito profesional precede la llegada de esta situación, la necesidad de encontrar el momento de retomar su rutina particular de trabajo genera choques emocionales que se reflejan en su entorno familiar, por lo que en muchas ocasiones se requiere de orientación y ayuda externa.

Otro de los aspectos que juega un papel fundamental en la conciliación de la vida familiar, es el reparto de las tareas del hogar, pues cuando los hombres se niegan a comprender la corresponsabilidad en estas labores, surgen inconvenientes que no permite que exista un ambiente adecuado que propicie la conciliación.

En este sentido Macinnes (2005) destaca que cuando se acumulan las actividades en el hogar son las mujeres quienes adolecen esta situación,

> Así la acumulación del ejercicio de responsabilidades familiares y laborales recae en mucho mayor medida sobre las mujeres. Y no solo eso, sino que se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia de formación de la familia y la crianza de los hijos y de consolidación de la carrera profesional, en un modelo de organización laboral y social que, en buena medida, sigue girando en torno al patrón clásico de participación laboral casi exclusivamente masculina. (p. 46).

A manera de reflexión final

Las madres de hijos múltiples, viven con vehemencia esta etapa de sus vidas, pero también requieren de constante apoyo para lograr su satisfacción personal. El logro de la igualdad de oportunidades en el campo laboral requiere que hombres y mujeres compartan el trabajo doméstico y no sólo el laboral, y que además revaloricen la importancia de ambas esferas para el bienestar de la sociedad. Por esto, facilitar la conciliación de la vida laboral con las responsabilidades familiares, implica mejorar las condiciones del mercado de trabajo; no sólo las condiciones de empleo para las mujeres, sino también promover una nueva distribución de las oportunidades.

Las familias múltiples deben hacer frente a una variedad de factores de diversa naturaleza, que no sólo ponen en riesgo el establecimiento de un vínculo de apego sano entre padres e hijos, sino inclusive el bienestar emocional de toda la familia. En este sentido, en Venezuela tal cual fue señalado anteriormente, no se encuentran contemplados en los marcos regulatorios estas condiciones especiales que requieren un manejo distinto para la protección que necesitan, en virtud de que cada año aumentan los embarazos múltiples y cada vez son más las familias en esta condición.

Por otro lado la necesidad de responder a la exigencia de esta nueva condición obliga en muchos casos a las mujeres a priorizar las actividades que realiza, dada la nueva condición adquirida, lo cual en muchos casos resulta en la desatención del espacio laboral. En este sentido el trabajo para las mujeres con hijos nacidos de embarazo múltiple conlleva un reto que en muchas ocasiones genera situaciones adicionales de estrés, debido a la intención de querer responder al trabajo y a la atención familiar simultáneamente. Solo por el hecho de tener que atender la lactancia de su grupo de hijos, las mujeres requieren de un periodo de tiempo superior al que la normativa vigente establece, lo cual en la mayoría de las organizaciones no es tomado en consideración.

Igualmente es importante mencionar la debilidad del marco regulatorio venezolano en cuanto a la protección de la maternidad múltiple, debido a que no existen consideraciones especiales para las mujeres que están en condición de embarazo de hijos múltiple o ya nacidos, y se hace necesario que sea tomado en cuenta, ya que las implicaciones y responsabilidades que normalmente tiene una madre, en esta condición crece exponencialmente.

Referencias

Alberdi, Inés (2003). Conciliación entre el trabajo y las responsabilidades familiares de hombres y mujeres". En, la Familia en la Sociedad del Siglo XXI. Jornadas de 17, 18 y 19 de Febrero de 2003. Libro de ponencias. Madrid. Fundación de Ayuda Contra la Drogadicción, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Comunidad de Madrid, Ayuntamiento de Madrid. 2003.

Amar José, Pesellin Mónica, Tirado Diana (2009). Vinculo y apego que establecen los padres con hijos de embarazos múltiples. Colombia.

Canóvas Ana, Aragón Jorge, Rocha Fernando. 2005. Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral en las Comunidades Autónomas. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 23, núm. 1.

Pasamar R., Susana, Valle C., Ramón (2011). Presiones institucionales para la conciliación de la vida profesional y personal. Cuadernos de Economía y Dirección de la Empresa [Documento en línea.[Fecha de consulta: 2 de febrero de 2015] Disponible en:<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80722239005> . ISSN 1138-5758.

Papí, Natalia (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar como proyecto de calidad de vida desde la igualdad. España.

Macinnes, Jhon. 2005. Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 23, núm. 1.

Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2000). Convenio 103: Sobre la protección de la maternidad. Ginebra, Suiza.

Capítulo 148

IMPACTO DEL ÉSTRES COMO RIESGO PRICOSOCIAL EN EL DESEMPENO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UN TALLER LABORAL

Belkis C. Rojas de R.

Resumen

El presente estudio tuvo como propósito analizar el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de un taller laboral, ubicado en Valencia Edo. Carabobo. Es una investigación de campo descriptiva, con diseño no experimental. La población estuvo conformada por un total de cincuenta y tres trabajadores adscritos a la Institución, de los cuales se seleccionó una muestra de treinta y siete personas, utilizando para ello el método de muestreo estratificado proporcional. Como instrumento de recolección de datos se utilizó un cuestionario conformado por veinte y siete ítems, en los cuales se consideró para los riesgos psicosociales, modelos que ya han sido ampliamente estudiados, validados y aplicados a nivel nacional e internacional por diferentes autores. A través de la aplicación del instrumento a la muestra de estudio, se determinó que las personas encuestadas manifestaron niveles medios de estrés y sintomatología asociadas al síndrome de desgaste emocional, despersonalización y realización personal si bien por lo cual, se recomienda, aplicar medidas estratégicas que abarquen orientaciones individuales, grupales e institucionales para el manejo efectivo de las emociones y el control del estrés en las diferentes actividades, que desarrollan los trabajadores de la Institución.

Palabras clave: Riesgo psicosocial, desempeño laboral, estrés.

Introducción

En relación a la dinámica que caracteriza a los centros de formación y enseñanza a personas con discapacidad, los docentes, facilitadores y trabajadores se encuentran expuestos a entornos laborales que ameritan esfuerzos físicos y mentales, lo que trae como consecuencia desgaste emocional, fatiga, estrés, disminución de la calidad en su desempeño laboral y abandono a la institución; por lo cual los riesgos psicosociales deben considerarse como un factor importante para el bienestar, seguridad y salud mental, reconociéndose esta última como el estado de equilibrio entre una persona y su entorno, garantizando la participación activa en el trabajo, desarrollo intelectual y relaciones interpersonales, de manera de alcanzar satisfacción personal y profesional.

Por tal motivo, los riesgos psicosociales, es un tema que merece ser analizado y evaluado por todas las fuerzas vivas del sector empresarial venezolano, el Taller Laboral objeto de estudio, enseña y capacita a personas con discapacidad y dada la necesidad que existe, de insertar personas con discapacidad al mundo laboral, desde las instancias gubernamentales, son muchos los empresarios que tienen una corresponsabilidad para posicionar la inserción laboral en personas especiales, no existiendo excusas para el desconocimiento de los tipos de riesgos a los que pudieran estar expuestos los trabajadores que laboran en centros de atención de personas con discapacidad, como es el caso de ésta Institución, en la cual se desarrolló la presente investigación.

Planteamiento del problema

En la actualidad, las instituciones educativas se proyectan como sistemas vivos, dinámicos y abiertos con un talento humano complejo y difícil de predecir, el cual no puede ser descrito de la misma forma en que las máquinas son programables mediante rutinas y controles. Los docentes, facilitadores y trabajadores que laboran en el Taller Laboral (TL) se encuentren expuestos a entornos laborales rígidos, para desarrollar programas, aplicaciones técnicas, programas familiares y comunitarios, dependiendo en muchos casos de recursos insuficiente para los trabajos de administración y servicios, lo que trae como consecuencia alteraciones de sus funciones biológicas y psíquicas entre otros como el estrés. A este respecto, Ramírez, (2012) señala que el nuevo perfil dinámico de la sociedad, hace que las organizaciones se tornen estresadas frente al entorno y estresantes hacia su interior. Según el autor, una organización estresada se caracteriza por tener una mínima capacidad de actualización, poca planeación, una gestión débil y desordenada, resistencia

a los cambios y escasa competitividad; además crea un ambiente laboral incómodo con baja motivación, lo que genera desequilibrio emocional en sus trabajadores

En relación a lo señalado, García (2001) expone lo siguiente:

> Los factores de riesgos psicosociales se expresan a partir de patologías orgánicas, con mecanismos tales como: cognoscitivos (manifestados en la disminución de la capacidad retentiva); afectivos (ansiedad, depresión); conductuales (consumo excesivo de alcohol, drogas.) Fisiológicos (aparición de enfermedades, trastornos orgánicos, psicológicos), igualmente en patologías psicosomáticas, emocionales, y alteraciones en el comportamiento; todos estos factores se pueden presentar por funciones ambiguas, turnos rotativos y nocturnos, horas extras, pautas de descanso insuficientes, tareas repetitivas, parceladas y monótonas, inestabilidad laboral, relaciones de autoridad rígida y déspota, aumento e intensificación de las cargas laborales y la pobre remuneración económica. (p.7)

De esta situación no escapa el Taller Laboral (TL) en donde los trabajadores están sometidos a cambios del personal, situación que ha afectado la organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo; ya que las instrucciones inicialmente dadas para ejecutar una tarea en un determinado cargo se modifican inesperadamente al existir nueva autoridad de mando, generando en el talento humano tensión debido al volumen de trabajo y a los plazos ajustados al cronogramas de actividades.

De lo anteriormente expuesto surgen entre otras las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son los riesgos psicosociales presentes, que impactan en las labores que desempeñan los trabajadores en el Taller Laboral (TL)? ¿Cuáles causan mayor impacto en el desempeño de sus funciones? ¿Qué tipo de estrategias pudieran promover la prevención de riesgo psicosociales para los trabajadores del (TL)?

Propósito de la investigación

Analizar el impacto de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores que laboran en el Taller Laboral, ubicado en Valencia Edo. Carabobo.

Objetivos Específicos

Identificar los riesgos psicosociales presentes que inciden, en las labores desempeñadas por los trabajadores (docentes, administrativos y obreros) en el Taller Laboral.

Describir el estrés, como riesgo psicosocial de mayor impacto en el desempeño del personal directivo, docente, administrativo y obrero del Taller Laboral.

Formular estrategias que promuevan la prevención de riesgos psicosociales para los trabajadores adscritos al Taller Laboral.

Justificación de la investigación

Los riesgos psicosociales representan uno de los problemas de mayor repercusión en el campo laboral, ocasionando ausentismo por enfermedad y enfermedad profesional, afecta el bienestar, desempeño y calidad de vida del trabajador.

La investigación tiene relevancia epistemológica, porque busca crear un cambio actitudinal organizacional; Igualmente tiene una relevancia axiológica puesto que el proceso en la gestión del talento humano debe estar alineado a un enfoque estratégico emergente, dentro de este contexto, el estudio está enmarcado dentro de la temática: Salud y Sociedad, en atención a la línea de salud y riesgo laboral de la Universidad de Carabobo.

Factores psicosociales

En la actualidad, las tendencias en el ámbito de la promoción de la seguridad e higiene del trabajo, tienen en cuenta los diferentes factores psicosociales propios de la organización, influyendo de manera considerable en el bienestar tanto físico como mental de los trabajadores. Para lograr una visión organizacional, con trabajadores saludables y satisfechos capaces de favorecer el desempeño laboral, Betancourt (2012) manifiesta lo siguiente:

> La intervención de los factores psicosociales en el trabajo, son hoy día, una estrategia inherente de la gestión de las organizaciones, pues son analizados aspectos como: el contenido y la organización del trabajo, las prácticas de gestión, la calidad de las relaciones humanas, las características personales, entre

> otros elementos, que intervienen directamente con la satisfacción y el desempeño de los trabajadores. (p.56)

De acuerdo a lo señalado, se puede identificar, factores psicosociales con condiciones de trabajo, organizacionales y psicológicas que como tales pueden ser positivas y negativas; cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y satisfacción laboral.

Factores de riesgo psicosocial o de estrés

Desde este contexto, los factores de riesgo psicosocial, son negativos y desfavorables, relacionándose con el estrés y el desgaste emocional que como consecuencia, pueden perturbar y desequilibrar los recursos, las capacidades y demandas con las que cuenta una persona. Bajo esta perspectiva, Villalobos (2004) explica que:

> Los factores de riesgo psicosocial, son aquellas condiciones del individuo, del entorno laboral y extralaboral, que crean un riesgo cuando, bajo determinadas características de intensidad y tiempo de exposición, afectan negativamente la salud de los trabajadores, la organización y también los grupos, por lo cual, producen de forma directa una respuesta de estrés en los individuos, mostrando sus efectos, en lo emocional, cognoscitivo, laboral, fisiológico y social. (p.189)

En relación a lo expuesto, el factor de riesgo psicosocial, se presenta como una condición características de cada persona, medio de trabajo y del entorno laboral, que se encuentran determinadas por tiempo de exposición, ocasionando estrés ocupacional.

Estrés Laboral

El estrés puede ser definido como el proceso que se inicia ante un conjunto de demandas ambientales bien sea laboral, social, familiar; mismas que son recibidas por el individuo y a las cuáles debe dar una respuesta adecuada. De acuerdo al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012) el estrés se define como:

> El conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento, ante aspectos adversos del contenido del puesto, la organización o el entorno de trabajo. Igualmente sustenta que el estrés relacionado con el trabajo se experimenta cuando las demandas del medio ambiente laboral exceden la capacidad de los trabajadores para controlarlas, obteniendo como posibles efectos: el absentismo, problemas disciplinarios,

> comunicación agresiva, disminución de la producción o de la calidad; comportamientos negativos como alcoholismo, drogas, violencia, hostigamiento; trastornos psicológicos como trastornos del sueño, depresión, ansiedad o irritabilidad. (p.45)

Conforme a lo planteado, el estrés podría ser definido como un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral, siendo el resultado de una exposición a una amplia gama de exigencias o demandas laborales que pueden contribuir igualmente a una variedad de consecuencias para la salud del trabajador, caracterizado por altos niveles de excitación y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a una situación específica. En torno a ello, la gerencia debe generar estímulos direccionados al resguardo de la estabilidad emocional en el trabajador, de esta manera Chiavenato (2010) establece una serie de ideas que pudieran servir de medidas preventivas en el lugar de trabajo, las cuales se mencionan a continuación, que pudiera constituir las estrategias a implantar:

1.-Diseñar horarios de trabajo de forma tal que eviten conflictos con las exigencias y responsabilidades externas al trabajo.

2.-Favorecer que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que afecten su trabajo.

3.- Comprobar que las exigencias de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador,

4.-Diseñar tareas de forma que confieran estímulos, sentido y oportunidad de crecimiento y desarrollo de potencialidades.

5.-Definir con claridad los roles y responsabilidades en los puestos de trabajo.

6.-Crear oportunidades para la interacción social, incluido apoyo social y la ayuda directa en el trabajo.

7.-Evitar la inseguridad en temas de estabilidad laboral y fomentar el desarrollo de la carrera profesional.

Ante tales planteamientos, las organizaciones deben reorientarse y administrarse bajo la premisa de que las personas hacen la diferencia lo cual obliga que la gerencia privilegie al ser humano.

Abordaje metodológico

Tipo de Investigación: La investigación en particular fue de tipo descriptiva según Tamayo y Tamayo (2000), la investigación comprende, la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesos de los fenómenos. Existen dos aspectos fundamentales de la investigación descriptiva, por los cuales se guió el presente trabajo, estos son la descripción, muy valorada dentro de las ciencias sociales y el análisis e interpretación del objeto, como elemento que impregna de carácter científico a la descripción.

Diseño de la investigación: Una vez determinado el tipo de investigación se procedió a establecer el diseño de la misma, asumiendo el carácter no experimental del estudio, que según Hernández y otros (2006) "se realizan sin manipular las variables intencionalmente, se observa al fenómeno tal y como se presenta en su contexto natural para después analizarlo". A este respecto, a partir de la problemática que se presenta en el Taller Laboral (TL); se orientaron los objetivos de la investigación, el corpus teórico y la estrategia metodológica, en función de las variables observadas: riesgos psicosociales y desempeño laboral, ambas sin ser manipuladas por la investigadora, para posteriormente desglosar las dimensiones, indicadores e ítems respectivos direccionados al objeto de estudio.

Población y Muestra: La población según Tamayo y Tamayo (2000), es la totalidad del fenómeno a estudiar y donde las unidades de población poseen al menos una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación;de acuerdo a lo expresado anteriormente, la población está constituida por: cincuenta y tres (53) trabajadores pertenecientes al Taller Laboral (TL); Cada uno de ellos se encuentra laborando en la actualidad en los siguientes departamentos: dirección, administración, servicio de comedor, panadería, carpintería, manualidades, peluquería, asuntos estudiantiles y jardinería. Seguidamente se muestra en el siguiente cuadro los datos que contiene la población.

Tabla 1. Distribución de la Población

Departamentos	Nº	Cargo
Dirección	1 1 1	Directora Sub directora Secretaria
Administración	2 1 1	Auxiliar de computación Analista de Personal Asistente Administrativo
Servicio de comedor	1 3 2	Nutricionista Cocineras Asistentes de cocina
Panadería.	1 3 1	Panadero Asistentes de Panadería Pastelero
Manualidades, artes y oficios Peluquería	10 1 1 1 1	Maestras Coordinador de actividades extracurriculares Asistente administrativo Peluquera Barbero
Carpintería	2	Carpinteros
Asuntos Estudiantiles	4 4	Maestra Maestra
Archivo	1	Archivista
Jardinería y Mantenimiento	3 6 1	Jardineros Obreras de Orden y limpieza Portero
TOTAL	**53**	Sujetos

Fuente: Taller Laboral (2016)

Muestra

Según Palella, (2006) es posible afirmar que la muestra representa un subconjunto de la población, accesible y limitado, sobre el que realizamos las mediciones con la idea de obtener conclusiones generalizadas a la población.

Es importante destacar que para el cálculo de la muestra de los trabajadores se realizó un muestreo probabilístico, utilizando la fórmula para poblaciones finitas sugerida por Palella, (2006)) A continuación se representa el cálculo de la muestra en la siguiente ecuación:

$$n = \frac{N}{e^2 (N-1)+1}$$

Donde:

n = tamaño de la muestra.

N= población.

e = error de estimación**.**

N = 53

n =?

e = 0.09

$$n = \frac{53}{(0.09)^2 \times (53-1)+1}$$

$$n = \frac{53}{0.0081 \times (52)+1}$$

n = 37 sujetos.

En este sentido la muestra quedó representada por 37 trabajadores. Es importante destacar que, dentro del muestreo probabilístico, se empleó el muestreo estratificado.

Técnicas e instrumento de recolección de datos

En este sentido las define Arias, F. (2010:50), como “las distintas formas o maneras de obtener la información; siendo ejemplos de ellas la observación directa, la encuesta en sus dos modalidades (entrevista o cuestionario), el análisis documental, análisis de contenido, entre otros”.

De esta manera, para la aplicación del instrumento participaron 37 trabajadores de la institución; para llevar a cabo la medición de las variables; se utilizó como instrumento de recolección de los datos una escala de medición o valoración multidimensional, tipo Likert caracterizada por estar conformado por un conjunto de veinte y siete ítems presentadas en forma de afirmaciones para conocer la reacción de los trabajadores del (TL); en este caso en cinco categorías: totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y totalmente de acuerdo (4).

Siguiendo el orden de ideas, la escala de medición fue diseñada considerando los riesgos psicosociales: Burnout, mobbing, violencia en el trabajo, acoso y estrés laboral, sin embargo los trabajadores, coincidieron en la presencia del estrés laboral.

En tal sentido, se estructuró el instrumento utilizando para cada uno de los riesgos psicosociales, modelos de cuestionarios que ya han sido ampliamente estudiados y aplicados en investigaciones similares. Para este particular, se extrajeron seis (6) preguntas del Modelo de R. Karasek, aplicado para medir el estrés laboral en los trabajadores dentro de la organización, con respecto a la medición del Síndrome de Burnout, se consideró seis (6) preguntas del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI); en el cual hace énfasis en los tres factores básicos del síndrome que son agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal.

Con relación al riesgo psicosocial Mobbing se tomaron en cuenta cuatro ítems (4) del cuestionario LIPT-60 de Leyman considerando como indicadores la pérdida de autoestima y la desvalorización del trabajador dentro de su cargo; finalmente para tener una aproximación de la existencia o no de violencia en el trabajo, se llevaron a cabo cuatro (4) ítems en función de los indicadores actitud hostil y agresividad.

Validez y confiabilidad del instrumento

En este orden de ideas, en el proceso el instrumento es sometido a una detallada revisión, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende evaluar. Es necesario destacar que tanto el Modelo de R. Karasek, el Inventario de Burnout de Maslach, y el cuestionario LIPT-60 de Leyman; son pruebas ya utilizadas y estandarizadas a nivel internacional, con una validez y confiabilidad debidamente soportada por especialistas en la materia.

Técnicas de análisis e interpretación de datos

Para llevar a cabo dicho proceso se utilizó la estadística descriptiva, la cual de acuerdo a Palella, (2006:189) "consiste sobre todo en la presentación de datos en forma de tablas y gráficas, comprende cualquier actividad relacionada con los mismos y está diseñada para resumirlos o describirlos, sin factores pertinentes adicionales".

En consecuencia, el propósito del análisis fue resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal que proporcionen respuestas a las interrogantes de investigación.

Reflexiones finales

Los factores de riesgo psicosociales constituyen los principales estresores de toda organización, independientemente de la naturaleza de la misma, dado que se encuentran presentes tanto dentro como fuera de la organización. Por lo antes expuesto y en cumplimiento a los objetivos planteados, se pudieron establecer las siguientes conclusiones:

En relación al primer objetivo específico: que contempla Identificar los riesgos psicosociales presentes, que inciden en las labores desempeñadas por los trabajadores del Taller Laboral (TL), se pudo verificar en función a los resultados obtenidos; la presencia de los siguientes riesgos en la organización objeto de estudio: monotonía en la realizaciones de las labores que son llevadas a cabo, jornadas prolongadas y ritmos intensos de trabajo , autonomía en el puesto de trabajo, pocas promociones y ascensos para el desarrollo de carrera, peticiones contradictorias y desorientaciones por no tener lineamientos claros al llevar a cabo el trabajo.

Así mismo se pudo identificar riesgos de tipo psicosocial, entre los que merecen mencionarse el trabajo bajo presión, la sobrecarga de trabajo, la ambigüedad, así como la inconformidad laboral.

Por otra parte, en relación al riesgo psicosocial del síndrome de Burnout los resultados demostraron que hubo un predominio de niveles medios para las dimensiones Agotamiento Emocional, Despersonalización y Realización personal; puesto que un 53% muestra niveles medios de Cansancio Emocional; un 33% de la misma posee valores medios en la dimensión de Despersonalización y un 55% muestra niveles medios de realización personal, por lo que aunque no haya manifestación del síndrome en la totalidad de la población bajo estudio, esta combinación

de niveles, puede inducir a la aparición del síndrome en el futuro, si no se toman las medidas preventivas.

Finalmente, en cuanto al Mobbing y la Violencia Laboral, los resultados evidenciaron porcentajes desfavorables para la presencia de estos tipos de riesgos psicosociales, por tanto se puede concluir que en la organización hasta ahora no tienen indicios que reflejen conductas hostiles que a menudo pueden pasar desapercibidas por el grupo de trabajo, y que pudieran involucrar a terceras persona. Igualmente, no hubo evidencia que demostrara agresión, donde los trabajadores encuestados manifestaran tratos despectivos que se dieran dentro de sus puestos de trabajo.

De acuerdo al segundo objetivo que señala, describir los riesgos psicosociales de mayor impacto en el desempeño del personal directivo, docente, administrativo y obreros; los resultados obtenidos para cada una de las dimensiones del MBI-GS permitieron establecer que los trabajadores participantes del estudio presentaron factores que podrían constituirse en predictores del síndrome de Burnout.

En este orden de idea, se obtuvo niveles altos para la dimensión desgaste emocional y despersonalización, así como niveles bajo de realización personal, para lo cual gran parte de los trabajadores se perciben a sí mismos como personas que consideran que se merecen mayor crecimiento y desarrollo profesional, requieren alcanzar sus metas individuales de una manera sistemática, por tanto puede afirmarse que resulta necesario tomar en cuenta que los altos niveles de desgaste emocional y despersonalización da respuesta a que existen ciertos indicios que pueden permitir deducir la presencia de estrés laboral en la institución, que unido a los factores de riesgos presentes actualmente en la misma, podría implicar la presencia de síndrome de Burnout en poco tiempo, si no se toman las medidas oportunas y necesarias de intervención sobre el problema.

Con respecto al objetivo que establece formular estrategias que promuevan la prevención de riesgo psicosociales para los trabajadores adscritos al Taller Laboral (TL); se pudo verificar en función a los resultados obtenidos; que de acuerdo a las dimensiones Gerencial y Organizacional, que existen debilidades en la forma de cómo se gestiona actualmente el trabajo en equipo, los procesos de recompensas que deberían ser otorgados hacia el talento humano, la oportunidad de crecimiento y ascenso por medio del desarrollo de su carrera profesional, la cohesión de un liderazgo asertivo, y la poca flexibilización de la tareas.

Referencias

Arias, Fidias. (2010). El Proyecto de Investigación. 6ª Edición. Caracas: Editorial Espíteme.

Betancourt (2012). Salud, stress laboral, y salubridad de la organización. Taylor y Francis. Londres.

Chiavenato (2010). Higiene y Seguridad en el trabajo. México. Mc Graw Hill

García (2001). Factores precursores del Estrés Laboral. Editorial Udema, S.A. España.

Hernández y otros (2006). Metodología de la Investigación Editorial Mc Hill México.

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2012). Factores psicosociales y de organización. España.

Palella (2006). Metodología de la Investigación Cuantitativa. Caracas. Editorial Fedupel.

Ramírez, J (2012). Psicosociología de los accidentes del trabajo. México: Trillas.

Tamayo y Tamayo (2000). El Proceso de Investigación Científica México

Villalobos, G (2004). Perspectivas psicológicas de los programas de salud ocupacional. Actualidad Laboral, 64, 15-18.

Capítulo 149

EL MÉTODO SOCIO HISTÓRICO DE COMPRENSIÓN DE LA TEORÍA SOCIAL DE WILHELM WUNDT SOBRE NEUROCIENCIA DE LA CONDUCTA

Ariana Rivas

Resumen

Cuando se habla de neurociencia suele hacerse referencia al conjunto de saberes que interactúan de forma tal que pueden analizar el ser humano desde lo filosófico, biológico, bioquímico, psicológico y sociológico con el fin de estudiar entre otras cosas los elementos que inciden sobre la conducta. Esto a fines de comprender fenómenos cómo las relaciones interpersonales, las reacciones ante diversas situaciones o estímulos así como las particularidades asociadas a la toma de decisiones. Este contexto, se deriva de lo que hoy se conoce como fisiología de la conducta cuyo precursor fue Wilhelm Wundt, pionero en el estudio de la mente aplicando el método científico en el siglo XIX. De allí que el presente ensayo tiene como propósito emplear el método socio histórico de comprensión de la teoría social de Wilhelm Wundt con el fin de sentar las bases para la investigación de las conductas que conllevan al desarrollo de emprendimientos socialmente responsables.

Palabras clave: Neurociencia, Fisiología de la conducta, psicología, Wilhelm Wunt, conducta.

1. Introducción

Hoy el día, la sociedad está inmersa en una realidad que amerita de profesionales que sean capaces de abordar situaciones cada vez más complejas y de forma dinámica. Para ello, es necesario

trascender a la tradicional segmentación de saberes en disciplinas, desarrollando competencias que permitan manejar este contexto desde el saber ser, conocer y hacer. En este orden de ideas, las personas que deseen mantenerse competitivas, en búsqueda de la productividad en el marco del desarrollo sustentable, requieren entonces potenciar su talento y redefinir el alcance de su ámbito de acción. Es allí, cuando la neurociencia, entra como una combinación del saber en el cual cada persona llega a ser lo que su cerebro determina que es.

Por tanto, los trabajos tanto del presente como aquellos que surgirán en el futuro – incluyendo el potencial de emprendimiento - están principalmente centrados en lo intangible, en la generación de ideas…esencialmente basado en el capital intelectual, en la creación de know how. Muestra de ello se evidencia cuando aquello que se creía "ficción" ahora no solo es tangible sino además sobrepasa las ideas originales. Estamos en la era de la mentefactura. Tal como lo presenta Cordeiro (2010:84) cuando sostiene que: "las grandes industrias del futuro no serán de la manufactura sino de la mentefactura. Las fábricas ya no dependerán de las manos sino de la mente. Las tendencias mundiales son muy claras al respecto".

Asimismo, Pink (citado por Oppenheimer. 2010:52) resume que "hemos pasado de una sociedad agrícola a una de trabajadores industriales, y a una sociedad de trabajadores de la economía del conocimiento… Y ahora estamos dando otro paso, a una sociedad de creadores, reconocedores de tendencias y creadores de sentido". En este sentido, el ser humano, en principio ha de desarrollar un estado de consciencia sobre su uso cerebral ya que este es un órgano estratégico y es a su vez el responsable ejecutar de todas las funciones vitales. El desarrollo del potencial cerebral desde lo tangible como intangible ha sido objeto de estudio desde hace tiempo por distintas ramas del saber, entre ellas la conocida como neurociencia.

De allí que el estudio de la conducta a través de la neurociencia o fisiología de la conducta, propuesto por Wundt desde el siglo XIX, es necesario para comprender desde una perspectiva transdisciplinar cómo el conocimiento sobre el cerebro y la relación cuerpo-mente permitirá optimizar el potencial del talento humano en miras de emprendimientos socialmente responsables.

2. Nivel histórico social

2.1 Contexto histórico social del surgimiento de la teoría

Wundt nace en el periodo en que aún hay evidencias del Idealismo Alemán, era del romanticismo, época de un profundo ambiente intelectual producto de la revolución francesa. En este periodo se concibe la realidad como aquella resultante del pensamiento del hombre, por ende en esta corriente se le brinda una confianza ilimitada a la capacidad de la razón y a la misión de la filosofía. Así lo expresa Hernán Albornoz (1995:207) "el idealismo alemán produjo la más floreciente especulación metafísica que se haya conocido en la historia de la filosofía occidental". Crece académicamente en una época en la que la metafísica dominaba la psicología, no obstante es precisamente Wundt quien la separa de esta corriente. Ahora bien, el contexto histórico de la creación de su principal obra (*La Filosofía de la Conducta*) es propio del surgimiento del imperio alemán; es decir la historia de Alemania como país, la cual se inicia en 1871 de la mano de Otto von Bismarck. Este canciller, es quien propicia a su unificación y quien llevaría al desarrollo nacional en materia de económica, política y milicia, convirtiéndola en una de las potencias mundiales.

En consecuencia, el trabajo de Wundt se desarrolla en un ámbito de profundos cambios no solo político-económicos, sino además científicos y sociales, que se derivaban en muchos aspectos de cómo se llevaran las relaciones y las acepciones a los preceptos de la iglesia de determinados entornos. No obstante, aun cuando para la fecha ya eran evidentes grandes avances en materia de la existencia del método científico de Comte así como su incidencia en distintas áreas del conocimiento, en materia de estudio de la conducta las corrientes de pensamiento estaban profundamente enraizadas en el dualismo cartesiano de Descartes, es decir, en la separación de las sustancias cuerpo-mente o bien, materia-espíritu. En este sentido Pinel (2007) sostiene que "El dualismo cartesiano, como se llegó a conocer a la filosofía de Descartes, fue tolerado por la Iglesia Católica, y así la idea de que el cerebro humano y la mente son entidades distintas fue aceptada por una gran mayoría".

2.2 Principales influencias al autor

En lo que se refiere a las influencias sobre Wundt, tal como es de esperarse provienen de distintas corrientes y formas de pensamiento. Entre ellas pueden mencionarse, el dualismo cartesiano de Descartes, el empirismo ingles de Locke así como los modelos de James Grier Miller y Johannes Muller, estos últimos contemporáneos con él. En principio, una corriente que incide sobre su obra es el dualismo cartesiano en relación a la iglesia católica, sobre el cual Pinel (2007) indica lo siguiente:

> Descartes resolvió el conflicto. … argumentó que el universo se compone de dos elementos: (1) la materia física, que se comporta conforme a las leyes de la naturaleza y por lo tanto es un objetivo de estudio apropiado para la investigación científica, y (2) la mente humana (el alma, el yo o el espíritu), que carece de sustancia física, controla la conducta humana, no obedece a leyes naturales y por lo tanto es el terreno apropiado de la Iglesia. (p. 22).

Entonces, este dualismo permite – por fines políticos en principio – segmentar al ser en dos grandes unidades de análisis, las cuales según la filosofía vigente eran independientes. No obstante, para Carlson (2008:10) el efecto de Descartes sobre Wundt es el contrario, tal como lo expresa: "Descartes…aunque no era biólogo, sus especulaciones sobre el papel de la mente y del cerebro en el control de la conducta constituyen un buen punto de partida en la historia moderna de la psicología fisiológica". Ahora bien, lo que parece ser evidente en la "filosofía de la conducta" es que aun cuando sigue de cerca sus posturas, y toma ciertas referencias en relación al método, Wundt termina por revelarse de manera categórica al dualismo de Descartes, cuando parte de la premisa - *naturalista de hecho* - que la conducta (mente) si guarda relación directa con lo fisiológico (cuerpo), es decir, presenta los principios del monismo, hoy en día vigente en la psicología.

Seguidamente, otra corriente que incide sobre el autor es en definitiva el empirismo inglés, el cual como lo describe Hernán Albornoz (1995:173) "los empiristas pusieron todo su entusiasmo en las ciencias de la naturaleza, la medicina, la economía, política, la psicología y la educación". Siendo su precursor Jhon Locke, estos dieron gran importancia a los problemas psicológicos y gnoseológicos.

Finalmente, Wundt apreciaba tanto a Helmholtz como a Johannes Müller y a Emil Du Bois-Reymond, los tres grandes fisiólogos alemanes de aquel tiempo. Pero quien más tuvo efecto sobre él fue Muller, fisiólogo alemán ferviente defensor de aplicar las técnicas experimentales.

3. Caracterización teórica

3.1. Supuestos teóricos explícitos

- Psicología experimental

Wundt en distintas disciplinas, como la biología y/o fisiología, psicología, sociología, entre otros, es reconocido por ser pionero en estudio de la conducta mediante la aplicación del método científico, para lo cual sirvió de distintos tipos de ensayos. Entre ellos, la experimentación con animales (desde el aspecto fisiológico y estudio del cerebro) y con seres humanos (desde la introspección como método). Así lo describen Smith y Kossylin, (2008:4) cuando refieren que los estudios de la actividad mental "se inician con el estable cimiento del primer laboratorio contemporáneo de Psicología en 1879, en Leipzig (Alemania). El director de ese laboratorio fue Wilhelm Wundt (1832-1920), que se centró en el estudio de la naturaleza de la consciencia. De esta manera, este alemán crea el precedente de analizar la psicología como ciencia independiente, establece las relaciones entre causa y efecto, por ejemplo: mide los tiempos de respuestas (conductuales) ante distintos tipos de estímulo.

- Fisiología de la conducta:

Para Wundt, es de prioritaria relevancia establecer la relación entre cuerpo y mente, con el fin de erradicar la creencia sostenida por las corrientes dualistas sobre la cual, están eran dos sustancias independientes y mutuamente excluyentes. Sobre ello, parte de la premisa que el comportamiento de un ser vivo está íntimamente relacionado con su función encefálica, lo cual requiere que este en principio presente o desarrolle un estado de conciencia, razón por la cual estudia no solo organismos considerados como "sanos o en buen funcionamiento" sino también aquellos en los que identifica la presencia de patologías, tal es el caso de personas con enfermedades mentales. En este sentido, Carlson (2005:8) comenta "El que se hayan unido esfuerzos de psicólogos fisiológicos, fisiólogos y otros neurocientificos se debe a que se ha sumido que la función final del

sistema nervioso es la conducta". Vista la cita anterior, puede inferirse, tal como en cualquier ciencia, que Wundt no construye propiamente una sapiencia única, sino que desarrolla los fundamentos de la misma. No obstante, algunos autores, llegaron a definirla como una ciencia transitoria, dada algunas debilidades identificadas en el método, básicamente en la introspección.

- Psicología social

En el proceso de evolución de sus investigaciones, Wundt trasciende lo fisiológico a lo sociológico. En su obra la Psicología de los pueblos (la *Völkerpsychologie*) en 1879, el autor estudia la conducta de forma colectiva, con el fin de establecer la relación causa-efecto ahora entre comportamiento y elementos como la etnia, el lenguaje, las relaciones interpersonales, la incidencia de los grupos en lo individual, entre otros. Esto se resumen, como lo expresa Viqueira (s/f): "La psicología de los pueblos interesa, según Wundt, en un doble respecto. Por una parte le compete, como complemento de la psicología experimental, el análisis de las actividades superiores del espíritu. Por otra nos da la imagen del proceso evolutivo del espíritu humano". Así pues, mitos, costumbres, arte, religión, magia, lenguaje, procesos cognoscitivos, son los citados fenómenos colectivos. Por consiguiente, uno de los aportes más grandes del autor según Narvalles Gómez (2008) "esclarecer el papel que el lenguaje juega en el propio asentamiento de la colectividad, vislumbrando a ésta paralelamente como un remitente del lenguaje, y validándole cual emplazamiento histórico imprescindible para comprender la vida social".

- Funcionalismo

Mediante la experimentación el investigador alemán determina que cada parte del cerebro tiene en principio una función específica. En este contexto, Wundt apoya sus teorías en el denominado funcionalismo, el cual estaría referido al carácter funcional de los elementos – como la conducta - que conforman a un ser vivo. Tal como lo expresa Carlson (2005:14):" La idea de que las características de los organismos vivos desempeñan funciones útiles. Por lo tanto, para entender la base fisiológica de diversas primero tenemos que entender para que sirven estas conductas". Así pues, el psicólogo empírico se caracterizó por identificar cuáles eran las maneras en que cada elemento de estudio incidía sobre la conducta, es decir su utilizar o su razón de ser.

3.2 Supuestos teóricos implícitos

- Dos enfoques: dualismo y monismo

En general en las obras de Wundt, el investigador se presenta con una postura principalmente monista, en la cual el producto de la actividad mental en forma de conducta proviene como respuesta a algún estimulo fisiológico. Es decir, no hay una separación entre el cuerpo y la menta, tal como lo sostenían innumerables filósofos (como es el caso de Descartes). Sobre ello Pinel (2007:22) sostiene que: "La mayor parte de las personas entienden ahora que la conducta humana tiene una base fisiológica, pero muchos siguen aferrados al postulado dualista de que hay una clase de actividad humana que de algún modo va más allá del cerebro humano".

- Aspectos esenciales en el comportamiento

Wundt posee un enfoque que para muchos fue considerado como elementalista, puesto que mediante la psicología buscaba descubrir los elementos más simples de la conciencia y la conducta. Sobre ello, concluyo en dos grandes categorías: las objetivas, derivadas de lo tangible, lo fisiológico, las sensaciones (lo dulce, lo caliente, entre otros) y lo subjetivo, en lo cual se suscribe lo emocional, los sentimientos.

4. Objeto principal de estudio

Para Carlson (2005) "el objetivo principal de la investigación neurocientífica es comprender como funciona el encéfalo". Wundt, suministró grandes aportes a la neurociencia gracias a sus estudios sobre la conciencia y la conducta, eje central de sus investigaciones. Smith, Edward y Kossylin, (2008) explican lo siguiente:

> La idea que guiaba a Wundt era que el contenido de la consciencia —aquello de lo que se es consciente— puede abordarse de un modo similar a cómo los químicos abordan el estudio de la estructura de las moléculas: (1) caracterizando las sensaciones básicas (como sentir frío o calor o ver los colores azul o rojo) y los sentimientos (como el miedo o el amor), y (2) averiguando las reglas por las que dichos elementos se combinan. (p.5)

En este sentido y tal como puede observarse, este investigador evoluciona en su metodología manteniendo como núcleo las respuestas conductuales ante distintos estímulos, iniciando con lo

biológico experimental desde el principio de la fisiología de la conducta hasta llegar a la sociología con el estudio del comportamiento colectivo con la psicología social. Para él era relevante sentar las bases de una nueva área de la ciencia. Asimismo, la psicología estudiaría los procesos mediante los cuales se experimenta y se percibe el mundo exterior. Así pues, la Revista Latinoamericana de Psicología (1979:172) concluye que: "La obra de Wundt sirvió para separar a la psicología de la filosofía, y darle estatus como disciplina independiente. La proliferación de investigaciones y aplicaciones que se observan en la psicología contemporánea serían imposible sin el trabajo de Wundt." De la misma manera, expresa Pascual y Gómez (2012) cuando refieren que la neurociencia:

> "se ha convertido por tanto en un área de interés para todo aquello relacionado con la conducta y la cognición y se considera una base útil para comprender disciplinas tan diversas como la educación y la psicología, la economía, la antropología y sociología"

5. Relación teoría praxis

En relación a como se aborda el objeto de estudio, para Wundt es casi imperativo que sus teorías se lleven la práctica. De hecho, en sus distintas obras, Wundt emprende su investigación siempre con el componente experimental presente y en ese orden de ideas, busca que estas puedan beneficiar tanto en lo individual y lo colectivo. Considerando el escenario en el que este neurocientifico lleva a cabo sus estudios sobre la conducta, puede observarse como lo hace progresiva de forma hasta cierto punto desde lo más simple hasta lo más complejo, es decir desde un organismo vivo animal hasta Smith y Kossylin, (2008) describen:

> Los primeros psicólogos de la escuela de Wundt realizaron, al menos, dos contribuciones principales. En primer lugar, demostraron que la actividad mental puede descomponerse en operaciones más básicas… En segundo lugar, idearon métodos objetivos para evaluar la actividad mental, como medir cuánto tiempo se necesita para tomar ciertas decisiones. (p.5)

De esta manera, Wundt convierte su modelo de pensamiento es una filosofía sobre la cual no solo imparte conocimiento en centros académicos sino que crea grupos de investigación desde distintas partes del mundo dentro de su laboratorio. Según Narvalles Gómez (2008:148) "El trabajo de Wundt consistía en asignar temas, preguntas y métodos de investigación a sus estudiantes y

supervisarlos de manera cercana" Asimismo, publica los resultados obtenidos en las distintas fases en revistas científicas y otros medios divulgativos.

5. Historicidad

El contexto histórico de la Alemania de 1871 -1920 tuvo su incidencia, no solo en la forma en que se llevaron a cabo las investigaciones de Wundt sino en el alcance de la misma, tal como lo expresa Narvalles Gómez (2008:151):"Una odisea inter-disciplinar, así es como podría concebirse lo que Wundt realiza a finales de su vida académica y social... Magnas obras cuyo interés principal fluctuaba en lo que los fenómenos colectivos recreaban a nivel psicológico, geográfico, histórico y moral". El mismo autor (ibis.2008) sostiene que una de las cosas que marcó la diferencia en la libertad para investigar con la que conto Wundt, fue que pudo por capital propio disponer de un modesto laboratorio (conocido como Psychologisen Institut), el cual absorbió la universidad de Leipzig en el momento en que el investigador quiso trasladarlo de centro académico. Esto le permio un espacio fundado específicamente para realizar funciones de investigación y enseñanza.

6. Ideologizaciones

- Psicología como ciencia que confluye con otras ciencias

Cuando se habla de la historia de la psicología, es importante destacar que hasta la aparición de Wundt no se había realizado de forma interdisciplinar. De hecho generalmente fue estudiada desde una sola óptica. Wundt es quien rompe ese paradigma indicando que se requiere tanto de las ciencias exactas como de las ciencias humanas y sociales para conocer la conducta de los seres vivos. Organismos, Individuos y colectivos objetos de estudio.

Por su parte, en lo que se refiere a las unidades de análisis, Wundt parte del estudio de organismos vivos con los que considero que no existirían disyuntivas éticas, entonces comienza con animales y en la medida que su técnica se va desarrollando introduce al campo experimental seres humanos, específicamente personas con enfermedades mentales, tales como esquizofrenia y otras patologías relacionadas.

7. Caracterización metodológica

En cuanto a la metodología, Carlson (2005:13) indica que "los psicólogos fisiológicos utilizan tanto la generalización como la reducción para explicar la conducta". De la misma forma, se emplea tanto la experimentación como la observación, de hecho, Wundt afirma que no existe proceso psíquico fundamental al que no puedan aplicarse los métodos experimentales.

En una primera fase de experimentación, el autor aplico la introspección entrenada y en el marco de una situación experimental en el laboratorio. Wundt es el primero en situar la psicología en el grupo de las teorías mentalistas (pertenecían también el estructuralismo, el funcionalismo, el psicoanálisis y la psicología cognitiva, sin embargo no estaba el conductismo). En una segunda fase de su investigación, Wundt abandona la introspección como método por considerarlo una falacia luego que fuera altamente criticado por la subjetividad del mismo así como otros factores considerados como debilidades pero mantiene la experimentación.

8. Reflexiones finales

Cuando se refiere al origen de la psicología como ciencia, no es posible dejar de mencionar los aportes de Whilhem Wundt a esta disciplina. Este investigador alemán, no solo se focaliza en los estudios conductuales sino que en su andar rompe con varios paradigmas, entre ellos la separación de la psicología de metafísica, convirtiéndola en una ciencia experimental. Asimismo es pilar del pensamiento monista en la relación cuerpo-mente al establecer la interdependencia entre estas sustancias, forma de pensamiento que hoy en día es vigente.

En este contexto, Wundt es el precursor de lo que hoy se conoce como neurociencia de la conducta, gama de conocimiento producto de la participación de diversas disciplinas sobre las cuales se estudia como la función cerebral conduce los estados de consciencia y comportamiento tanto individual como social (colectivo).

Ahora bien, el propósito de aplicar el método socio histórico de comprensión de la teoría social de Wilhelm Wundt consiste en conocer los principios sobre los cuales se fundamenta la neurociencia de la conducta. Esto conllevaría al inicio del desarrollo de la investigación doctoral en la cual se pretende desarrollar un estudio de las implicaciones epistemológicas del emprendimiento

socialmente responsable basado en neurociencia de la conducta**.** Finalmente, el objeto de esta investigación consiste del análisis de cómo la neurociencia es una herramienta que puede incidir sobre la conducta de los emprendedores (como creadores de empresas y unidades de producción) con el propósito que sus acciones sean sustentables en lo social, ambiental, empleadores responsables en lo laboral, entre otros.

Referencias

Carlson, Neil (2005). Fisiología de la Conducta. Editorial Addison-Wesley.

Compendio de Psicología: Wilhelm Wundt. Documento en línea. Disponible en: http://www.elseminario.com.ar/biblioteca/Wundt_Compendio_Introduccion.pdf Consulta. [2015. Marzo 10]

Cordeiro, José Luis (2000). Benesuela vs. Venezuela: El combate educativo del siglo. Ediciones CEDICE.

Córdoba Zoilo, Joaquín (s.f). Alemania entre 1871 y 1900. Documento en línea. Disponible en: http://www.artehistoria.com/v2/contextos/2666.htm Consulta. [2015. Mayo 10]

Diccionario de términos de psicología (s.f). Disponible en: http://www.academiagauss.com /diccionarios/diccionario.htm#_C Consulta. [2015. Abril 07]

Gómez Cumpa, (2004). Neurociencia Cognitiva y Educación. Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo. Escuela de Postgrado. Facultad de Ciencias Histórico Sociales y Educación. Maestría en Ciencias de la Educación Fondo Editorial FACHSE. Serie: Materiales del Postgrado

Navalles Gómez, Jahir (2008).3 historias cortas de Wilhelm Wundt: un proyecto de psicología. Boletín Electrónico de Investigación de la Asociación Oaxaqueña de Psicología. Vol. 4. Número 1. 2008. pág. 145-154

Oppenheimer, (2010). Basta de historias: La obsesión latinoamericana con el pasado y las doce claves del futuro. Ediciones Random House Mondadori, S. A. México.

Ovejero Bernal, Anastasio (1994). Wilhwlm Wundt ¿Fundador de la psicología experimental no social o de la psicología social no experimental? Revista Historia de la Psicología. Vol. 15. Nº 1-2. Pp. 123-150.

Pascual y Gómez (2012). Creatividad y neurociencia cognitiva. Editorial IMC, Madrid.

Pinel, John. (2007). Biopsicología. PEARSON EDUCACIÓN, SA., Madrid.

Smith, Edward y Kossylin, (2008). Procesos cognitivos: Modelos y bases neurales. Pearson Education SA. Prentice Hall. Madrid

Viquiera, Vicente (s.f). La psicología de Wundt. Documento en línea. Disponible en: http://www.e-torredebabel.com/Psicologia/Contemporanea/Wundt-II.htm. Consulta: [2015. Marzo, 11]

Wilhelm Wundt (1832-1920). Revista Latinoamericana de Psicología Documento en línea. Disponible en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=80501114. Consulta: [2015. Marzo, 11]

Capítulo 150

LA LIBERTAD SINDICAL NEGATIVA Y LAS CLÁUSULAS DE INCLUSIÓN, EXCLUSIÓN Y SOLIDARIDAD EN EL MARCO JURÍDICO VENEZOLANO

Diony Alvarado

Resumen

El siguiente trabajo de investigación documental, de diseño bibliográfico, plantea la problemática de la existencia de ciertas cláusulas que integran de las convenciones colectivas de trabajo, y que son generadoras de derechos para las organizaciones sindicales, pero que permitirían discriminar a los trabajadores en razón de su afiliación sindical. En este sentido el objetivo principal de la presente investigación consiste en analizar desde la hermenéutica jurídica, las denominadas cláusulas de inclusión, exclusión y solidaridad de las convenciones colectivas de trabajo, en lo que respecta a su adecuación a la libertad sindical dentro del marco jurídico venezolano. Siguiendo ese orden de ideas, se hace un breve desarrollo del concepto de libertad sindical, sus expresiones positivas y negativas, su reconocimiento en distintos instrumentos normativos internacionales y de otros países, su abordaje desde el marco jurídico venezolano, para finalmente concluir que las denominadas cláusulas de inclusión y exclusión sindical serían violatorias a la libertad sindical negativa, conforme a nuestro ordenamiento jurídico.

Palabras clave: Libertad sindical, sindicatos, cláusulas, convenio colectivo de trabajo, negociación colectiva.

1. Introducción

Dentro del Derecho Colectivo del Trabajo, concretamente en el pilar constituido por la Negociación Colectiva de Trabajo y la Convención Colectivas de Trabajo, existen cláusulas que generan derechos para las organizaciones sindicales, que afectan los derechos individuales de los trabajadores, como serían las cláusulas de inclusión, de exclusión y de solidaridad. Las dos primeras que dejan en manos del sindicato la posibilidad de obtener un trabajo o la pérdida de éste, y la ultima de crear obligaciones económicas para con el sindicato a pesar de no pertenecer al mismo. En este sentido ha existido un debate importante sobre dichas modalidad en diversos países del mundo, y en caso venezolano, resulta relevante analizar la viabilidad o no de dichas cláusulas, y si en efecto resultarían violatorias de la libertad sindical reconocida en nuestro derecho positivo.

2. Evolución histórica del derecho a la libertad sindical

La libertad sindical es un derecho humano de carácter social producto de una conquista histórica del movimiento de los trabajadores que transitó por diferentes etapas, desde su negación como derecho al punto de ser penalizada su práctica, para luego ser tolerada pero al margen de la legalidad, para finalmente ser reconocida como una derecho dentro del ordenamiento jurídico positivo, en las legislaciones sobre coaliciones de trabajadores de Inglaterra y Francia de finales del siglo XIX. A nivel internacional, la propia Constitución de la Organización Internacional del Trabajo de 1919 menciona en su preámbulo, la necesidad del reconcomiendo del principio de la libertad sindical, que también está implícito en su articulado como organización tripartita que reúne a gobiernos, organizaciones de patronos y sindicatos. Igualmente está consagrada en la Declaración de Filadelfia de 1944 que relanza a la O.I.T. estableciendo sus fines y objetivos luego de la Segunda Guerra Mundial (Guzmán, 2001).

A nivel de su reconocimiento como derecho humano, la Declaración Universal de los Derechos Humanos consagra en su artículo 23 que toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Aunque la mencionada declaración no hace mención a la libertad sindical negativa, el artículo 20 a titulo universal establece que nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación, concepto que en un sentido amplio podría subsumir al sindicato. El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Humanos en Materia de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1988, consagra en su artículo 8 el derecho de los trabajadores a

organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección, además de que nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato, haciendo mención explícita a la libertad sindical negativa. El Convenio 87 de la O.I.T. sobre Libertad Sindical de 1948, consagra en su artículo 2 el derecho a constituir y afiliarse a las organizaciones sindicales, y el Convenio 98 sobre Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, también en su artículo 2 consagra la protección contra actos que impliquen condicionar el empleo o la pérdida de este o su desmejora en razón de la afiliación o ejercicio de la actividad sindical.

En lo que respecta a la legislación venezolana, desde la Ley del Trabajo de 1936 se reconoce el derecho a la libertad sindical en Venezuela. Sin embargo su ejercicio se ve interrumpido por la dictadura de la década de los cincuenta, hasta que la Constitución de 1961 la ratifica como un derecho constitucional. La actual Constitución de la República Bolivariana de Venezuela la consagra en su artículo 95, y es recogida por el artículo 355 del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, y el artículo 113 del Reglamento de la Ley del Trabajo.

3. La libertad sindical

El mismo concepto de libertad implica capacidad de elección, no puede existir la libertad sin la posibilidad de escoger entre diferentes alternativas, de hacer o no hacer, de acción o de omisión. Esto sucede igualmente con la libertad sindical, siendo un derecho cuyo ejercicio depende de la propia voluntad del trabajador de ejercerlo como individuo, siendo distinto a un deber u obligación, que restringe la libertad y exige el cumplimiento de sus preceptos, a su acatamiento obligatorio como norma del derecho positivo.

La libertad sindical lleva implícita la libertad de afiliación y de no afiliación o desafiliación, que se conoce como libertad sindical negativa. La doctrina y la jurisprudencia tradicionalmente ha reconocido y desarrollado ampliamente la libertad sindical positiva, como un derecho humano y social que persigue organizar a los trabajadores como un sujeto colectivo con el suficiente poder para negociar condiciones de trabajo frente al poder negocial del patrono, que tiene la ventaja per se del capital.

Para Russomano (1977) la libertad sindical está constituida por tres elementos vinculados que conforman una triangularidad, siendo el primero la libertad de asociación, que sería antagónica con la afiliación obligatoria, el segundo, la autonomía sindical, contraría al dirigismo sindical, y el tercero, el pluralismo sindical, que estaría en contra del corporativismo.

Con respecto al pluralismo sindical, la libertad de afiliación implica también la capacidad del trabajador de escoger a cual sindicato pertenecer dentro de una pluralidad de sindicatos. La pluralidad sindical aunque puede ser vista como fragmentación o división que debilita al movimiento sindical, también es una expresión de la libertad sindical en sí misma. En caso de sindicatos únicos, estos deben ser expresión genuina del deseo de unidad de los trabajadores y no una imposición externa al propio movimiento sindical, que violaría su autonomía frente al Estado y los patronos.

Sánchez (2001) en un análisis de derecho comparado sobre libertad sindical negativa, que existen dos grandes tendencias mundiales sobre la libertad sindical negativa, y una es la que le otorga a dicho derecho un carácter absoluto, donde estarían la legislación española, la cual establece la nulidad de las cláusulas de los convenios colectivos que establezcan discriminaciones favorables o adversas. Los órganos de control de la Carta Social Europea igualmente han formulado interpretaciones sobre las llamadas cláusulas sindicales. La admisión de cualquier coacción (léase cláusulas de seguridad sindical) en materia de libertad sindical afectaría al derecho que se pretende garantizar y estaría en contradicción con la obligación aceptada.

El Comité de Libertad Sindical de la OIT en este sentido ha señalado que "*bajo ciertos casos y bajo ciertas circunstancias algunas cláusulas sindicales podrían ser consideradas compatibles con la libertad sindical*" (Sánchez, 2001:109). El Comité no se muestra totalmente en contra de este tipo de cláusulas, y tiende a expresar que las mismas deben pertenecer a las convenciones colectivas de trabajo y no a la legislación nacional. En este sentido, el Comité de Libertad Sindical en los trabajos preparatorios al Convenio 98 sobre Protección al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva, indica que: "*cuando las cláusulas de exclusión sean permitidas como resultado de la negociación colectiva, no resultan contrarias a la libertad sindical*" (Paredes, 2008:44).

Esa posición del Comité de Libertad Sindical de la OIT posiblemente responda a la realidad sindical en los países anglosajones, donde las llamadas cláusulas sindicales son aceptadas bajo ciertos condicionamientos. Sin mencionar que la misma tampoco resulta cómoda para la doctrina, ya que implica reconocer la existencia de violaciones a la libertad sindical individual por parte de las propias organizaciones sindicales, y que históricamente han sido víctimas de los intentos de la clase detentadora del Capital por eliminarlas, dominarlas o inutilizarlas.

4. Las Cláusulas de inclusión y exclusión y solidaridad

La doctrina ubica dentro del denominado elemento obligacional de la Convención Colectiva de Trabajo, a las llamadas cláusulas de inclusión y exclusión, referidas al derecho de la organización sindical de postular un porcentaje o cuota de trabajadores para su nuevo ingreso en la entidad de trabajo, o la exclusión de estos de la entidad de trabajo por pérdida de su condición de afiliado, ya sea por renuncia o expulsión. Dicha obligación podría entrañar en sí misma una violación a la libertad sindical negativa, que es el derecho de todo trabajador a no afiliarse a una organización sindical, o desafiliarse de la misma, en cuanto dicha postulación podría estar sujeta a la condicionante de afiliación actual o futura al sindicato que lo postula, lo que resultaría violatoria el ejercicio del derecho al trabajo y al principio de no discriminación para poder acceder a él. Sin mencionar que perder ese derecho por desafiliarse o ser expulsado de un sindicato, sería igualmente violatorio.

4.1. La cláusula de inclusión

La cláusula de inclusión implica el derecho de la organización sindical que suscribe y administra una convención colectiva, de postular a la entidad de trabajo la totalidad o un porcentaje de trabajadores para su ingreso. Esto puede ir aparejado a la obligación del postulado de afiliarse a dicho sindicato postulante, lo que implicaría una violación a la libertad sindical negativa, pero no por parte del patrono, sino de la propia organización sindical. La Ley Federal del Trabajo de México en su artículo 395, antes de ser anulada por inconstitucional en el año 2001, establecía:

En el contrato colectivo podrá establecerse que el patrón **admitirá exclusivamente como trabajadores a quienes sean miembros del sindicato contratante**. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios en su favor, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores

que no formen parte del sindicato y que ya presten sus servicios en la empresa o establecimiento con anterioridad a la fecha en que el sindicato solicite la celebración o revisión del contrato colectivo y la inclusión en el de la cláusula de exclusión.

Dentro de las cláusulas de inclusión, también existen modalidades, como la llamada "cláusula de taller cerrado", que es la más extrema en su contenido, ya que el patrono queda obligado a no contratar ningún trabajador que no esté afiliado al sindicato que administra el convenio, aunque se puede matizar por un porcentaje fijo para el sindicato de los nuevos ingresos. Igualmente está la "cláusula de taller sindicado", que le otorga libertad al patrono de escoger a los trabajadores de nuevo ingreso, pero estos luego deben afiliarse al sindicato so pena de exigir su despido. Por último, la "cláusula de empleo preferencial", donde los postulados por el sindicato trabajadores tienen derecho preferencia para ser escogidos por el patrono. En todos los casos dichas cláusulas resultan en una violación a la libertad sindical individual negativa.

4.2. La cláusula de exclusión

La cláusula de exclusión hace referencia al derecho de la organización sindical que suscribe y administra una convención colectiva del trabajo, establecido en el propio texto de la convención, de solicitar al patrono el despido de aquellos trabajadores que se desafilien o sean expulsados de dicha organización sindical. En el derecho colectivo del trabajo mexicano, durante setentas años estuvo vigente la llamada cláusula de exclusión sindical, hasta que en el año 2001 fue declarada inconstitucional por la Suprema Corte de Justicia de la Nación de México. Mediante la misma, los sindicatos podían pedir y obtener la separación de su puesto de un trabajador expulsado del sindicato. La Ley Federal del Trabajo de México en su artículo 395 establecía: "*En el contrato colectivo (...) Podrá también establecerse que el patrón* ***separará del trabajo a los miembros que renuncien o sean expulsados del sindicato contratante***."

En la exposición de motivos en un proyecto legislativo presentado por el Partido de la Revolución Democrática P.R.D. para la derogación del mencionado artículo, se señala que dicha cláusula fue una herramienta de control político, porque los sindicatos "oficiales" tenía la facultad de solicitar al patrón el despido de los trabajadores que se desafiliaban a los mismos o fuese expulsado. En este sentido:

Durante varias generaciones, el poder caciquil de los dirigentes sindicales oficiales, utilizaron la cláusula de exclusión, como arma de despido, y con ella, **exigieron a los trabajadores sumisión, silencio, pasividad, conformismo, disciplina acrítica, entrega del voto y claudicación en el ejercicio de sus derechos.**

4.3. La cláusula de solidaridad

La cláusula de solidad es aquella que establece la obligación de los trabajadores beneficiarios del efecto expansivo de la Convención Colectiva de Trabajo, que no son parte del sindicato negociador y administrador, a que contribuyan con una cuota especial al sindicato, a manera de retribución o compensación por dichas gestiones negociadoras que dieron como resultado los beneficios de la convención. Aunque dicha cláusula no se podría considerar per se violatoria de la libertad sindical negativa, su carácter obligatorio genera un deber hacia una organización sindical que no representa al trabajador. Se podría considerar un gesto de equidad, pero su alto monto con respecto al costo de la cuota de los afiliados, o su regularidad, podrían constituir en una afiliación de hecho contraria a la libre voluntad del trabajador. Sin embargo este carácter violatorio a la libertad sindical de la cuota de solidaridad no resulta unánime, y algunos autores la ubican dentro de las cláusulas de garantía sindical que no afectan la libertad sindical.

5. Libertad sindical negativa en el ordenamiento jurídico venezolano

Sin mencionar que Venezuela ha ratificado los Convenios 97 y 98 de la O.I.T. sobre Libertad Sindical, y Protección al Derecho de Sindicación. La vigente Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1998, estipula en el artículo 95 que los trabajadores tienen derecho a constituir libremente organizaciones sindicales, **así como a afiliarse o no a ellas**, señalando la libertad sindical negativa de forma expresa. El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, en el artículo 355 numeral tercero, se establece que la libertad sindical comprende el derecho a "***no afiliarse, o separarse de una organización sindical a libre voluntad***, *sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza*". En este mismo sentido, el Reglamento de la Ley del Trabajo de 2006 en su artículo 113, establece que "*La Libertad Sindical comprende (…) iii)* ***No afiliarse o separarse del sindicato***, *u otra organización de representación colectiva, cuando así lo estimaren conveniente, y sin que ello comporte lesiones o perjuicios de cualquier naturaleza".*

Debido al fenómeno de la fragmentación sindical, es decir, de la creación de nuevos sindicatos pero sin un incremento del número de afiliaciones, que denota que nacen de la división o decrecimiento de los sindicatos ya existentes, lejos de ser una expresión sana de la pluralidad sindical, este fenómeno se convierte en un problema que debilita al movimiento sindical en general (Lucena, 2014).

La competitividad por la administración de los beneficios sindicales de las Convenciones Colectivas de Trabajo se vuelve mayor, debido a que el número de afiliados que posea un sindicato no solo determina la legitimidad para negociar con el patrono colectivamente, sino que también para luego administrar el producto de esa negación que es la propia Convención Colectiva de Trabajo. En este sentido la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en sentencia de fecha 13 de febrero de 2003, con ponencia del Magistrado Pedro Rondón Haaz, sentenció:

> "el uso reiterado, de parte de las Confederaciones o Federaciones, del establecimiento, en una de las cláusulas de las convenciones colectivas que surgen producto de una Reunión Normativa Laboral, de menciones por las cuales pretenden atribuirle a sus directivos de manera invariable la exclusividad de la representación de los trabajadores, **es violatorio del derecho -por demás irrenunciable- a la libertad sindical individual el cual, además de que es de rango constitucional, constituye la génesis del derecho sindical colectivo** y tiene como único titular a los trabajadores quienes lo ejercen, entre otras formas, con la escogencia -sin ningún tipo de interferencias- del sindicato más representativo, lo cual se logra con la afiliación, de manera voluntaria, de por lo menos la mitad más uno de los trabajadores, a una determinada organización sindical.
>
> De lo anterior se colige que los únicos que pueden otorgar la legitimación para la administración de las convenciones colectivas de trabajo son los trabajadores, mediante la afiliación de la mayoría de ellos (representatividad) a un determinado sindicato y, en razón de ello, carecen de efectos las cláusulas por las cuales las organizaciones firmantes se pretenden atribuir, de manera exclusiva y por la vigencia de la convención la administración de ésta, en clara violación de los derechos de los trabajadores para la escogencia de la organización sindical que deseen, para que administre, en su representación, los referidos convenios".

En este sentido, la posibilidad que un sindicato pueda condicionar el ingreso o el egreso de un trabajador en razón de su afiliación sindical, al tenor del criterio jurisprudencial venezolano, que le otorga primacía al ejercicio del derecho a la libertad sindical individual sobre las obligaciones

derivadas de las clausulas pactadas en la propia convención colectiva, denotan que las cláusulas de exclusión e inclusión sindical, constituirían una clara violación a la libertad sindical en Venezuela.

6. Conclusiones

En este sentido, conforme al derecho positivo venezolano, las cláusulas de exclusión e inclusión sindical serían contrarias a derecho por violar el principio de libertad sindical individual negativa, consagradas tanto a nivel constitucional, legal, reglamentario, y jurisprudencial, además de constituir una violación directa a un derecho humano consagrado en tratados internacionales suscritos por Venezuela, como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, o el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que conforme al artículo 22 de la Constitución, tiene incluso preferencia sobre las normas constitucionales, cuando estas otorguen mayores derechos a los ciudadanos.

Referencias

Alfonzo Guzmán Rafael (2001) Nueva didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvil. Caracas, Venezuela.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860 del 30 de Diciembre de 1999.

Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 6076 extraordinario del 7 de mayo de 2012.

Lucena, Héctor (2014) Antecedentes y Fomento de la Fragmentación Sindical. Correo del Caroní, Consultado: 15-03-2015, Disponible: http://www.correodelcaroni.com/index.php/opinion/ítem/22010-antecedentes-y-fomento-de-la-fragmentacion-sindical.

Paredes Efraín (2008) El Principio de la Libertad Sindical en el Derecho Laboral como Garantía de los Trabajadores para la Defensa de sus Intereses económicos y sociales comunes. Tesis, Universidad de San Carlos Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Consultado 14-11-2015, Disponible: https://es.scribd.com/doc/282615985/PRINCIPIO-DE-LA-LIBERTAD-SINDICAL.

Pérez Rodrigo (2014) Documental y Crítica sobre la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Ediciones Liber, Caracas, Venezuela.

Russomano, Mozart (1977). Principios generales de derecho sindical. Instituto de Estudios Políticos, España.

Sánchez Alfredo (2001) La cláusula de exclusión y el pluralismo sindical en el derecho comparado. Consultado 12-03-2016. Disponible: http://biblio.juridicas.unam.mx/libros/1/243/8.pdf.

Reglamento de la Ley del Trabajo (2006) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 38.426 del 28 de abril de 2006.

Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela. Sentencia del 13-02-2003. Disponible: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/febrero/149-130203-%2000-2569.HTM.

Proyecto Legislativo derogatorio de artículos de la Ley Federal del Trabajo del Partido de la Revolución Democracita. (2001) Consultado: 05-03-2016. Disponible: http://www.diputados.gob.mx/comisiones/traypres/iniclviii/inic35.htm.

Suprema Corte de Justicia de la Nación de México (2001). https://www.scjn.gob.mx /Paginas/Inicio.aspx.

Ley Federal del Trabajo de México (1970). https://www.personal.unam.mx /dgpe/docs/leyFedTrabajo.pdf.

Capítulo 151

SISTEMA DE RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE VENEZUELA Y SUS REGULACIONES

José Sequera
Wendy Palma
Mónica Gómez

Resumen

El presente estudio de investigación tiene como objetivo principal el estudio de los sistemas de las relaciones de trabajo, de igual manera se estudia la incidencia que han tenido las normativas leyes y reglamentos laborales vigentes y la manera que influyen en el impacto de la productividad laboral en las Instituciones de Venezuela. La crisis mundial que actualmente se refleja en las estructuras sociales existentes, han traído desajustes en el orden social y laboral, todo esto dando lugar a: desempleo, reducción drástica de la productividad, aparición de los trabajos informales, aumento del horario laboral con mayor esfuerzo del trabajador y con reducción de la paga, buscándose bajar costos, utilización de la contratación esporádica (y externa a la empresa) para enfrentar los problemas que antes se resolvían con personal de la propia institución (outsourcing), además de alianzas estratégicas de corporaciones (que reducen el campo laboral) y toda una gama de situaciones que han repercutido negativamente en la regulación jurídica del trabajo.

Palabras clave: Estabilidad laboral, incidencia de normativas, relaciones laborales, integración, tecnología, Ciencias Sociales.

1. Introducción

Cambios productivos vive el mundo como consecuencia de la crisis económica mundial afectando diversos contextos, como la banca, gerencia universitaria, el producto interno bruto, desarrollos

tecnológicos, suspensión de los convenios internacionales entro otros países, incorporando cambios climáticos y desastres natural que ha venido viviendo el mundo. En el ámbito laboral dicha crisis ha afectado diferentes factores siendo los más notables. Desempleo, desigualdad, pobreza, pérdidas de empresas. Mantenimiento de servicios públicos, y conflictos laborales.

Los procesos de globalización a nivel económico han generado cambios no solo en la forma de concebir la actividad productiva, sino también en la manera de abordar las relaciones laborales exigiendo a las organizaciones nuevos roles para tomar decisiones acopladas a realidades económicas en su lugar de desarrollo.

De esta manera la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el año 2009 ha tomado acciones en esta situación en las relacione de trabajo, para enfrentar la crisis mundial del empleo. Creando cumbres para discutir sobre políticas y medidas económicas, entre los jefes de estado, ministros de trabajo y dirigentes de organizaciones de empleo y trabajadores al nivel nacional e internacional.

La 98° conferencia internacional del trabajo (OIT). Bajo el título "la crisis mundial del empleo" en el año 2009, informa que "incluyo cuatro discusiones de alto nivel sobre los temas de coordinación regional y mundial, cooperación para el desarrollo, gestión de programas nacionales de empleo y derechos en el trabajo, dialogo social y supervivencia de las empresas".

2. Disertación

El presente estudio es una tendencia motivada por debilidades existentes en la Gerencia Institucional del país, donde se hace manifiesto, el sacarle el mejor provecho a las experiencias y conocimientos organizacionales además de ventajas competitivas con el uso de las TIC's como herramientas tecnológicas de productividad gerencial, tomando en cuenta que la práctica en el trabajo nos hace seres más sociales y nos acerca más al bienestar social.

Esta crisis también afecta al Derecho y las relaciones laborales de las instituciones públicas, puesto que se ha pretendido desarticular todas las regulaciones de protección social, creándose un verdadero desajuste en el campo de trabajo.

El trabajo visto como hecho social presume que la sociedad esté interesada en mejorar las condiciones de los trabajadores, de tal modo que estas sean dignas y adecuadas, ya que siendo

Venezuela un país en desarrollo esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado venezolano para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierra el bien común.

Siendo el trabajo una de las bases fundamentales de la creación de la riqueza de las naciones, del bienestar y desarrollo de las sociedades, que conducen a la estabilidad y la paz social.

No obstante así lo establece La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que recoge y ofrece los principios del bien común, la justicia social y la preservación de los derechos humanos que explica el principio de la protección al trabajador a través del Artículo 89:

> El trabajo es un hecho social y gozara de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores". También existen Organismos internacionales que protegen la relación laboral, pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país. (p. 60)

Indudablemente el desarrollo del individuo y por ende el de una sociedad va a depender del acceso a un trabajo digno, adecuado y permanente (estable), que garantice los ingresos para poder sostenerse a sí misma y a su grupo familiar, desarrollándose cabalmente, donde el trabajador pueda contar con un futuro material pleno y adecuado.

La estabilidad Laboral desde sus inicios hasta la actualidad ha cobrado gran fuerza a nivel económico, político y social, el autor Goizueta, N. (1978:8) opina; "El derecho del trabajo trata de logar en lo posible la permanencia del trabajador en su puesto o empleo y con ello la estabilidad de la relación de trabajo".

Alicia de Castillo (2011) señala en su Artículo titulado "Pensamientos filosóficos. Una contribución al trabajo como actividad humana"

Es importante señalar, que los griegos consideraban el sentido filosófico del trabajo como signo de esclavitud y era su obligación realizar los trabajos manuales, así como también tenían esa obligación los operarios y artesanos, por cuanto correspondía a los intelectuales "trabajar sin trabajar". Este pensamiento, mantenido y justificado por Aristóteles en su Política cuando expresa "El esclavo participa de nuestra vida, mientras que el obrero, por lo contrario, vive lejos de

nosotros, y no debe tener más virtud que la que exige la esclavitud, porque el trabajo del obrero es en cierto modo una esclavitud limitada.", es decir, que los intelectuales solo trabajan con el pensamiento.

Por otro lado el autor Espinoza Prieto (2000) en su Obra Estabilidad en el trabajo:

> La estabilidad beneficia tanto al patrono como al trabajador por que le permite contar con su personal adiestrado y experto y al mismo tiempo que está integrado con la mística y fervor a la empresa; y al segundo por cuanto le asigna que no podrá ser víctima de injusticias en el mantenimiento de su trabajo. (p. 155).

Todo lo anterior conlleva a decir que en la estabilidad laboral, tanto para empleado como la del empleador resulta beneficioso, ya que ambos se benefician y en efecto resulta satisfactorio para la sociedad, entendiéndose por estabilidad la forma de contener la injusticia y evitar el desempleo y sobretodo de alcanzar índices satisfactorios de productividad en las empresas como factor de un desarrollo orgánico, además que contribuye a la obtención de la armonía y de la paz social y/o laboral.

Como es conocido, para el siglo XIX, la teoría económica clásica liderada sobe la sociología, la investigación del trabajo, definiéndola como fuente principal para producir capital, Así lo menciona De la garza (2000.p.17) estableciendo que la economía del trabajo es "el estudio para la creación de la riqueza y esta estaba en función del trabajo incorporado en las mercancías". Para esa época, en el occidente regía un sistema capitalista carente de legislaciones que regularan las actividades laborales. Donde el fin era aumentarla producción de mercancía a bajos costos de producción incluyendo, la no valoración de la mano de obra.

Tabla 1. Resumen de las Relaciones Laborales en América Latina

País	**Argentina:** Carlos Toselli	**Brasil:** Helio Zylberstajn	**Chile:** Emilio Morgado	**México:** Enrique de la Garza	**Venezuela:** Héctor Lucena
1- Características del funcionamiento de las Relaciones laborales	existe fuerte presencia estatal de marco regulador	estabilidad de la informalidad entre el 50 y 60% de la fuerza de trabajo	inicios acompañados de represión en los años 50 del siglo XX	año 2004, contrato colectivo con 44% de asalariados los cuales no tenían ningún tipo de prestación económica	funcionamiento de capitalismo de estado
	El Estado, e s quien avan za en la regul ación conjunto normativo.	consolidación de leyes de trabajo con data de 1943 en el área de derechos individuales y sociales	división de enfrentamient o entre empleadores y trabajadores	sindicalismo reducido a un segmento minoritario	La principal actividad económica gira en torno al petróleo
		fuerza de trabajo altamente heterogénea	retorno de la democracia, viviendo un periodo de relaciones de trabajo y participación de bases	Relaciones sindicales y laborales normadas entre el estado y las grandes organizacion es sindicales y patronales.	las exportaciones de crudo representan el 85% del total de ingreso del país, el otro aporte es por la vía de los impuestos
	Deja subsidi ariamente la autonomía c olectiva	negociacione s estructuradas en niveles geográficos (municipal, sectorai, regional)	tendencia de reemplazo de relación de conflicto por relación de participación y cooperación	en el 2005 los contratos colectivos eran monopolizad os por la gran confederació n llamada congreso de trabajo	el capitalismo de estado repercute en las relaciones de trabajo con alto grado de intervencionismo

País	**Argentina:** Carlos Toselli	**Brasil:** Helio Zylberstajn	**Chile:** Emilio Morgado	**México:** Enrique de la Garza	**Venezuela:** Héctor Lucena
2- (Limitaciones y Problemas) Principales contribuciones de las Relaciones Laborales al desarrollo del País	Fuerte fracaso en la política de promoción de empleo, actualmente solventada por políticas de empleo más exitosas logrando disminución de esos índices.	baja representatividad de intereses colectivos de trabajadores y empleadores	insuficiencia de la autonomía colectiva	cambios en los contratos colectivos q violaban la flexibilidad de las normativas existentes	Nacimiento de la integración en las relaciones de trabajo, generando bienestar por la vía de la sindicalización de los contratos colectivos y de la seguridad social.
	En materia de negociación colectiva se ha generado la existencia de una contratación colectiva desfasada de la realidad.	enorme flexibilidad laboral en el mercado de trabajo	sindicatos muy pequeños sin capacidad de asesoría técnica y negociación colectiva	crisis de corporativismo con el propio modelo neoliberal	es un país rico con muchos pobres, dado que el ingreso petrolero otorga gran riqueza pero el salario mínimo no alcanza a cubrir el costo de la cesta alimentaria
	desmedro de trabajadores y postergo de derecho a la recuperación salarial	desigualdad de la renta		Fracaso en la construcción del corporativismo cristiano - católico, el catolicismo no tiene influencia en el sindicalismo.	Juicios laborales con procesos muy lentos los cuales tardaban entre 5 a 7 años en resolverse, hoy en día se resuelven en un promedio de ocho a 9 meses.
	Fuerte fracaso en la política de promoción de empleo, actualmente solventada por políticas de empleo más exitosas logrando disminución de esos índices.	baja representatividad de intereses colectivos de trabajadores y empleadores	insuficiencia de la autonomía colectiva	cambios en los contratos colectivos q violaban la flexibilidad de las normativas existentes	Nacimiento de la integración en las relaciones de trabajo, generando bienestar por la vía de la sindicalización de los contratos colectivos y de la seguridad social.

País	**Argentina:** Carlos Toselli	**Brasil:** Helio Zylberstajn	**Chile:** Emilio Morgado	**México:** Enrique de la Garza	**Venezuela:** Héctor Lucena
3- **Futuro de las Relaciones Laborales**	Variable del crecimiento económico	resurgimiento del dialogo social prevaleciente fuertemente vinculado a las políticas públicas laborales y a las políticas generales del desarrollo económico	compromiso sindical y organizacional con gran valor	en el periodo 2004 - 2006 vivencia de bonanza económica	fragmentación de las relaciones laborales
	capacidad productiva de los actores sociales	Cumplimiento de la ley y aplicación de sanciones.	Confianza en las instituciones democráticas del gobierno.	gobierno, con adelanto en políticas y programas apuntados privilegiando la atención directa de los sectores de menores ingresos , por la vía de las comunidades	sindicalización y negociación colectiva sustancialmente debilitada
				atención prioritaria a sus trabajadores a partir de su lugar de residencia más q a su lugar de trabajo	existencia del trabajo en algunas regiones del país
				Áreas poco atendidas por estas políticas sociales, seguridad y vivienda.	prevalescencia de proyecto de ley del trabajo

Fuente: Sequera (2016) a partir de Taylor A, 1975 .

2.1 Las relaciones laborales en Venezuela

En la búsqueda de otorgar eficiencia de los procesos productivos de las organizaciones, es necesario apoyarse en el uso de las herramientas de tecnología de información y comunicación que coadyuven en elaboración de sistemas que incluyan todo los procesos productivos rutinarios que se vienen desarrollando y darles así, mejoras adicionales que los beneficien en sus relaciones laborales y puedan dar respuesta oportuna a los usuarios a la vez de eliminación de pérdida de tiempo y cansancio que embotaba a los trabajadores

A partir de 1958 se comienzan a fomentar las Instituciones, Organizaciones y establecimientos de las relaciones colectivas, donde las Relaciones de trabajo forman parte del tejido institucional del país y estas se encuentran ligadas al desarrollo político y económico del país. De acuerdo a lo señalado por Lucena, H. (2009):

> Las relaciones de trabajo reciben influencia del entorno político en donde se desenvuelve así como en lo económico y social del país. Las Relaciones de trabajo surgen como un eje principal por la preocupación de los trabajadores del trabajo humano que busca la equidad y la justicia en las relaciones Capital y trabajo. (p.57).

Aunque en Venezuela es relativamente reciente la formación formal de las relaciones de trabajo, ya que al principio estas eran muy elementales a causa de la heterogeneidad de los sistemas productivos que han dado lugar a una desigual y variada situación de las relaciones laborales, es visto como en muchos sectores las relaciones laborales son óptimas y efectivas y en otros sectores las relaciones de trabajo se ven marginadas e inexistentes sin ningún tipo de avance en lo que respecta al funcionamiento.

Es entonces con la aparición de la Industrialización y unido a esto la experiencia que se inician en el sector petrolero, es lo que permite una nueva forma de organización empresarial que conlleva a la modernización del sector financiero dando lugar a las Relaciones de trabajo, líderes sindicales administración del trabajo y la justicia laboral. En concordancia con el autor Parello, N. (2006)

> Las Relaciones de trabajo se enrumbaron en la adaptación de los principios e instituciones laborales con el fin de permitir mayor movimiento de las partes dentro de la relación laboral para que interactúen competitiva y a la vez "decentemente" en un mercado de trabajo cada vez más mundializado. (p. 144)

Con referencia a lo anterior cabe agregar que el trabajo se define un hecho social puesto que la sociedad está interesada en que las condiciones de los trabajadores sean dignas y adecuadas, y a pesar de que Venezuela es un país en desarrollo, esas condiciones constituyen parte de los objetivos del Estado Venezolano, para lograr sus metas de prosperidad y avance de su población, fines últimos que encierran la estabilidad económica, laboral y el bien común de un país.

Por tal motivo se explica entonces el principio de protección oficial del trabajo, garantizado constitucionalmente en el (artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1.999), pues lo laboral constituye un proceso fundamental y básico de este país.

En tal sentido en el ámbito laboral existe una gran trascendencia del estudio de las Relaciones de Trabajo y la Estabilidad Laboral, y es así como nuestro país tiene un arraigo constitucional evidente a partir de la Constitución Nacional de 1947, como resultado de las luchas de los trabajadores se incorporó a partir de 1936 la ley Orgánica del trabajo, abriendo el camino para la obtención de mayores beneficios de orden laboral que constituyen en el marco de la seguridad social de los trabajadores en Venezuela.

Las relaciones laborales actuales, conservan rígidos los principios básicos que lo han caracterizado, aunque sin lugar a duda se imponen las nuevas realidades no sólo económicas sino también políticas y sociales, es imperativa la transformación, cualidad que es propia del Derecho del Trabajo. Así, las relaciones laborales se reestructuran y cambian continuamente, y esto a su vez incide en los cambios de los principios y las instituciones de la disciplina jurídica.

La aparición de nuevas formas de trabajo hoy en día resultan importantes a la luz de los principios legales, actualmente en los países en desarrollo, tal enfoque choca con la propia realidad, pues indudablemente en Venezuela la situación laboral plantea actividades distintas a las del primer mundo (industrializadas); de manera que, en aquéllos, el tratamiento de la relación del trabajo debe abordarse desde una perspectiva diferente, en tal sentido que se propenda a la estabilidad del trabajador y favorecer las negociaciones colectivas como elemento esencial de un sistema democrático de relaciones de trabajo, objetivo primordial de la normativa laboral.

3. Reflexiones finales

La Importancia abordada en el presente ensayo, se enmarca en el abordaje científico de un fenómeno que presenta características atípicas y que su interpretación se inscribe en cómo este investigación y que toca psicológicamente a las personas, a las organizaciones, las relaciones laborales y la sociedad en general, y su contribución con una nueva teoría y guía metodológica, bases éticas y morales, la sinergia del trabajo en equipo, afianzamiento de las relaciones interpersonales, gerencia - empleado, organización y sociedad, mejorar la productividad, y contribuir al mejor empleo de los recursos de la humanidad, en vista del posible surgimiento de elementos que coadyuven a una reinterpretación del trabajo con arreglo a la objetivación de éste como manifestación del hombre mismo, alejándolo del enfoque utilitario como medio de subsistencia para unos y explotación para otros.

Por otro lado, podrían surgir elementos desde lo filosófico que aporten orientación importante en los procesos de captación, selección, adiestramiento y mantenimiento de personal para las instituciones laborales venezolanas.

La OIT, actualmente y desde su nacimiento es vista como una de las organizaciones Internacionales más importantes que apoyan las relaciones laborales y que reflejan la realidad más destacada en materia laboral, y es aquí la importancia de referir el tema de la estabilidad laboral.

En las relaciones laborales actuales se observa que las diferentes normativas que rigen la estabilidad laboral, vienen dadas por rígidos principios básicos, la cual en ocasiones imponen nuevas realidades no sólo económicas sino también políticas y sociales, dando lugar a la transformación cambiante y continúa de las leyes laborales, que son cualidad propia del Derecho del Trabajo. Es así, como las relaciones laborales se reestructuran y cambian continuamente, y esto a su vez incide en los cambios de los principios y las instituciones de esta disciplina jurídica.

La estabilidad laboral tiene como base una investigación doctrinal y legal, donde es importante conocer cada una de las normativas que integran su regulación dentro del Derecho del Trabajo para proyectar las posibles implicaciones que tienen en los trabajadores y la forma en que este puede influir de manera negativa o positiva en la sociedad.

El éxito de cualquier norma, se encuentra en la garantía de que sean cumplidas, es por ello que todo venezolano debe ser garante de sus deberes y derechos. Por esto es necesario que los legalistas tomen en cuenta las normas y leyes de otros países para enriquecer sus leyes en cuanto a la materia laboral. Así como también es necesario hacer cumplir las normas dictadas en el país en referencia a la estabilidad laboral, ya que Venezuela es uno de los países donde mayormente se ven quebrantadas las leyes laborales.

4. Agradecimientos

El investigador desea expresar su agradecimiento a la Universidad de Carabobo por ser alma mater y servir formadora de talento humano investigativo con servicio y vocación a la sociedad. En este orden de ideas, al Doctorado en Ciencias Sociales mención Estudios del Trabajo con especial énfasis a su comisión coordinadora y al Dr. Lucena apoyo del presente estudio.

5. Referencias

Alicia de Castillo (2011). Pensamientos filosóficos. Una contribución al trabajo como actividad humana. Observatorio Laboral Revista Venezolana. Vol. 4, Nº 7, Enero-junio,2011.

Constitución de la República bolivariana de Venezuela. (1999). gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela numero 5.453 (extraordinario) dic. 15, 1999.

Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo (1982). Sobre terminación de la relación de trabajo. Recuperado de: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/meetingdocument/wcms_171432.pdf.

Goizueta, N. (1978). La estabilidad y las causas de terminación del contrato de trabajo en países miembro del pacto andino. Caracas.

Grisolia, J. (2002). Derecho del trabajo y de la seguridad social : manual teórico práctico.-- Buenos Aires : Depalma,. Xxix.

Ley Orgánica de Prevención condiciones y medio ambiente de trabajo (2005). Gaceta oficial numero 38.236. jul. 26, 2005.

Lucena, H. (2007). Las relaciones laborales en Venezuela. El Movimiento obrero petrolero, proceso de Formación y Desarrollo. Caracas. Catalá Editor, Asociación de Relaciones de Trabajo de Venezuela, 2007 Edición: 4a. ed.Descripción: 340 p. : il. ; 22 cm.ISBN: 9789802631902.

Lucena H. (2009). Lo laboral en tiempo de transición. Caracas.

Organización Internacional del Trabajo (2009). La crisis Mundial del Empleo. Ginebra.

Perelló, Nancy (2006). Reformas Laborales: Empleo vs. Flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. Universidad del Zulia.

Taylor, A (1975). El Nivel de Vida en Gran Bretaña durante la Revolución Industrial.

Capítulo 152

RELACIONES TRIANGULARES PROTEGIDAS Y PROHIBIDAS POR LA LEGISLACIÓN LABORAL VENEZOLANA

Aurora Celina Salcedo Medina

Resumen

A través de una revisión documental se estudia el hecho social de la triangulación laboral para diferenciar las figuras jurídicas protegidas y prohibidas por la legislación laboral venezolana mediante un análisis crítico de la mal llamada "Tercerización". Para esto se exploran los conceptos de relaciones de trabajo bilaterales, triangulares, encubiertas, disfrazadas o ambiguas, así como las simulaciones para encubrir relaciones laborales y finalmente analizar el tratamiento legal incluido sobre la tercerización prohibida en la nueva ley del trabajo para concluir que no hubo mayor novedad pues la jurisprudencia ya se había encargado de normar las irregularidades en esta materia.

Palabras clave: relaciones triangulares, relaciones de trabajo encubiertas, tercerización prohibida, Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores.

1. Introducción

Con la reforma parcial de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) en 1997, al tratar el tema de las personas o sujetos en las relaciones de trabajo se incorporan las figuras del contratista y el intermediario y en su Reglamento (RLOT) publicado en 1999 aparecen las Empresas de Trabajo Temporal (ETT), que fueron suprimidas en la reforma parcial del RLOT (RPRLOT) en el año 2006, asimilándolas a la figura del intermediario.

Finalmente, con el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT), publicado en 2012, surge la Tercerización Prohibida, que entre otras cosas prohíbe la intermediación, pero mantiene al contratista como persona en las relaciones de trabajo.

El objeto de estudio de esta investigación es diferenciar las figuras jurídicas protegidas y prohibidas por la legislación laboral venezolana concernientes a la subcontratación de trabajadores y al encubrimiento de relaciones de carácter laboral, partiendo de una revisión de los antecedentes legales y sublegales para finalizar en el análisis de la nueva LOTTT que pretendió introducir importantes cambios con el tratamiento legal de la llamada "Tercerización".

1.1 Relaciones bilaterales, relaciones triangulares y relaciones ambiguas en la legislación laboral venezolana

La relación de trabajo bilateral es el vínculo que existe entre el trabajador dependiente y su empleador, esto es, quien presta un servicio dependiente o subordinado y quien lo recibe.

La LOT (1997) en su artículo 39 define como trabajador "… la persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta y bajo la dependencia de otra", y en el artículo 65 se refiere a la relación trabajo como aquella que existe "…entre quien preste un servicio personal y quien lo reciba". Estas definiciones permanecieron sin modificaciones en la reforma que experimentó esta Ley en el año 2011.

La nueva LOTTT al referirse al trabajador dependiente, artículo 35, lo describe como "… toda persona natural que preste servicios personales en el proceso social de trabajo bajo dependencia de otra persona natural o jurídica". Especial referencia merece el hecho de haberse eliminado la expresión "por cuenta de otra". Podría interpretarse que esto se debe al hecho que en el artículo primero de la misma Ley se establece la protección del interés supremo del trabajo como un "proceso liberador", "mediante la justa distribución de la riqueza".

Esto llama la atención, porque se observará más adelante que cuando se regula la "Tercerización" en este cuerpo normativo, pareciera que el interés es reforzar las relaciones de dependencia y subordinación y de tipo bilateral, sin la intermediación de un tercero, lo que es aún más

contradictorio cuando se hace una lectura a la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (2009) (LOSEC), en la cual se promueve un modelo socioproductivo comunitario, a través de organizaciones socioproductivas, el cual es un modelo de producción que se basa en la propiedad social, que se entiende pertenece a todo el pueblo, y en consecuencia, los resultados del trabajo realizado dentro del proceso de producción de este tipo de propiedad son de beneficio exclusivamente social, cuyo fin es la eliminación de la división del trabajo del modelo capitalista.

La LOSEC define las organizaciones socioproductivas en su artículo 9:

> Son unidades de producción constituidas por las instancias del Poder Popular, el Poder Público o por acuerdo entre ambos, con objetivos e intereses comunes, orientadas a la satisfacción de necesidades colectivas, mediante una economía basada en la producción, transformación, distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, así como de saberes y conocimientos, en las cuales el trabajo tiene significado propio, auténtico; sin ningún tipo de discriminación.

De lo anterior se infiere que ese modelo socioproductivo apunta a una especie de trabajo donde el individuo logrará una total autonomía y laborará con el único fin de satisfacer sus necesidades a través de los bienes que Él mismo produce y los que puede intercambiar u obtener sin nada a cambio con sus semejantes, y no con la finalidad de producir riqueza.

Junto a las relaciones de trabajo bilaterales se encuentran las triangulares, en algunos casos amparadas por figuras legalmente establecidas, como las ETT, los intermediarios, los contratistas y las cooperativas, donde el trabajador encuentra por una parte al sujeto que lo contrata y que se encarga de pagar sus remuneraciones laborales, y por otra al sujeto que recibe los beneficios y los frutos de las labores que Él presta.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2003) una relación de trabajo triangular "surge del hecho de que los trabajadores de una empresa (la empresa «proveedora» o «suministradora») trabajan para una tercera persona (la empresa «utilizadora» o «usuaria») a la cual su empleador ha acordado realizar un trabajo o prestar un servicio", y considera que ésta puede beneficiar los trabajadores "en términos de oportunidades de empleo y posibilidades de adquirir experiencia o demostrar competencia profesional".

Por otra parte se encuentran las relaciones de trabajo encubiertas, disfrazadas o ambiguas donde se acostumbra calificar al trabajador como independiente, autónomo o cuentapropista y suelen manejarse como relaciones de carácter civil o mercantil, para excluir la regulación laboral. A decir de la OIT (2003) "Existen a la vez contratos civiles o comerciales en virtud de los cuales las empresas pueden procurarse los servicios de trabajadores independientes conforme a arreglos y condiciones que no son los de un contrato de trabajo", lo cual es considerado "… parte de las «nuevas formas de empleo», aunque desde un punto de vista jurídico opera fuera del marco de la relación de trabajo". Tal es el caso de quienes prestan servicios bajo la figura de honorarios profesionales o de manera individual pero a través de figuras civiles o mercantiles (sociedades civiles, compañías anónimas, firmas personales).

La LOT (1997) en su Capítulo IV trataba lo atinente a las personas en el derecho del trabajo, lo cual no fue objeto de su reforma parcial publicada en 2011, donde contempla relaciones de trabajo triangulares revestidas de legalidad, el intermediario y el contratista.

En términos de esta Ley, el intermediario es "la persona que en nombre propio y en beneficio de otra utilice los servicios de uno o más trabajadores" (artículo 54), quien a su vez es "… responsable de las obligaciones que a favor de esos trabajadores se derivan de la Ley y de los contratos; y el beneficiario responderá, además, solidariamente con el intermediario, cuando le hubiere autorizado expresamente para ello o recibiere la obra ejecutada", en el entendido que ambos son considerados patronos (artículo 49). Los intermediarios también fueron reconocidos como sujetos individuales del derecho del trabajo en el artículo 21, literal d del RLOT (2006).

Esta misma Ley establecía que los trabajadores contratados por intermediarios debían disfrutar los mismos beneficios y condiciones de trabajo que los trabajadores contratados directamente por el beneficiario, (artículo 54). El asunto es que en la práctica esto no funcionaba de esa manera, encontramos trabajadores realizando las mismas labores, en el mismo lugar, en beneficio de una misma persona, pero percibiendo remuneraciones y beneficios socioeconómicos totalmente distintos, en virtud que uno es contratado directamente por el beneficiario del servicio, mientras el otro es contratado a través de un intermediario, en fraude a la ley.

El contratista tiene un tratamiento diferente, pues no compromete la responsabilidad laboral del beneficiario de la obra, es decir, no existe solidaridad entre el contratista y el contratante

frente al trabajador (artículo 55), entendiéndose por contratista "… la persona natural o jurídica que mediante contrato se encargue de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos", siempre que la actividad desarrollada por el contratista no sea inherente o conexa a la del beneficiario de la obra o servicio y que este último no constituya su mayor fuente de lucro (artículo 57 LOT).

> Artículo 56. A los efectos de establecer la responsabilidad solidaria del dueño de la obra o beneficiario del servicio, se entiende por inherente, la obra que participa de la misma naturaleza de la actividad a que se dedica el contratante; y por conexa, la que está en relación íntima y se produce con ocasión de ella.
> La responsabilidad del dueño de la obra o beneficiario del servicio se extiende hasta los trabajadores utilizados por subcontratistas, aún en el caso de que el contratista no esté autorizado para subcontratar; y los trabajadores referidos gozarán de los mismos beneficios que correspondan a los trabajadores empleados en la obra o servicio.

El RLOT (2006) amplía la definición de Inherencia y conexidad en los siguientes términos:

> Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el o la contratista son inherentes o gozan de la misma naturaleza de la actividad propia del contratante, cuando constituyan de manera permanente una fase indispensable del proceso productivo desarrollado por éste, de tal forma que sin su cumplimiento no le sería posible satisfacer su objeto.
> Se entenderá que las obras o servicios ejecutados por el o la contratista son conexos con la actividad propia del contratante, cuando:
> a) Estuvieren íntimamente vinculados,
> b) Su ejecución o prestación se produzca como una consecuencia de la actividad de éste; y
> c) Revistieren carácter permanente.
> Parágrafo Único (Presunción): Cuando un contratista realice habitualmente obras o servicios para un contratante, en un volumen que constituya su mayor fuente de lucro, se presumirá inherente o conexos con la actividad propia de éste, salvo prueba en contrario.

Más adelante se verá que el contratista es un sujeto de trabajo que se mantiene en la nueva LOTTT (2012).

Al inicio de este artículo se mencionó que el RLOT (1999) contempló la figura de las ETT en sus artículos 23 al 28, cuyo objeto era "… poner a disposición del beneficiario, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados" (artículo 23), y para su funcionamiento debían solicitar

autorizaciones ante el Ministerio del Trabajo y cumplir una serie de requisitos formales establecidos en el artículo 24.

Lo relevante para este estudio es que estas empresas al cumplir con las formalidades antes referidas no se consideraban intermediarios en los términos del artículo 54 de la LOT, por lo tanto, no existía responsabilidad solidaria entre la ETT y la empresa que se beneficiaba del servicio prestado por el trabajador.

La contratación con este tipo de empresas era legalmente procedente en los supuestos establecidos en el artículo 26:

a) La realización de una obra o prestación de un servicio cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, fuese en principio de duración incierta. No será admisible dicha contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador.

b) Atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un período que no excederá de tres (3) meses. No será admisible dicha contratación en caso de labores que entrañen grave riesgo para la vida o salud del trabajador, y

c) Sustituir a trabajadores en suspensión de su relación de trabajo. No será admisible dicha contratación cuando pretendiere sustituir a trabajadores en ejercicio del derecho de huelga, siempre que el conflicto se hubiere tramitado de conformidad con la Ley Orgánica del Trabajo y el presente Reglamento.

Esa contratación debía realizarse a través de un Contrato de Provisión de Trabajadores (artículo 27):

> … celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa beneficiaria, teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en beneficio y bajo el control de esta última.
> Este contrato deberá celebrarse por escrito y su duración no podrá exceder de noventa (90) días en los supuestos previstos en el literal b) del artículo que antecede. En los restantes supuestos, la duración del contrato no excederá del tiempo durante el cual subsista la causa que motivó su celebración.

Un mismo trabajador podía ser contratado por la ETT en múltiples oportunidades sin que se acumulara esos periodos como una única relación de trabajo, lo que afectaba la antigüedad del

trabajador por no ser acumulativa. Esto se infiere del artículo 28, donde se establece la accesoriedad de la relación de trabajo al contrato de provisión:

> Artículo 28: "Extinción de la Relación Laboral. La terminación del contrato de provisión causará la extinción de la relación de trabajo que vincula a la empresa de empleo temporal con los respectivos trabajadores, salvo que se hubieren obligado por tiempo indeterminado".

Estas disposiciones favorables a la precariedad de las relaciones de trabajo fueron expresamente derogadas en la reforma parcial del RLOT (2006), artículo 240, calificando estas empresas como intermediarias siempre que estuviesen debidamente registradas ante la autoridad competente.

Como consecuencia de tal derogatoria, las empresas que se beneficiaban del servicio prestado por el trabajador pasaron a ser solidariamente responsables, junto a las ETT, de los pasivos laborales y sociales que correspondían al trabajador.

Ahora bien, las simulaciones para encubrir relaciones de trabajo se hicieron frecuentes en la práctica mediante la constitución de compañías anónimas, firmas mercantiles, sociedades y asociaciones civiles, cooperativas, honorarios profesionales, pero estas relaciones no pueden ser calificadas como triangulares pues en realidad no interviene una tercera persona, es una relación bilateral, aunque en algunos casos medien personas jurídicas, el representante legal de éstas suele ser la misma persona natural que presta el servicio.

Estas relaciones ambiguas o fraudulentas fueron reguladas por vía de Jurisprudencia, y los trabajadores debían acudir ante un tribunal laboral para obtener el pago de los beneficios laborales, teniendo la carga de demostrar que la naturaleza de la relación no es de carácter civil ni mercantil, sino laboral. Para facilitar la actividad judicial el Tribunal Supremo de Justicia estableció un inventario de indicios, con carácter enunciativo, para determinar la naturaleza laboral o no de una relación, siguiendo recomendaciones emanadas de la OIT, a través de la Sala de Casación Social (2004):

> … el test de dependencia es "una de las herramientas esenciales para determinar cuando una persona que ejecuta un trabajo o presta un servicio a favor de otra ha establecido o no una relación de trabajo con la misma. A través de los mismos se puede formular una sistematización, con el fin de distinguir lo fraudulento de lo que no lo es, clarificar las situaciones ambiguas, y por esta vía extender la protección de la legislación laboral a quiénes prima facie estarían ejecutando

> trabajos o prestando servicios en virtud de una relación de naturaleza civil o comercial.". (Arturo S. Bronstein, Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo, Ponencia del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas-Venezuela 6-8 de mayo de 2002:21)

Esta sentencia, como otras, ratifica lo que ha sido criterio reiterado y constante de la Sala Social, desde que se publicó la sentencia N° 489 de fecha 13 de agosto de 2002 (caso: Mireya Beatriz Orta de Silva contra Federación Nacional de Profesionales de la Docencia, "Colegio de Profesores de Venezuela), donde se estableció el referido inventario de indicios, en los siguientes términos:

Sin ser exhaustiva, una lista de los criterios, o indicios, que pueden determinar el carácter laboral o no de una relación entre quien ejecuta un trabajo o presta un servicio y quien lo recibe fue propuesta en el proyecto de recomendación sobre el trabajo en régimen de subcontratación que la Conferencia de la OIT examinó en 1997 y 1998:

> a) Forma de determinar el trabajo (...)
> b) Tiempo de trabajo y otras condiciones de trabajo (...)
> c) Forma de efectuarse el pago (...)
> d) Trabajo personal, supervisión y control disciplinario (...)
> e) Inversiones, suministro de herramientas, materiales y maquinaria (...);
> f) Otros: (...) asunción de ganancias o pérdidas por la persona que ejecuta el trabajo o presta el servicio, la regularidad del trabajo (...) la exclusividad o no para la usuaria (...).". (Arturo S. Bronstein, Ámbito de Aplicación del Derecho del Trabajo, Ponencia del Congreso Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Caracas-Venezuela 6-8 de mayo de 2002:22).

Ahora, abundando en los arriba presentados, esta Sala incorpora los criterios que a continuación se exponen:

a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono.

b) De tratarse de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa, si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc.

c) Propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio.

d) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto

percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar;

e) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena.

También debe tenerse en cuenta el principio consagrado en el artículo 89, numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que refiere a la primacía de la realidad sobre las formas o apariencias, con base en el cual el Juez está facultado para indagar la realidad de las circunstancias y develar eventuales situaciones de simulación destinadas a disfrazar una relación de trabajo, y aplicar la legislación laboral.

La subcontratación fue un tema de relevante importancia en mayo de 2012 cuando fue publicada la LOTTT, en su Capítulo V trata De las Personas en el Derecho del Trabajo que incluye la mal llamada "Tercerización Prohibida". Esta Ley define Tercerización en su artículo 47:

A los efectos de esta Ley se entiende por tercerización la simulación o fraude cometido por patronos o patronas en general, con el propósito de desvirtuar, desconocer u obstaculizar la aplicación de la legislación laboral. Los órganos administrativos o judiciales con competencia en materia laboral, establecerán la responsabilidad que corresponda a los patronos o patronas en caso de simulación o fraude laboral, conforme a esta Ley.

Esta definición resulta inoficiosa, pues el fraude a la ley siempre está prohibido, con base en ello el Tribunal Supremo de Justicia ya había establecido criterios de interpretación para descubrir el fraude a la ley y reconocer el carácter laboral de relaciones ambiguas o disfrazadas. En esta nueva ley utiliza el término Tercerización como sinónimo de fraude, lo cual resulta en un error.

En el seno de la OIT las relaciones triangulares son llamadas también subcontratación, externalización o *outsourcing*, lo que no necesariamente implica fraude a la ley, las cuales comportan condiciones menos favorables para los trabajadores subcontratados, pero en nuestro ordenamiento jurídico se han regulado relaciones triangulares que no conllevaban fraude, es el caso de las ETT en el RLOT (1999), los intermediarios en la LOT y los contratistas tanto en la LOT como en la LOTTT.

Se afirma que la "tercerización" es una palabra extraña, ajena, importada, inexistente en la legislación del trabajo tradicional. La tercerización como subcontratación

propiamente no aparece definida en la LOTTT, cuando en el artículo 47 se prohíbe la tercerización no se comprende qué se está prohibiendo. Es en el artículo 48 que se da a entender que se está refiriendo a relaciones triangulares y bilaterales fraudulentas, al establecer los supuestos de prohibición.

Prohibición de tercerización

> Artículo 48. Queda prohibida la tercerización, por tanto no se permitirá:
> La contratación de entidad de trabajo para ejecutar obras, servicios o actividades que sean de carácter permanente dentro de las instalaciones de la entidad de trabajo contratante, relacionadas de manera directa con el proceso productivo de la contratante y sin cuya ejecución se afectarían o interrumpirían las operaciones de la misma.
> 1. La contratación de trabajadores o trabajadoras a través de intermediarios o intermediarias, para evadir las obligaciones derivadas de la relación laboral del contratante.
> 2. Las entidades de trabajo creadas por el patrono o patrona para evadir las obligaciones con los trabajadores y trabajadoras.
> 3. Los contratos o convenios fraudulentos destinados a simular la relación laboral, mediante la utilización de formas jurídicas propias del derecho civil o mercantil.
> 4. Cualquier otra forma de simulación o fraude laboral.
> En los casos anteriores los patronos o patronas cumplirán con los trabajadores y trabajadoras todas las obligaciones derivadas de la relación laboral conforme a esta Ley, e incorporarán a la nómina de la entidad de trabajo contratante principal a los trabajadores y trabajadoras tercerizados o tercerizadas, que gozarán de inamovilidad laboral hasta tanto sean incorporados efectivamente a la entidad de trabajo.

La anterior enumeración de supuestos en realidad no aporta mayor novedad, pues como se puede observar del estudio realizado supra, sobre la regulación de las relaciones de trabajo triangulares y las relaciones de trabajo disfrazadas, tanto la legislación como la jurisprudencia venían regulando estas situaciones fraudulentas.

La modificación recae en que la figura del intermediario, que hasta ahora fue legal, quedó sin efecto. Sin embargo, se mantiene la legalidad del contratista, en términos similares a la LOT:

Contratista

> Artículo 49. Son contratistas las personas naturales o jurídicas que mediante contrato se encargan de ejecutar obras o servicios con sus propios elementos o

> recursos propios, y con trabajadores y trabajadoras bajo su dependencia.
> La contratista no se considerará intermediario o tercerizadora.

Al igual que en la LOT, en la LOTTT, el contratante no es solidariamente responsable con el contratista, frente al trabajador, siempre que la actividad del contratista no sea inherente o conexa a la actividad de la contratante, y siempre que esta última no constituya su mayor fuente de lucro.

Es importante destacar que en la LOTTT se suprimió la presunción *iuris et de iure* según la cual "las obras o servicios ejecutados por contratistas para empresas mineras y de hidrocarburos se presumirán inherentes o conexas con la actividad del patrono beneficiario" (artículo 55 LOT), lo que favorece a las empresas del Estado, quienes son las explotadoras mineras y de hidrocarburos.

Finalmente, en las disposiciones transitorias de la LOTTT se encuentra una especie de permiso para incurrir en situaciones dolosas, pues se confiere un lapso de tres años para que los patronos incursos en la norma que prohíbe la tercerización, se ajusten a ella, e incorporen a la nómina de la contratante principal los trabajadores tercerizados. Esta *vacatio legis* ha debido disponerse sólo para el caso de los intermediarios que hasta el momento de la promulgación de la LOTTT se encontraron ajustados a derecho, pues el resto de los supuestos si constituyen situaciones verdaderamente dolosas que no eran aceptadas antes de esta Ley.

2. Metodología

Para el análisis y caracterización de las relaciones de trabajo frente al fenómeno de la subcontratación y el fraude a la ley se aplicó una investigación documental bajo modalidad descriptiva, como proceso científico que implica la búsqueda, análisis e interpretación de información documental, con el propósito de aportar de nuevos conocimientos sobre la legislación laboral y procurar profundizar en los cambios que necesariamente deben ser aplicados en el futuro.

3. Conclusión

Las relaciones de trabajo están experimentando importantes cambios en la actualidad, a consecuencia de la crisis económica, el acelerado avance tecnológico, el crecimiento del sector terciario (servicios), dando lugar a nuevas formas de trabajo que no encuadran en la definición tradicional de relación de trabajo, pero que no necesariamente son fraudulentas, lo que puede

generar confusiones sobre la situación de estos trabajadores que son excluidos de la protección que ofrece la legislación laboral.

En este sentido, los cuerpos normativos, más que definir los tipos de relaciones de trabajo deben encaminarse a procurar minimizar las condiciones precarias de los trabajadores y procurar el reconocimiento progresivo de sus derechos laborales, atendiendo a la forma de la relación laboral.

El tratamiento de las relaciones de trabajo triangulares fraudulentas y las relaciones de trabajo bilaterales encubiertas, debe ser profundizado en Venezuela, pues en la nueva LOTTT se tuvo la oportunidad de regular el fondo del asunto, son trabajadores que prestan sus servicios en situación de desprotección y en condiciones de trabajo inseguras que requieren mayor regulación, supervisión y fiscalización.

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Número 5.453 extraordinario. 24 de marzo de 2000.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Reforma Parcial De La Ley Orgánica Del Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 6.024. 06 de mayo de 2011.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Gaceta Oficial Número 6.076 Extraordinario. 7 de mayo de 2012.

Ley de Reforma Parcial de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Extraordinaria de la República de Venezuela Número 5.152. 19 de junio de 1997.

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 6.011. 21 de diciembre de 2010.

Organización Internacional del Trabajo. 2003. El ámbito de la Relación de Trabajo. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo.

Reforma Parcial del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 4.447 del 25 de abril de 2006. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Número 38.426. 28 de abril de 2006.

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Decreto N° 3.235 del 20 de enero de 1999. Gaceta Oficial de la República de Venezuela Número 5.292. 25 de enero de 1999.

Tribunal Supremo de Justicia (2004). Caso María Esperanza Cataño De Rodríguez Vs. Seguros La Seguridad, C.A. Expediente número AA60-S-2004-000468. Sentencia de fecha 09 de julio de 2004.

Tribunal Supremo de Justicia (2002). Caso: Mireya Beatriz Orta de Silva contra Federación Nacional de Profesionales de la Docencia, Colegio de Profesores de Venezuela. Sentencia N° 489 de fecha 13 de agosto de 2002.

Capítulo 153

LOS DIVERSOS REGÍMENES DE JUBILACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA NACIONAL, ESTADAL Y MUNICIPAL

Rosibel Grisanti de Montero

Resumen

En Venezuela existen diversos regímenes de jubilaciones en la Administración Pública. Aunque la Enmienda No. 2 de la Constitución de 1961 estableció que el beneficio de jubilación se regularía en una Ley Orgánica a la cual se someterían todos los funcionarios o empleados públicos al servicio de la administración central o descentralizada de la República, de los estados o de los municipios, posteriormente fue dictada la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y Municipios (1986), la cual no estableció un régimen único en esta materia, sino que dejó en vigencia una serie de regímenes especiales de jubilaciones, que constituye el problema planteado en esta investigación. El objetivo fundamental de este trabajo es determinar cuál el sentido y alcance de estos regímenes de jubilaciones existentes en la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal. Por lo tanto, resulta necesario delimitar, a través de la investigación documental, de los fundamentos normativos y la jurisprudencia existente en la materia, el contenido de los diferentes regímenes de jubilaciones vigentes actualmente en el país. Como conclusión observamos que actualmente el beneficio de la jubilación se encuadra en un sistema de seguridad social en formación, el cual va dirigido a incluir no sólo a los trabajadores del sector público, sino también a los del sector privado.

Palabras clave: Jubilaciones. Regímenes. Administración Pública.

1. Introducción

De entrada, hay que aclarar que los funcionarios y empleados de la Administración Pública son los únicos ciudadanos en Venezuela que, a lo largo de la historia, han sido amparados por el beneficio de jubilación. Por su parte, los trabajadores del sector privado han estado excluidos de este beneficio, salvo algunas excepciones de personas jurídicas mercantiles que han reconocido la jubilación como un derecho laboral, a través de la vía de la convención colectiva o de otra normativa de la empresa. A su vez, es preciso poner de relieve que en nuestro país han existido y aún perviven- diversos regímenes de jubilaciones, lo cual constituye un grave problema dentro de la Administración Pública, por la complejidad de las normas aplicables. Y ello, además, conlleva una discriminación entre los mismos trabajadores públicos, pues el beneficio de jubilación su contenido y alcance- dependerá del organismo o ente en el cual presten sus servicios.

Con fundamento en la Enmienda No. 2 de la Constitución de la República de Venezuela (1983), fue dictada la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1986). En tal sentido, disponía el artículo 2 de la citada Enmienda lo siguiente: "El beneficio de jubilación o de pensión se regulará en una Ley Orgánica a la cual se someterán todos los funcionarios o empleados públicos al servicio de la administración central o descentralizada de la República, de los estados o de los municipios".

Ahora bien, la preindicada Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986) permitió la subsistencia de regímenes especiales de jubilaciones, como de seguidas veremos, por lo que la diversidad de normativas en la materia no fue totalmente eliminada con el referido instrumento legal. Más adelante, esa Ley fue reformada el 28 de abril de 2006, y luego el 24 de mayo de 2010 también fue objeto de una reforma parcial. Posteriormente, esta ley fue derogada por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal **(**2014), que es la normativa actualmente en vigor.

2. Metodología

El presente trabajo se ubica en una investigación teórica, la cual presenta la ventaja de determinar elementos empíricos del tema, a través de una investigación en los textos legales y jurisprudenciales, analizados con sentido crítico y temático, *id est*, a través de los diferentes criterios que las decisiones de los Tribunales han sostenido en atención a las consideraciones que ha hecho la doctrina del Derecho Administrativo y las diferentes leyes que tienen que ver con el tema. Lo anterior configura una investigación analítica y de desarrollo conceptual, con apoyo de una revisión bibliográfica sobre el tema en estudio.

3. Diversos regímenes de jubilaciones

La Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), cuya finalidad debía ser la de establecer un régimen único de jubilaciones -según los lineamientos de la mencionada Enmienda No. 2 de la Constitución de la República de Venezuela (1983), dejó sin embargo en vigencia una serie de regímenes especiales de jubilaciones: Aquellos que estaban consagrados en leyes nacionales especiales y que habían establecidos las empresas del Estado (art. 4) y los previstos en convenios o contratos colectivos (art. 27 Ley 1986, luego disposición cuarta Ley 2010). Tales excepciones han configurado un abigarrado conjunto de normativas especiales en materia de jubilación, que representan realmente uno de los aspectos más complejos en el ámbito de los recursos humanos de la Administración Pública.

3.1. Régimen general

La normativa de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986) consagró el régimen general de las jubilaciones en la Administración Pública, con un ámbito personal de aplicación bastante amplio, pues incluyó a los funcionarios públicos (regidos por el estatuto de la función pública) y a los empleados públicos (regulados por la legislación laboral) de los organismos y entes de la Administración Pública Central y Descentralizada, en los tres niveles territoriales del Poder Público: nacional, estadal y municipal. Ahora el régimen general está previsto en términos más amplios en cuanto al ámbito personal por el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y Trabajadoras

de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal (2014), porque además de los funcionarios y empleados, están incluidos los obreros y los contratados.

Por otra parte, este régimen general también prevé los requisitos para obtener el beneficio de jubilación, pues no basta haber prestado servicios en organismos de la Administración Pública Nacional, Estadal o Municipal, sino que es menester acumular una antigüedad como funcionario, empleado, obrero o contratado en organismos o entes públicos. En efecto, la citada Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986) establecía estos requisitos en su artículo 5, que son los mismos que prevé el vigente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014) en su artículo 8. Es importante resaltar que estos requisitos contemplan, además de acumular la antigüedad en el servicio, alcanzar la edad exigida, de manera concurrente; salvo las excepciones que más adelante se analizarán. Esto es, se configura un régimen de jubilaciones amplio en cuanto al ámbito personal de aplicación, pero rígido en cuanto a los requisitos para su obtención.

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014) establece, de entrada, su ámbito personal de aplicación, cuando en su artículo 1 prevé que tiene por objeto regular las jubilaciones y pensiones de los trabajadores y trabajadoras de los órganos y entes de la Administración Pública; y en el artículo 4, al definir qué se entiende por trabajador o trabajadora, amplia el ámbito personal de aplicación, cuando comprende a todos los funcionarios o funcionarias, empleados o empleadas, obreros u obreras, contratados o contratadas cualquiera será su naturaleza, al servicio de la Administración Pública Nacional, Estadal o Municipal, tanto de los órgano centralizados como descentralizados. Luego, en el artículo 2 del citado Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014), se prevén cuáles son los organismos de la Administración Pública a los que se aplica, comprendiendo allí a las personas jurídicas territoriales, así como a entes y organismos de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal. En consecuencia, tanto los funcionarios públicos, sujetos a normas estatutarias de la función pública, como los empleados, obreros y contratados de la Administración Pública, sometidos a la legislación laboral, están amparados por ese régimen general de jubilaciones.

Por otra parte, este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014), también prevé los requisitos para obtener el beneficio de jubilación, pues no basta haber prestado servicios en la Administración Pública, sino que es menester acumular una antigüedad de veinticinco años en organismos o entes públicos, y además alcanzar una edad determinada: la edad de cincuenta y cinco años si es mujer, o de sesenta años si es hombre (artículo 8, numeral 1). Cabe destacar que estos requisitos son concurrentes: la antigüedad y la edad exigidas. Sin embargo, prevé la citada norma que el derecho a la jubilación lo adquiere el trabajador cuando haya cumplido treinta y cinco años de servicio independientemente de la edad (artículo 8, numeral 2); en este caso, por lo tanto, no se requiere alcanzar determinada edad como requisito concurrente para obtener el mencionado beneficio. Por otra parte, según el régimen general, si el trabajador tiene más de veinticinco años de servicios en la Administración Pública sin llegar a los treinta y cinco años antes referidos, es posible no obstante que esos años de servicio en exceso de veinticinco sean tomados en cuenta como si fueran años de edad (parágrafo segundo del artículo 8).

3.2. Regímenes especiales

En cuanto a la existencia de los regímenes especiales de jubilaciones, hay que destacar que el artículo 4 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986) dispuso lo siguiente:

> Quedan exceptuados de la aplicación de la presente ley, los organismos o categorías de funcionarios o empleados cuyo régimen de jubilación o pensión esté consagrado en leyes nacionales y las empresas del Estado y demás personas de derecho público con forma de sociedades anónimas que hayan establecido sistemas de jubilación o de pensión en ejecución de dichas leyes. En ambos casos deberán hacerse contributivos en forma gradual y progresiva de acuerdo a las respectivas leyes y en caso de que los beneficios sean inferiores a lo dispuesto en esta ley, se equipararán a los aquí establecidos. La contribución en los supuestos a que se refiere este artículo podrá ser hecha en forma mensual o al final de la relación laboral.

Esta norma está contenida en similares términos en el artículo 3 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014).

Por su parte, el artículo 27 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), preceptuó la siguiente norma:

> Los regímenes de jubilaciones y pensiones establecidos a través de convenios o contratos colectivos seguirán en plena vigencia y en caso de que sus beneficios sean inferiores a lo establecido en esta Ley, se equipararán a la misma. Estos regímenes se harán contributivos en forma gradual y progresiva en los términos que establezca el Reglamento, en la oportunidad en que se discutan los convenios o contratos colectivos. La ampliación futura de esos beneficios deberá ser autorizada por el Ejecutivo Nacional. Las jubilaciones y pensiones a que se refiere este artículo, seguirán siendo pagadas por los respectivos organismos. Los beneficios salariales obtenidos a través de la contratación colectiva para los trabajadores activos, se harán extensivos a los pensionados y jubilados de los respectivos organismos.

Por su parte, el vigente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014), en su Disposición Final Segunda, se refiere a los regímenes preexistentes, pero no recoge en los mismos términos la normativa del citado artículo 27, sino que los regula de la siguiente manera:

> Las jubilaciones y pensiones derivadas de regímenes establecidos antes del 19 de julio de 1986, y los posteriormente autorizados por el Ejecutivo Nacional seguirán siendo pagados por los respectivos órganos y entes. Todos los trabajadores y trabajadoras de estos regímenes cotizarán a la Tesorería de la Seguridad Social. Cuando las jubilaciones y pensiones sean otorgadas mediante un régimen especial, luego de la entrada en vigencia del presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, la Tesorería de Seguridad Social podrá asumir el pago del monto determinado mediante la base de cálculo establecida en el presente Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley y la diferencia con respecto al monto total del beneficio, estará a cargo del órgano o ente que la otorgue.

Con fundamento en lo dispuesto por los citados artículos de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), en distintos órganos y entes de la Administración Pública, así como en personas jurídicas territoriales, se siguieron aplicando los regímenes de jubilaciones que se encontraban establecidos en leyes nacionales especiales y en convenciones colectivas vigentes para el momento de la promulgación de esa Ley (19 de julio de 1986). Tal es el caso del régimen de jubilaciones de los docentes, que estaba previsto en la Ley Orgánica de Educación (1980), en su Capítulo VI, De las pensiones y jubilaciones, según el cual el personal docente adquiere el derecho de jubilación con veinticinco años de servicio activo en la educación (art. 106); así como el régimen de los miembros del personal docente y de investigación de las universidades

nacionales, establecido en el artículo 102 de la Ley de Universidades (1970), que reconoce el derecho a la jubilación a los miembros del personal docente y de investigación que hayan cumplido veinte años de servicio y tengan 60 o más años de edad, o aquellos de cualquier edad que hayan cumplido 25 años de servicio. Estos regímenes encuadran dentro de las excepciones previstas en la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), en el citado art. 4, ahora establecido en el art. 3 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014). Así mismo, podemos mencionar el caso de los regímenes de jubilaciones de funcionarios públicos de algunos Municipios del país, que se encontraban previstos en las convenciones colectivas que estaban vigentes para el momento de la promulgación de esta ley (1986); los cuales, por su parte, constituyen un ejemplo de la excepción establecida en el mencionado artículo 27 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), hoy prevista en la Disposición Final Segunda del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014).

Así mismo, hay que destacar que recientemente fue promulgada la Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil (2015), la cual establece un régimen especial en su artículo 90, al reconocer el derecho de jubilación a los veinte años de servicios en el ejercicio de la profesión de bombero, independientemente de la edad; o si llega a la edad de 50 años si es mujer, o de 55 años si es hombre, con una antigüedad de quince años como bombero. Esta ley contempla, por lo tanto, un régimen especial previsto en una ley nacional, una de las excepciones contempladas en la normativa que estatuye el régimen general.

4. Discusión

Vista la situación antes planteada, resulta necesario determinar el sentido y el alcance de los regímenes especiales de jubilación. En efecto, el ámbito de aplicación de esos regímenes especiales, así como los requisitos para el otorgamiento de las jubilaciones, no podían ser modificados, salvo para equiparar los beneficios establecidos en tales regímenes a los previstos en la Ley del Estatuto sobre el Régimen Jubilaciones y Pensiones (1986), si es que aquéllos eran inferiores a éstos, según se desprende de las disposiciones citadas en el punto anterior. Por otra parte, su aplicación ha de ceñirse a los términos en los que estaban previstos tales regímenes

especiales para el momento de la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), y no es posible realizar una ampliación del ámbito de aplicación de los mismos, ni tampoco flexibilizar los requisitos exigidos para el otorgamiento de la jubilación. Por lo tanto, es como si quedaran "congelados" los regímenes preexistentes. Esto significa, a su vez, que aquellos organismos o entes de la Administración Pública que no tenían un régimen especial de jubilación, ni por ley nacional ni por convención colectiva, para el momento de la entrada en vigencia de la precitada Ley del Estatuto sobre el Régimen Jubilaciones y Pensiones (1986), no podían establecer un régimen distinto del consagrado en esta Ley, ni adherirse a un régimen especial ya existente. Necesariamente, las jubilaciones de sus funcionarios o empleados tenían que regirse por la normativa contenida en el régimen general que preveía la mencionada Ley del Estatuto sobre el Régimen Jubilaciones y Pensiones (1986), y ahora deben atenerse al régimen consagrado en el citado Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley de Jubilaciones y Pensiones (2014), para todos los trabajadores del sector públicos.

Es por ello que la jurisprudencia patria ha dejado muy claro que lo relativo a las jubilaciones es materia de la reserva legal nacional, y en consecuencia han sido anuladas leyes estadales y ordenanzas municipales que han regulado esta materia. En tal sentido, cabe citar el criterio del Tribunal Supremo de Justicia (2004), en la sentencia No. 1.452 de la Sala Constitucional, por la cual fue anulado el texto completo de la Ordenanza Modificatoria de la Ordenanza sobre Pensiones y Jubilaciones para los Funcionarios y Empleados al servicio de la Municipalidad del Distrito Federal, publicada en la Gaceta Municipal del Distrito Federal Nº 1602 del 3 de julio de 1996, al considerar que la competencia para legislar sobre el régimen de la seguridad social en general, sea o no funcionarial, corresponde en exclusiva al Poder Nacional, en atención a lo dispuesto en los artículos 86, 147, 156.22, 156.32, 187.1 del Texto Fundamental, con lo que resultaba inconstitucional que los Estados o Municipios dictasen leyes y ordenanzas en esa materia. A su vez, la sentencia señala que, en vista de que han sido varios los casos similares presentados ante ese Tribunal, la Sala se ve compelida a formular nuevamente la siguiente exhortación:

> Ya los Consejos Legislativos y Concejos Municipales están al tanto de la apreciación que ha hecho este Máximo Tribunal acerca de la evidente inconstitucionalidad en que se incurre cuando actos distintos a la ley nacional regulan la materia de la seguridad social. Por ello, se exhorta a todos esos

> órganos deliberantes a derogar sus normas sobre esa materia, sin esperar a que sean impugnadas, así como a no legislar esos aspectos en lo sucesivo.

En cuanto a los regímenes especiales establecidos en convenciones colectivas con anterioridad a la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (1986), estos regímenes perviven por mandato de la misma ley, según lo dispuesto en el citado artículo 27 -actualmente, de acuerdo con la Disposición Final Segunda del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones (2014). Así lo ha dejado claramente sentado el Tribunal Supremo de Justicia (2009) en sentencia No. 00736 de la Sala Político Administrativa, por la cual declaró interpretado el artículo 27 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1986). En tal sentido, la referida sentencia señaló que:

> …advierte la Sala que de un análisis al sentido evidente de los términos en que fue redactado el artículo 27 de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, conforme lo preceptuado en el artículo 4 del Código Civil, antes transcrito, se desprende **que inequívocamente los regímenes de jubilaciones y pensiones establecidos a través de convenios o contratos colectivos antes de la entrada en vigencia de la Ley del Estatuto Sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional de los Estados y de los Municipios de 1986, mantienen su vigencia y prevalecen sobre la ley siempre que dichos regímenes sean más beneficiosos para los trabajadores**, pues de lo contrario los beneficios establecidos en los contratos o convenios colectivos deben ser equiparados a los de la ley... Ello en sintonía con los principios contenidos en nuestro Texto Fundamental… …atendiendo al principio constitucional de progresividad de los derechos laborales contenido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (subrayado nuestro).

Por otra parte, es necesario resaltar los cambios que se vislumbran en esta materia, con motivo de las previsiones sobre seguridad social contenidas en los artículos 80 y 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), puesto que ya se han dado algunos pasos, como la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). Cabe destacar que esta ley contempla el tema relativo a las jubilaciones y pensiones, dentro del sistema de seguridad social, como derecho de todo ciudadano. La mencionada ley crea el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, que tiene por objeto garantizar a las personas contribuyentes las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por este

Régimen y conforme a los términos, condiciones y alcances previstos en esta Ley y las demás leyes que las regulan (art. 63). Y dentro del preindicado Régimen Prestacional se comprenden las prestaciones relativas a las pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad (art. 64, ord. 1º).

Ahora bien, como esta Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012) es una ley marco, la misma ha de ser desarrollada por las leyes especiales que regulen los regímenes prestacionales allí previstos. Es así como, según lo dispuesto por el artículo 66, los requisitos para acceder a cada tipo de pensión, la cuantía y el monto de las cotizaciones, se establecerán en la Ley del Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, atendiendo a los estudios actuariales y financieros pertinentes. A su vez, establece la Disposición Transitoria Cuarta de la citada Ley Orgánica, que hasta tanto se promulgue la ley que regule el Régimen Prestacional de Pensiones y Otras Asignaciones Económicas, se mantiene vigente la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios.

5. Conclusiones

Fundamentalmente con este trabajo se analizó el tema de los diversos regímenes en materia de jubilaciones, para determinar el sentido y alcance de los mismos, a la luz de la legislación y la jurisprudencia patrias. Al respecto, hemos observado como actualmente perviven, junto al régimen general de las jubilaciones en la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, una serie de regímenes especiales en materia de jubilación, previstos en leyes nacionales especiales y en convenciones colectivas celebradas con anterioridad a la vigencia de la Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y Municipios (1986). La jurisprudencia nacional ha venido aclarando la interpretación que debe darse a estos regímenes especiales, delimitando el ámbito personal de aplicación y los requisitos de los mismos.

Ciertamente, a raíz de las previsiones sobre seguridad social contenidas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), fue promulgada la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012), la cual contempla el tema relativo a las jubilaciones y pensiones como derecho de todo ciudadano.

De esta suerte, se comienza a transitar el establecimiento de un sistema en materia de seguridad social que, necesariamente, ha de desarrollar el tema de las jubilaciones como derecho de todo ciudadano, y que ampare por lo tanto a todos los trabajadores, indistintamente si presta servicios en el sector público o en el sector privado.

Referencias

Enmienda No. 2 de la Constitución de la República de Venezuela (1983). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.119 (Extraordinario), marzo 26, 1983.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), marzo 24, 2000.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Trabajadores y Trabajadoras de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 6.156 (Extraordinario), noviembre 19, 2014.

Ley del Estatuto sobre el Régimen de Jubilaciones y Pensiones de los Funcionarios o Empleados de la Administración Pública Nacional, de los Estados y de los Municipios (1986). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.850 (Extraordinario), julio 18, 1986.

Ley Orgánica de Educación (1980). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 2.635 (Extraordinario), julio 28, 1980.

Ley de Universidades (1979). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 1.429 (Extraordinario), septiembre 8, 1970.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.891 (Extraordinario), abril 30, 2012.

Tribunal Supremo de Justicia (2004). Decisión No. 2004-1452 del 3 de agosto. Magistrado. Ponente: Antonio García García. Disponible: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/agosto/1452-030804-02-2585.HTM.Consulta: 2016, abril, 12.

Tribunal Supremo de Justicia (2004). (2009). Decisión No.2009-736 del 27 de mayo. Magistrado Ponente: Levis Ignacio Zerpa. Disponible: http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/spa/mayo/00736-27509-2009-2005-5473.HTMLConsulta: 2016, abril, 12.

Capítulo 154

LA RELACION EDUCACIÓN TRABAJO
DESDE LA PERSPECTIVA DE LA FORMACION Y EL EMPLEO

Rolando Smith Ibarra

Resumen

En este trabajo se analiza las vinculaciones que históricamente han caracterizado los mundos de vidas institucionales de la educación y el trabajo, desde la perspectiva de la formación y el empleo, ubicando tal relación en el contexto de la división del trabajo y los sistemas productivos de anclaje. La concurrencia de los modos de articulación institucional deriva en núcleos de actuación que imponen una lógica de organización e intercambio de roles donde la relación entre educación y trabajo adscribe prácticas y discusiones de orden público acerca del rol de la educación distante del mercado de trabajo y por lo tanto contribuyendo a la formación de las calificaciones pero no subordinada a él. Para el abordaje de la problemática se hace un análisis de los procesos de transformación de la cuestión educativa y laboral; se transita por el camino de la formación y su relación con el mundo del empleo; se hace énfasis en la necesidad de superar el binomio formación empleo a objeto de recolocar la discusión en el ámbito de los hechos sociales, que permitan articular la misma en una visión sistémica y de construcción de ciudadanía republicana. La relación educación y trabajo debe ser restituida orgánica y funcionalmente, como palanca del desarrollo sustentable y una relación que debe permear transversalmente a la sociedad (hacer el saber para saber hacer teniendo como eje esencial a los ciudadanos como garantes de justicia social).

Palabras clave: Educación, trabajo, simultaneidad.

1.- Introducción

La relación educación trabajo ha estado signada por la necesidad de asegurar una sincronización entre el mundo productivo y las formas culturales sobre las cuales la sociedad integra a los ciudadanos a una lógica reproductiva de las relaciones sociales de producción dominantes y a su vez como una dialéctica de liberación de los mismos en su utopía histórica por ser agente de cambios sociales basados en la apropiación de los espacios del hacer y del saber. En este contexto la relación pude ser observada como simultaneidad de contenidos que contribuyen a satisfacer las demandas del mundo del trabajo o como un medio para disponer de espacios de transformación de la división del trabajo y por consiguiente transformar el mundo del trabajo.

La dinámica de ambos supone en términos institucionales una articulación entre la escuela y el mercado de trabajo, entre la formación y el mundo laboral, como hechos sociales. La educación como hecho social institucionalizado a través de los espacios de formación (formales, informales, no formales) y el trabajo como proceso social que articula capacidades, habilidades, destrezas con medios de trabajo en la construcción de los mecanismos (bienes y servicios) que permiten satisfacer sus necesidades, constituyen los fundamentos esenciales que permiten que la sociedad alcances la realización de sus ideales suscritos.

La educación como institución social tiene en sus valores éticos, estéticos y cognitivos, bajo marcos regulatorios socialmente estatuidos, los mecanismos que históricamente le han permitido la socialización e integración social de los individuos al todo societario y endocultural.

La organización del todo educativo permea a través de organizaciones cuyo contenido estaba siempre asociado a lo dispuesto como acción dominante y bajo cuyas acciones los actores desarrollaban sus conductas. Este resulta interesante en tanto por ejemplo la educación se expresaba como un espacio de libertad, de formación del espíritu pero bajo cánones estatuidos como racionales donde el control social sobre el proceso es vital a los intereses de la sociedad emergente o consolidada.

La escuela aparece en ese sentido sentenciada en su funcionamiento por los dispositivos de control. Al respecto la Unesco (2008) en un documento de la Red Regional de Innovaciones Educativas

para América Latina y el Caribe, Educación y Trabajo señala que tanto la escuela como el trabajo no escapan al poder disciplinario.

La disciplina "estructura tanto el espacio como el tiempo de su utilización completa, los convierte en espacios y tiempos utilizables enteramente mediante una serie de técnica" (Foucault: 1975:145-146) entre ellas la clausura, el parcelamiento, la regla de los emplazamientos funcionales, la planificación del tiempo, la |elaboración temporal de las funciones.

El trabajo, hecho social, que debe ser abordado desde la perspectiva del proceso social que articula las personas con sus medios para la producción de bienes y servicios, es esencialmente un escenario social de intercambio y de vinculación social. Como bien social está revestido de legitimidad en su ejercicio, distribuye roles, es un escenario de ejercicio de la autoridad, en un medios de dominación signado, en la sociedad capitalista, por la división del trabajo y por un ejercicio positivo, racional constituido por marcos regulatorios que rigen la conducta de sus actores.

La Educación y el Trabajo se articulan social e históricamente en un continuo que fija roles, asigna funciones en el contexto de la división social del trabajo. Ambos procesos permiten la construcción simbólica de representaciones sociales del quehacer cultural y socio económico de la sociedad, siendo a su vez, espacios estructurados en los cuales permea la vida social, como constructor de identidades. La educación es el espacio de construcción y difusión de los saberes, de la cultura y su administración. El trabajo es la entidad social que construye el hacer de la sociedad. El saber hacer, el hacer el saber es el espacio de relación donde los sujetos históricos definen sus actuaciones.

El acto educativo es de vínculo social y constructor de identidades, de concientización cultural, conductual y valorativa de la sociedad; por tanto, la educación es un proceso que guía, conduce, forma, instruye siendo inherente a la condición social y humana, tal y como lo es el trabajo, como actividad humana cultural que permite que los sujetos con sus medios de trabajo, transformen la naturaleza y a ellos mismos.

Dar cuenta de la cuestión educativa y laboral es saber hacer el saber y el hacer y a su vez hacer saber el hacer con contenidos, con productos. Ese proceso invoca a la concurrencia sistémica y valorativa de los hechos educativos y laborales en un contexto intermediado por lo económico, lo

social, lo político y sujetos a transformaciones, (metamorfosis de la cuestión social), donde se adoptan y se practican acciones organizativas, valoradas por el entorno como pertinente, útiles. La sociedad asume posturas y acciones en correlación al estado de las formas administrativas de focalizar su desarrollo (burocracia, estructuras flexibles, adaptativas).

Se trata de saber que ambas expresiones tienen un sentido integrativo en tanto a través de la educación nos hacemos necesarios y pertinentes y con el trabajo, como acción vital nos hacemos educadores de la vida social y productiva.

II.- La cuestión educativa y laboral en proceso

Los avances tecnológicos y su vinculación con los contenidos de la organización social del trabajo nos permiten visualizar una manera distinta de relacionar los factores básicos sobre los cuales se explicaba el quehacer de las organizaciones y su impacto en los contenidos del empleo y, por consiguiente, en los factores sociales que se estructuraban alrededor de la formación de las personas.

En efecto, la situación actual de las organizaciones productivas, impactadas por la llamada revolución científica tecnológica o tercera revolución industrial, le han dado al problema de la productividad, del empleo y la formación, contenidos no sólo distintos, sino esencialmente diferenciados, donde el factor humano, es catalogado ya no sólo como un recurso productivo más, sino como el factor que sumando valor agregado, le imprime al problema de la riqueza social un contenido distinto, en tanto, se constituye en el diferencial que le agrega innovación, creatividad y conocimiento al quehacer de la producción social.

En este contexto de ideas, la relación educación-trabajo adquiere una connotación distinta, en tanto la educación comienza a ser observada como un mecanismo estratégico de corte organizacional que apuntala los nuevos esquemas que signan la llamada sociedad del conocimiento, y en consecuencia, la educación comienza a ser visualizada como una inversión rentable con capacidad para agregar valor objetivo, en términos de la constitución del llamado capital intelectual organizacional.

Desde esta nueva perspectiva, el problema de la formación integral en términos de competencias laborables, comienza a ser un mecanismo que va mucho más allá del entrenamiento, en tanto se convierte en un instrumento valioso y estratégico del desarrollo e incorporación de los nuevos adelantos técnicos asociados al trabajo.

La educación asume entonces un contenido revolucionario en su relación con los procesos de transformación en el trabajo, cuya complejidad, asociada a los nuevos contenidos organizacionales, le da una caracterización distinta, signada ahora por contenidos polivalentes flexibles, es decir, por una variabilidad de habilidades exigibles, con mayor nivel de identidad y significación, mayor autonomía y capacidad de integración de resultados evaluables y reconocibles.

Evidentemente, el problema planteado en estos términos nos obliga a relacionar los paradigmas que subyacen en la discusión. Uno de corte tradicional de contenido Fordista y otro, centrado en la eficiencia, bajo contenidos de producción racionalizada (producción flexible).

III.- La formación y el empleo en el debate

La dinámica entre formación y empleo, desde una perspectiva de conectividad funcional supone una visión de mercado de trabajo, que reconociendo en términos de oferta su heterogeneidad, variabilidad por efectos de la acumulación de saberes y aplicaciones certificadas socialmente encuentra articulación con el mundo del empleo asociado a las formas orgánicas con las cuales se organiza el mundo del trabajo en su proceso. Refleja una suerte de visión de transiciones entre el trabajo y el ocio, la formación y el empleo donde los sujetos estructuran sus decisiones en base a la maximización de sus beneficios y los empleadores en base a la rentabilidad de su uso. Esta dinámica encuentra en la teoría del capital humano desarrollada por Gary Becker (1983) su fundamento al señalar la existencia de un valor residual en el acompañamiento del desarrollo de una sociedad en la educación que permite a los individuos extraer ingresos asociados a estrategias de formación y por consiguiente ser factores fundamentales en el desarrollo de la productividad al tiempo que las propias organizaciones asumen políticas de formación dirigidas a desarrollar las competencias necesarias para su uso racional y productivo.

La relación formación empleo puede a su vez ser observada como un mecanismo de dominación social, donde la educación aparece asociada a un aparato ideológico con capacidad de reproducir culturalmente las relaciones de explotación y alienación asociadas al consumo y a la subordinación derivada de la división del trabajo, donde la escuela recrea las diferencias sociales y las reproduce culturalmente, asociando formación con patrones culturales de jerarquización social y de subordinación a los intereses de los sectores sociales dominantes. La dinámica de los cambios en la organización del trabajo productos de las transformaciones productivas, cambios en los medios de trabajo y la ampliación de las esferas de articulación social pone de manifiesto la necesidad de redefinir la relación entre ambos aspectos donde el tema de la formación aparece asociado a la organización del trabajo como necesaria en el desarrollo de las potencialidades productivas de los agentes de trabajo. La credencia es importante pero lo más necesario y urgente es el desarrollo de las competencias de la gente como valor productivo y de éxito organizacional.

IV Restitución de la simultaneidad agotada

La crisis del modelo tradicional burocrático, estandarizado inflexible de corte oferente en el trabajo, evidencia la crisis de los factores que permitieron una relación funcional entre el mundo del trabajo y la educación que se queda rezagada como consecuencia de las nuevas formas que asume la producción social (descentralizada, flexible, estructurada sobre la demanda social). El trabajo se estructura para la demanda mientras que la educación sigue estructurada sobre la oferta y atrapada en su concepción tradicional. Se trata de observar que estos cambios sustanciales que están descolgando a lo educativo de los nuevos escenarios.

Al respecto, en un mundo signado por la incertidumbre, volátil en su construcción señala Bauman (2011:111) que...” de cambios instantáneos e impredecibles los objetivos últimos de la educación ortodoxa, como las costumbres arraigadas, los marcos cognitivos sólidos y las preferencias de valores estables se convierten en impedimentos...se ha pasado del laberinto inmutable e inmóvil… a un mercado abierto donde puede ocurrir cualquier cosa en cualquier momento”.

Lo construido como verdad educativa se desvanece, en tanto el entorno de transferencia, ha mutado a realidades simbólicas distintas, complejas, atravesado por procesos acelerados de incorporación de saberes, que hacen inviable las verdades de ayer. Ello significa estar en capacidad de tener las competencias necesarias para aprender a desaprender en un proceso dialéctico de construcción de

nuevos escenarios. Se trata de saber que "los retos actuales están golpeando duramente la esencia misma de la educación" (Bauman 2008:27). La ausencia de sincronización entre realidades cambiantes puede inducir como nos señala Attali (1999:114) a hacer de la educación, no un mecanismo para moldear identidades culturales y sociales sino un medio del mercado para favorecer prácticas mercantiles de los procesos educativos (industrial del espectáculo).

La educación al igual que el trabajo estructuran su acción organizativa a través de categorías y conceptos equivalentes, como el tiempo, la organización de sus aspectos funcionales, marcos regulatorios y maneras de gestionar. En la construcción de la modernidad de ambos aspectos, se observa la prevalencia de organizaciones estandarizadas, con división del trabajo en tareas, de corte burocrático, sólidas sustentadas en un orden racional positivo, centradas en acciones sociales instrumentales, centradas en la búsqueda del control. El agotamiento de las modelos de base de la modernidad como consecuencia de la transformación de las organizaciones en entidades de producción flexible, centradas en las demandas sociales coloca el tema de la relación educación trabajo en una dimensión distinta.

Los nuevos escenarios sociales, estructurados por una sociedad donde se privilegia cada vez más el valor del conocimiento, con mercados de trabajo diferenciados, con mecanismos de intercambios diferenciados (nueva división internacional del trabajo), en un contexto globalizado, competitivo, signados por una cultura de calidad, nos colocan en la necesidad de adecuar el problema de la formación en términos de adaptación, integración, con el contenido altamente diferenciado de un mercado laboral, que demanda no sólo capacidad, sino esencialmente competencias laborales, un mercado polivalente y flexible que está demandando del sector educativo, esfuerzos de flexibilidad y polivalencia en su formación.

La simultaneidad sistémica alude a la ocurrencia de acontecimientos educativos altamente similares, donde con independencia de los contextos, concurren y se materializan opciones y principios unitarios de actuación, definidos alrededor del hecho social escuela. Este proceso encuentra su esencia explicativa en el contenido de simultaneidad sistémica estructurada alrededor del concepto de trabajo, cuya noción básica está asociada al individuo, en tanto portador de una formación, puesta a disposición de una organización social, que la usa en atención a la dinámica impuesta por los factores socio técnicos de la producción.

Esta lógica del trabajo estructura prácticas y modalidades de integración, valoradas y formalizadas culturalmente a través de la escuela, que se convirtió en la aliada ideal de tales propósitos. Socializar y formar para el trabajo, para la integración cultural y valorativa de los actores sociales, compartiendo un marco legítimo de racionalidad en la actuación; es el rol que asumió en un proceso de simultaneidad (homogeneización ideológica del contenido del trabajo fordiano) sistémica (unidad de acción y la determinación de límites de su actuación).

Desde luego, al variar la noción del trabajo y centrar la atención en un mecanismo de simultaneidad distinto (crisis de simultaneidad del fordismo), se crean las bases para el rompimiento del esquema de la escuela, o lo que es lo mismo, ésta se queda sin respuestas frente a la nueva realidad.

En esta nueva realidad signada por un efecto globalizador de la economía y del trabajo, la existencia de una sociedad del conocimiento que introduce nuevos esquemas de visión paradigmática de la realidad, el crecimiento de lo diverso en un mundo multicultural nos ubica en la imperiosa necesidad de definir el nuevo mecanismo de relación entre la educación y el trabajo, entre los esquemas de formación y el mundo del trabajo.

La nueva simultaneidad sistémica del trabajo debe ser acompañado de una nueva simultaneidad del mundo de la educación. La comprensión de esta nueva relación es posible encontrarla en un escenario de relación y de paradigmas de producción diferenciados, en el que se trate de valorar el proceso de trabajo como "una novedad", donde se califica al individuo por sus competencias y capacidades en relación al mundo del trabajo, demandando perfiles adaptativos, creativos, innovadores, autónomos, polivalentes y flexibles.

En síntesis

El estudio acerca de la crisis de simultaneidad, en la relación educación trabajo, constituye un imperativo de las circunstancias que actualmente signan los cambios en el trabajo, los cuales se reflejan en el surgimiento de nuevos sistemas de producción, nuevos esquemas organizacionales, nuevas estructuras empresariales y nuevos modelos de gestión de las personas. Los nuevos escenarios sociales, estructurados por una sociedad donde se privilegia cada vez más el valor del conocimiento, con mercados de trabajo diferenciados, con mecanismos de intercambios diferenciados (nueva división internacional del trabajo), en un contexto globalizado, competitivo,

signados por una cultura de calidad, nos colocan en la necesidad de adecuar el problema de la formación en términos de adaptación, integración, con el contenido altamente diferenciado de un mercado laboral, que demanda no sólo capacidad, sino esencialmente competencias laborales, un mercado polivalente y flexible que está demandando del sector educativo, esfuerzos de flexibilidad y polivalencia en su formación. Se trata de observar que la educación en su relación con el trabajo requiere y demanda nuevas formas de articulación con contenidos de inclusión social y apropiación de los saberes propios de las organizaciones.

La educación se revaloriza en ese escenario por cuanto se le demanda adecuación a los nuevos espacios culturales, a los nuevos principios de participación y su rol protagónico en la generación de nuevos espacios de convivencia social de justicia e inclusión social tal y como lo señala, en el caso de Venezuela la Ley Orgánica de Educación, en su artículo 3:

La educación tiene como …" principios la democracia participativa y protagónica, la responsabilidad social, la igualdad entre todos los ciudadanos y ciudadanas sin discriminaciones de ninguna índole, la formación para la independencia, la libertad y la emancipación, la valoración y defensa de la soberanía, la formación en una cultura para la paz, la justicia social, el respeto a los derechos humanos, la práctica de la equidad y la inclusión; la sustentabilidad del desarrollo, el derecho a la igualdad de género, el fortalecimiento de la identidad nacional, la lealtad a la patria e integración latinoamericana y caribeña. Se consideran como valores fundamentales: el respeto a la vida, el amor y la fraternidad, la convivencia armónica en el marco de la solidaridad, la corresponsabilidad, la cooperación, la tolerancia y la valoración del bien común, la valoración social y ética del trabajo, el respeto a la diversidad propia de los diferentes grupos humanos. Igualmente se establece que la educación es pública y social, obligatoria, gratuita, de calidad, de carácter laico, integral, permanente, con pertinencia social, creativa, artística, innovadora, crítica, pluricultural, multiétnica, intercultural y plurilingüe."

Adicionalmente el trabajo es abordado como hecho social a través de la generación de la riqueza socialmente producida por sus trabajadores y trabajadores y como sujetos protagónicos de los procesos de educación y de trabajo, tal y como se establece en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las Trabajadoras.

En definitiva, se busca de observar que las formas de articulación se dan en un contexto donde los fines de uno y otros se relacionan con los temas de la sociedad en su esfuerzo por construir espacios de participación, de valorización de las acciones de sus ciudadanos construyendo bienestar social sustentable. Se trata de procesos donde el ciudadano adscriba condiciones de libertad asociados a la apropiación de los saberes, estructure su identidad social bajo valores de solidaridad, cooperación justicia social, convivencia social y lo integre al mundo del trabajo como protagonista estelar y único del bienestar social colectivo.

Referencias

Attali Jacques (1999). Diccionario del siglo XXI. Paidos. Barcelona. España.

Bautman, Zygmunt (2011). 44 cartas desde el mundo líquido. Paidós, Estado y Sociedad. Barcelona.

Bautman, Zygmunt (2008). Los retos de la educación pedagógica social. Gedisa. Barcelona.

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

Coriat, Benjamin (1993).Pensar Al Revés: Trabajo y organización en la empresa Japonesa. Siglo XXI. Madrid.

Delgado de Smith, Yamile (2001). El trabajo: Pasado y Presente. Revista FACES. Volumen 12. Número 20.

Delgado de Smith, Yamile (2006). Luhmanny Maturana. A propósito de las Relaciones Industriales, el trabajo y la gestión de lo humano. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, vol. 15, núm. 29, enero-junio, 2006, pp. 135- 151 Instituto de Ciencias Sociales y Administración Ciudad Juárez, México

Fernández, Adalberto (1998).Discursos y Ponencias. Asamblea Nacional de Educación. Tomo II. Caracas.

Foucault, Michel (1975). Vigilar y castigar. Siglo XXI. Madrid.

Gallart, María Antoñeta y Jacinto Claudia (1995).Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo Publicado con autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 Nº2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).

Hamidian Benito y Rolando Smith (2012).Nuevas tecnologías, Informatización y Trabajo. Debates Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Leite, Eleine (1997).Reestructuración Industrial, Cadenas Productivas y Calificación en Brasil: trayectorias convergentes, tercerización "inteligente". Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Red Latinoamericana de educación y trabajo CIID-CENEP. Cinterfor.OIT, Montevideo.

Ley Orgánica de Educación República Bolivariana de Venezuela GACETA EXTRAORDINARIA No 5929 del 15/08/2009

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras República Bolivariana de Venezuela Gaceta extraordinaria 6076 del 07 de mayo del 2012

Morin, Edgar (1999).Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Paidós. Barcelona.

Reich, Robert (1993).El Trabajo de las Naciones. Hacia el Capitalismo del Siglo XXI. Javier Vergara Editor. Buenos Aires.

Rifkin, Jeremy (1994). El Fin del Trabajo. Paidós. Buenos Aires.

Unesco (2008). Educación y trabajo Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina. Disponible en http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001608/160881s.pdf

Unesco Educación y trabajo: articulaciones y políticas Copyright UNESCO 2010 International InstituteforEducationalPlanning en http://www.buenosaires.iipe.unesco.org/sites/default/files/Educacion%20y%20Trabajo%20web.pdf

Capítulo 155

EDUCACIÓN-TRABAJO, HECHO SOCIAL QUE CONSTITUYEN LA COLUMNA VERTEBRAL PARA DESARROLLO PERSONAL Y SOCIAL

Ángela Díaz Fuenmayor

Resumen

En la actualidad se hace necesario discutir sobre temas relacionados con educación y trabajo, ya que en estos momentos se encuentra una realidad social desvirtuada, y desarticulada, enfrentadas entre sí, por diferentes factores sociales y políticos, donde se ha generado grandes problemas que están afectando directamente, la forma o estructura educacional, y a su vez, afectando al mundo laboral. Teniendo como consecuencia, bajo nivel académico en los ciudadanos, facilismo en los sistemas educativos de algunos sectores, desempleo, entre otros. El individuo está relacionado con factores, políticos, económicos, y laborales, que apuntan a su desarrollo individual, social. La finalidad de esta investigación será analizar cómo influye el desarrollo personal, laboral y social, enfocado en la dualidad educación-trabajo, pero estando estas debilitadas, se hace complicado ya que son los ejes que permiten formar adecuadamente los recursos humanos y pilares de crecimiento y desarrollo en las sociedades. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo, correlacional. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de documentos.

Palabras clave: Sociedad, individuo, trabajo, educación, desarrollo.

1. Introducción

El trabajo y la Educación constituyen la columna vertebral sobre la cual se edifica y se construye la identidad social de un individuo y el desarrollo en todos los aspectos de un país. No obstante, el

desarrollo de estos dos puntos como hecho social, se podría decir que son objeto de estudio importante, donde se trata de poner en relieve, el trabajo y la educación como constructor de ciudadanía, como centralidad esencial de la estructura social. Estos factores relacionados entre sí, son elementos claves que apuntan al desarrollo individual y social, ya que el individuo forma su ámbito social, su protección, su seguridad, su independencia, su signo como ciudadano a través del trabajo y la educación. Reforzando esta idea, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 3 establece:

> El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines. (p. 6).

En este orden de ideas, sería imposible construir una sociedad enlazada entre sí, para una buena integración social y laboral si no tenemos una buena educación, una educación de calidad para así obtener un buen desempeño laboral. No cabe duda, que uno de los puntos claves para solucionar la mayoría de los problemas sociales, debe ser a través estrategias para el estudio y el trabajo que fortalezcan y acrecientan el estatus académico y laboral de los ciudadanos. Cabe resaltar, que la primordial fuente equitativa de oportunidades es una educación de calidad y por igual, tal cual, como está plasmada de manera obligante en la Constitución Bolivariana de Venezuela en el artículo 103 donde dice señala:

> Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. A tal fin, el Estado realizará una inversión prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

Actualmente, si comparamos la educación que se está implementando en estos momentos, con la educación que se implementaba hace más de diez (10) años, se observará que ha ido desmejorando en gran magnitud, y esto es ocasionado, por diversos factores que han sido modificado en los pensum académicos, y estrategias políticas que fueron aliadas al sistema educativo que se tiene actualmente. La base fundamental para buen funcionamiento de las instituciones educativas depende del gobierno, que es uno de los encargados de suministrar a todas y a cada una de las instituciones públicas educativas los recursos económicos, humanos e infraestructura, para que se mantenga estable y en buenas condiciones.

Por consiguiente, al tener una educación de baja calidad, esto no sólo afecta al ciudadano directamente en su entorno individual y social, sino que genera efectos colaterales dentro de una sociedad, en el medio laboral, cultural, social, económico y adicional a esto, si no hay una educación de calidad, las labores y funciones realizadas por los individuos en el campo laboral no serán de calidad, con eficiencia, responsabilidad, eficacia, entre otros, y por ende, las instituciones adquirirán trabajadores no muy bien calificados y preparados, afectando esto al desarrollo individual y social tanto de los ciudadanos como de un país.

Lamentablemente en Venezuela existe una grave situación palpable, con muchas carencias en los sistemas educativos de la mayoría de los sectores, con respecto a la calidad educativa que se está aportando a los estudiantes, condiciones laborales de los docentes, condiciones estructurales de las instituciones educativas, desde la primaria hasta la universitaria. En la actualidad la formación académica en los jóvenes se hace cada día más difícil o débil, ya que la educación está aminorada, en los currículos educativos o académicos, en virtud que se está desarrollando o impartiendo en las aulas de clases, el sistema político, o mejor dicho ideologías políticas vigente por el actual gobierno venezolano, siendo esta una de las causa más perjudicial, aunado a esto, se le agrega los diferentes cambios curriculares en los últimos años. Cabe destacar, que para que exista un equilibrio entre la seguridad social, el desarrollo y mejoramiento de los procesos educativos, en pro de generar buenos empleadores a futuro, debe existir una inclinación de parte del Estado directamente proporcional, para mejorar la situación educacional, y esto traerá directamente el mejoramiento en el sector laboral.

Esta investigación es sumamente importante, ya que a través de la misma se va evidencia la importancia que tiene estudiar la relación entre los factores sociales como la educación y el trabajo, ya que a través de los mismos, se ha generado gran parte del desarrollo individual y social. La educación a medida que ha pasado los años, ha tenido un valor muy significativo, ya que paso a ser la principal fuente de conocimiento para todos los ciudadanos a nivel mundial. Se deben entender lo importante que es, y los beneficios que ofrece tener una educación de calidad, pero lamentablemente en Venezuela actualmente no se aplican estrategias educativas de la forma correcta. Al existir una educación disminuida, se hace difícil el desarrollo de un país, ya que esto ayuda a cometer serie de errores que afecta de forma negativa a la sociedad y al país en general.

Por todo lo antes expuesto, el presente artículo tiene como objetivo analizar los factores que sustentan como hecho social a la educación y al trabajo como principales elementos para el desarrollo individual y social en un país, ya que se necesita obligatoriamente un proceso de valoración y reforzamiento entre la educación y trabajo, que fortalezca cada uno de estos dos factores de forma mutua, y crear nuevas culturas educativas y productivas, para así agilizar de manera positiva el aparato productivo laboral y educativo del país.

La finalidad de este estudio es crear iniciativa e inducir al ciudadano a tomar conciencia y valorar como hecho social estos ejes temáticos, ya que la educación es la herramienta más importante que forma a los ciudadanos, para luego incorporarlo al mundo del trabajo, y así formar profesionales emprendedores, ayudando esto, a que el país pueda desarrollarse con alta calidad de ciudadanía. Adicional a esto, favorece el progreso intelectual y económico de un país, también contribuye a disminuir la pobreza, ya que los ciudadanos escalan a un nivel de vida mucho mejor, a nivel económico un país asciende cuando su población acrecienta sus posibilidades de trabajo, mejora la salud de las personas, todos estos factores positivos se producen por la educación, ya que al tener una educación de calidad, que abarque aplicar estrategias y mejoras a los sistemas curriculares que existen en la actualidad, mejorar el estatus social y las condiciones de trabajo de los profesionales.

En este orden de ideas y argumentando lo mencionado en párrafos anteriores, en necesario señalar lo que dijo Irina Bokova, Directora General de la UNESCO (2013), referente a los resultados publicados en el informe “Education Transforms Lives" donde menciona lo siguiente “*Los resultados publicados hoy confirman con más claridad que nunca que la educación puede*

transformar vidas y sociedades para el mejor", adicionalmente en este mismo informe la UNESCO señala lo siguiente:

> La educación aumenta las oportunidades de trabajo, ayudando a las familias a escapar de la pobreza. Los hombres educados y las mujeres tienen más probabilidades de no sólo para ser empleados, además para mantener puestos de trabajo que sean seguras y proporcionar buenas condiciones de trabajo y un salario digno. A favor de las mujeres en particular, la educación puede ayudar a las brechas de género en el trabajo estrechas oportunidades y de pago. Además de ayudar a las familias a salir de la pobreza de manera permanente, la baja educación contra ellos los lleva a caer - o volver a caer - en la pobreza. (p.14).

Es evidente que la educación logra beneficios que se relacionan directamente con el trabajo, ya que la formación académica es la única relación que conlleva a los ciudadanos tener más posibilidades de trabajo, de lograr adquirir puestos de trabajos con altas condiciones laborales, un salario digno, además, como hecho social, al enlazar estos dos factores la educación trabajo, se logra beneficio absoluto dentro de las sociedades, en pro de salir de la crisis sociales existentes.

Es importante resaltar, que para realizar esta investigación, se revisó algunas publicaciones relacionadas con la temática de estudio, donde a través de la misma, se observó la importancia del tema, y como afecta la ausencia de la educación y el trabajo, para el buen funcionamiento y desarrollo tanto individual como social de los ciudadanos.

Tovar (2012), en su artículo de investigación Mujer, Educación y Trabajo un abordaje desde la perspectiva de la Economía informal. Esta investigación tuvo como finalidad estudiar la situación educativa y laboral de la mujer en el sector de la economía informal, específicamente la mujer trabajadora y tomó como escenario los Municipios Valencia, Libertador, y San Diego en el Estado Carabobo. La investigación siguió una modalidad etnográfica, dando alternativas para la descripción, interpretación y explicación de dicho fenómeno social investigado por la autora.

Uno de los hallazgos encontrados por la autora en dicha investigación fue que las mujeres dentro del sector informal de la economía, en los Municipios valencia, San Diego y Libertador presentan diversidad de edades, desde adolescentes a mujeres de 70 años, siendo el grupo más numeroso entre 25 y 40 años. En referencia a los estudios y capacitación, las entrevistas reportaron que hay mujeres que solo estudiaron hasta sexto grado, otras que son la mayoría lograron alcanzar a duras penas un tercer año de educación secundaria y un número menor de mujeres universitarias, unas se

quedaron en los primeros años de la carrera, otras con TSU y algunas con estudios universitarios completos, estas últimas comparten trabajo formal e informal. No todas tuvieron oportunidad de estudio, sobre todo las que tuvieron que trabajar desde la adolescencia para ayudar en los gastos de la familia, entre otros factores, que incidieron en la falta de estudio de la población estudiada.

1.1 Relación Educación-Trabajo como hecho Social

Al respeto, Gallart y Jacinto (1995), señala lo siguiente:

> La capacitación específica se construye sobre esta base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y la experiencia. La formación profesional entonces debe estar focalizada en familias específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo integrando las competencias como comportamientos efectivos con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados. (s/p).

Es evidente la importancia de las competencias y conocimientos adquiridos en la escolaridad formal, y a su vez, la experiencia adquirida en el mundo del trabajo, la cual es una integración total entre educación y trabajo. En virtud, que la educación es el primer factor social que incide en la especialización de los individuos en las diferentes oportunidades o áreas laborales, se hace necesario enfrentar y entender, que uno de los principales problemas del sistema educativo, es que actualmente existe una separación entre la formación que se está brindando en las escuelas, universidades, entre otros centros, y las necesidades de trabajo que existen. Es decir, debe haber vinculación, una unión educación trabajo que alcance un fuerte impacto en el mundo laboral.

Para Smith (2016) al respecto de la relación educación-trabajo y señala lo siguiente:

> La educación es una instancia social, a través de la cual fluye el proceso de reconocimientos, estima, estatus, jerarquización y estratificación social, y legitima la inserción ocupacional, que socializa y democratiza los instrumentos del saber, como vía para el proceso de distribución de los roles sociales. La escuela, como instancia destinada a preservar los mecanismos de legitimidad de la acción social, está en relación con el proceso de trabajo de la sociedad. En efecto, es imprescindible articular el quehacer de la misma, con el quehacer del trabajo. Por ello, aparece como natural suponer que debe existir una relación biunívoca entre educación y trabajo. (s/p).

Por consiguiente, existe una gran relación entre la educación y trabajo como hecho social, la cual se evidencia que uno está totalmente relacionado al otro, es decir que debe existir un proceso de relación entre ambos factores. En virtud, que la educación es la fuente necesaria en la cual se adquiere conocimiento, aprendizaje, formación, vivencias, y aunado a esto, conlleva a la formación profesional para la adquisición de empleo. A su vez, Smith continúa con la explicación y la relación de estos dos elementos sociales y dice:

> Esta relación se refuerza en lo que ha sido la evolución histórica de la sociedad moderna donde la educación termina conformando un todo socializado de saberes al servicio de las especificaciones del trabajo y de la necesidad de aprendizajes formalmente demandados como necesarios por la sociedad. (p.8).

1.2 Abordaje al Sistema Educativo

Al abordar la situación actual del sistema educativo, es necesario resaltar que en la actualidad el sistema educativo venezolano está más inclinado a obtener gran cantidad de ciudadanos estudiando, que obtener cantidad de ciudadanos estudiando, pero con una calidad educativa satisfactoria. Esto quiere decir, que se está incluyendo en las instituciones educativas públicas, grandes número de alumnos de diferente estrato social, y diferentes características socioeconómicas, sin realizar un equilibrio y una inclinación de manera conjunta en la calidad educativa que se está impartiendo. En el caso de la inclusión universitaria, no están tomando en cuenta el promedio que obtengan los estudiantes en bachillerato para cursar una carrera universitaria que amerite cierto nivel de conocimiento adquirido y de forma avanzada en la educación secundaria, ocasionando esto, según Gallart y Jacinto (1995):

> "Que entran en el sistema desde edad temprana y tienden a salir de él cada vez más tarde" y "debe a la vez, contener a esa variedad de usuarios de manera que estén dispuestos a continuar concurriendo a la escuela y brindarles, como mínimo, habilidades básicas para desempeñarse como ciudadanos y trabajadores y, como máximo, conocimientos y capacidades variadas que permitan el aprendizaje de las competencias necesarias para cubrir adecuadamente la variedad de nichos ocupacionales que aparecen y desaparecen en una sociedad moderna". (s/p).

Es de hacer notar, que la educación amerita ser valorada por los gobiernos de turno como la primordial fuente de desarrollo individual y social, que fortalece la principal fuente de producción, como es el trabajo. Es necesario formar ciudadanos educados, con altas competencias para el

desarrollo humano, para así obtener individuo con alto desempeño laboral, y con valores humanos, habilidades, destrezas en el área laboral, donde tengan que ejercer, obtener aptitudes, conocimientos, entre otros, que garanticen el desarrollo del mismo.

1.3 Orientaciones del estudio para el trabajo

Desde años remotos, la educación ha sido o ha tratado de orientar y preparar a los estudiantes al mundo laboral. La cual se comienza en la primera etapa de educación y culmina en las universidades, la cual, esta última es la que los define y los termina de formar como futuros profesionales. Pero a la vez, se tiene también las escuelas de oficios, donde egresan como técnico, siendo este, un factor sumamente importante para la sociedad y para el mundo del trabajo, ya que son útiles como cualquier otro profesional universitario.

Para Álvarez (2004), a traves del enfoque estudiar para al mundo del trabajo expresa los siguiente:

> El enfoque tradicional de la formación o educación para el trabajo se vincula con la preparación de adolescentes que, en general, habiendo completado la educación general básica obligatoria o educación primaria, se preparaban para ingresar al mercado de trabajo, tanto a través del sistema formal como no formal. Sin embargo, en el actual contexto del desarrollo tecnológico y económico, el cambio en las dinámicas laborales impone un cambio en la conceptualización de la educación para el trabajo, incorporando en el análisis a la educación general básica cuando se realiza un estudio destinado a proponer acciones que mejoren la competitividad de la economía a través del incremento en la eficacia, la eficiencia y la pertinencia de la inversión en recursos humanos. (p.4).

A través de la historia y el tiempo la educación ha sido, es y será, el canal por el cual se obtiene la formación necesaria para pertenecer, incorporarse y permanecer en el mundo laboral, ya que a través de la misma se logra los recursos indispensables y necesario para entrar al entorno laboral, como es la capacitación, adiestramiento, competencias, cultura, entre otros factores, que engloban o tienen relación con el trabajo.

Tomando lo antes expuesto, es necesario darle una definición a la educación para el trabajo, ya que estos dos componentes articulan todo los que está relacionado con los aprendizajes formales e informales, que se inicia desde la socialización de la primera etapa de la educación, como es la de preescolar, hasta la capacitación y el aprendizaje en el puesto de trabajo, (Álvarez 2004).

2. Metodología

Este estudio posee un diseño de investigación documental, en virtud que se realizó una búsqueda critica de información, análisis e interpretación de la misma, extraída de fuentes documentales. Esta investigación posee un nivel de investigación descriptiva-correlacional, ya que se estudió una serie de características y hechos de diferentes enfoques y relacionando dos variables, como es la relación educación-trabajo como hecho social, siendo estos factores el principal motor para el desarrollo de individual y social. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de textos.

3. Conclusión

Luego de analizar y realizar el recorrido documental sobre los ejes temáticos que se involucraron en esta investigación, se hace necesario mencionar algunos atributos que ofrece una educación fortificada, enlazada para enriquecer el mundo del trabajo y el mejoramiento del país, en relación a lo social, económico, cultural y político. Por consiguiente, activa el desarrollo humano, evita el desempleo, el bajo crecimiento económico, la crisis de seguridad pública. Adicional a esto, genera un excelente aprendizaje participativo de los ciudadanos, se adquiere competencias relacionadas entre sí al trabajo, adquiriendo formación y conocimiento para ejercitarlo y ofrecerlos a los diferentes mercados de trabajo. Los ciudadanos al ser más educados inician un proceso de participación dentro de una sociedad, creando una fuerte riqueza de superación. Se enriquecen y fortalecen los recursos naturales, las instituciones, cuando los ciudadanos son educados. Pero adicional a estos beneficios, al tener una educación de gran calidad en todos los sectores académicos, esto genera un fuerte impacto positivo en el mundo del trabajo.

Referencias

1. Álvarez, A. (2004). Educacion y trabajo: Una alianza necesaria. Recuperado el 20 de febrero de 2016, de http://www.octaedro.org/biblioteca/Educaci%C3%B3n%20y%20trabajo%20Una%20alianza%20necesaria%202004.pdf

2. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela., Gaceta Oficial 36.860 (1999).

3. María Gallart y Claudia Jacinto. (1995). Competencias Laborales: Tema Clave En La Articulación Educación-Trabajo. Recuperado el 20 de Febrero de 2016, de Publicado con autorización de los editores. Tomado del Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, CIID-CENEP, Año 6 Nº2. Publicado en diciembre 1995 en Buenos Aires (Argentina).: http://www.oei.es/oeivirt/fp/cuad2a04.htm

4. Smith, R. (2016). Crisis de simultaneidad en relacion educación trabajo. FaCE, 19.

5. Tovar, B. (2012). Mujer, educación y trabajo un abordaje desde la perspectiva de la economía informal. ARJÉ Revista de Postgrado FACE-UC., 14.

6. UNESCO. (2013). Education Transforms Lives. Recuperado el 11 de diciembre de 2015, de http://www.google.co.ve/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwiIsP3Pz9vJAhVB5yYKHULbDhkQFggaMAA&url=http%3A%2F%2Funesdoc.unesco.org%2Fimages%2F0022%2F002231%2F223115E.pdf&usg=AFQjCNGjoGEIaz26qsdodLa7tL4h8iJIEA&sig2=vO4W3n4Uo7q4GxwFUOlf8A

Capítulo 156

ESTUDIO SOBRE EDUCACIÓN EN EL TRABAJO PARA LA GESTIÓN PREVENTIVA Y SU INFLUENCIA EN DESARROLLO SOCIAL

Ariana Rivas
Juan Pacheco
Alexander Montilla

Resumen

La presente investigación tiene por objetivo general realizar un estudio sobre Educación en el Trabajo y su influencia en el Desarrollo Social. Para ello, el estudio da inicio al indagar sobre las bases legales y normativas vigentes en materia de educación en el trabajo; seguidamente, implica identificar los requisitos para la formación en materia de Gestión Preventiva; por último, se busca estimar los elementos a considerar en el desarrollo de un programa de formación en el Trabajo en base a competencias que promueva el desarrollo socio-laboral. La metodología es de naturaleza cualitativa de carácter etnográfica, en este sentido se aplicó la técnica de la Entrevista semi-estructurada. Como resultados se evidencia la relación que existe entre la gestión preventiva y la autoprotección con el desarrollo socio-laboral sostenible.

Palabras clave: Formación y capacitación, competencias, gestión preventiva, desarrollo social.

1. Introducción

La Educación en el trabajo es y siempre será uno de los pilares para el Desarrollo Humano tanto individual como colectivo. En base a ello, cada día las distintas organizaciones a nivel mundial orientan sus esfuerzos en el diseño e implementación de estrategias para desarrollar las

competencias necesarias para que cada uno de sus miembros se desenvuelva efectivamente, lo cual impulsa la motivación al logro y trasciende a su entorno social.

A lo largo de la historia se han creado distintos lineamientos a nivel internacional y nacional en esta materia de modo de impulsar así como estandarizar los requerimientos mínimos necesarios relativos a los procesos de formación en el trabajo debido a su incidencia en el desarrollo sostenible de cada país. En este sentido, en el artículo 295 de la reciente Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. LOTTT (2012:142) refiere que "la formación colectiva, integral, continua y permanente de los trabajadores y las trabajadoras constituye la esencia del proceso social de trabajo, en tanto que desarrolla el potencial creativo de cada trabajador y trabajadora".

En este contexto, se hace necesario destacar que los procesos de formación hoy en día requeridos, deben ser de tipo integral, ya que los desafíos asociados a los procesos productivos son altamente demandantes. Así pues, son necesarias personas que internalicen el impacto de sus actividades sobre sí mismas, sobre la organización en la cual se desempeñan y sobre la Sociedad. Por lo cual, el talento humano debe desarrollar competencias en materia de Calidad de los procesos, de Gestión preventiva, de protección ambiental así como de Responsabilidad Social. Por consiguiente, la presente investigación tiene como objeto de estudio la influencia de los procesos de formación en materia de Seguridad y Salud laboral que conllevan a una Gestión Preventiva en el marco del Desarrollo tanto individual como colectivo de los miembros de una organización.

1.1 Objetivos de la investigación

1.1.1 Objetivo General

Realizar un estudio sobre Educación en el trabajo y su influencia en Desarrollo Social.

1.1.2 Objetivos Específicos

- Indagar sobre las bases legales y normativas vigentes en materia de educación en el trabajo.
- identificar los Requisitos vigentes de formación en el trabajo en materia de Gestión Preventiva.

- Estimar elementos a considerar en el desarrollo de planes de Formación en el Trabajo en base a competencias que promueva el desarrollo socio-laboral.

2. Metodología

El presente estudio se encuentra dentro de la singularidad de Investigación Cualitativa ya que considera la variabilidad criterios y características inmersos en las personas y condiciones involucradas. La misma es de tipo etnográfico, atendiendo a lo sostenido por Aguirre Baztan (1995. p. 171): "la etnografía es el estudio descriptivo de la cultura de una comunidad o de alguno de sus aspectos fundamentales, bajo la perspectiva de comprensión global de la misma". De esta manera indagar sobre las cualidades y características de la formación en el trabajo en Venezuela, atendiendo a su legislación y prácticas.

Para esta investigación, la muestra será del tipo intencional o basada en criterios y estará conformada por cuatro profesionales en distintas disciplinas con amplia formación y experiencia en materia de Gestión Preventiva a nivel nacional. Entre ellos, un abogado, una licenciada en relaciones industriales, un educador y un ingeniero de procesos. Asimismo, se emplea la Entrevista como Técnica así como la Triangulación de Datos e Investigadores, con el fin de obtener información lo más completa y detallada posible.

3. Discusión de resultados

3.1 Base legal y normativa en materia de formación y trabajo

Cuando la sociedad tiene la libertad de desenvolverse para atender sus necesidades y aspiraciones, es habitual que se establezcan regulaciones que permitan promover los derechos y deberes de quienes están inmersos en ella. En este sentido, el Desarrollo Humano a través de la formación es un fenómeno que ha sido ampliamente estudiado y promovido desde el principio de los tiempos. Con el pasar de los años, las distintas naciones del mundo se han ido agrupando en organizaciones que les permitan mejorar la calidad de vida de sus habitantes; muestra de ello organismos como la Organización de las Naciones Unidas (ONU), Organización Internacional del Trabajo (OIT) y otros se encargan de crear así como homologar las medidas, instrumentos y estrategias que sirven de lineamientos para la elaboración de los proyectos de ley y normativas de los países miembros. En

este sentido, existen una serie de Convenios, promulgaciones, leyes y normas que contemplan y sistematizan la formación y capacitación del ser humano como un elemento promotor del Desarrollo Sostenible de cada nación. Asimismo, Venezuela como parte de las mencionadas organizaciones ha venido participando e incorporando dichos lineamientos en sus reglamentaciones, algunos de los cuales se presentan a continuación:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos

Proclamada el 10 de Diciembre de 1948 por la Asamblea General de las Naciones Unidas como ideal común por el que todos los pueblos y naciones se esforzaran a fin que tanto los individuos como las instituciones, promuevan, la enseñanza y la educación, tanto en los pueblos de los estados Miembros - Venezuela incluido - como entre los territorios bajo su jurisdicción. Considerando este preámbulo, y sentando la base de la relación entre los derechos humanos universales y la capacitación para el trabajo, la ONU (1948.p.4) expresa en artículo 26 del mismo: "Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada…"

De lo antes citado, se puede interpretar que la formación para el ser humano parte de un Derecho fundamental promulgado y aceptado de manera universal. De allí que la educación debe ser accesible para todos y debe promover además del desarrollo técnico y profesional, el crecimiento personal. En este sentido, este artículo enmarca al proceso de formación dentro del contexto del *Trabajo Decente*, ya que parte de la premisa que este contribuye a un ambiente de tolerancia, aceptación y desarrollo sostenible de las naciones.

- Convenio 142 sobre Desarrollo de los Recursos Humanos, 1975 (Convenio ratificado por Venezuela)

El Convenio sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos, cuya fecha de adopción corresponde al 23.06.1975, entró en vigor el 19.07.1977 en Ginebra. (Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y seguridad Social. Mintra), y este sostiene en su artículo primero lo que todo país miembro debe adoptar en materia de educación: "deberá adoptar y llevar a la práctica políticas y programas completos y coordinados en

el campo de la orientación y formación profesionales, … deberán tener en cuenta: a) las necesidades, posibilidades y problemas en materia de empleo, tanto a nivel regional como a nivel nacional;…" Así el convenio, realiza un aporte de gran relevancia, en vista que este es quien esboza que se deben fomentar políticas de Estado; en las cuales es precisamente responsabilidad del ejecutivo promover las herramientas legislativas, así como los programas de desarrollo de las personas en función de las necesidades de cada nación. Asimismo, mantiene la premisa de enmarcar el proceso de formación y desarrollo humano dentro de un ambiente de igualdad así como de respeto en el cual se consideren las necesidades y anhelos de cada individuo.

Por otra parte, realza la importancia de generar las aptitudes de las personas para que puedan "comprender" su trabajo y de estar manera puedan influir sobre su entorno de manera funcional, lo cual en materia de Gestión Preventiva, esta inmersamente relacionado con la preservación y mejoramiento de la vida misma. En el mismo contexto, este Tratado (ibis. 1975:2) cita sobre los sistemas de orientación profesional en su artículo 3 lo siguiente "Esta información y esta orientación deberán abarcar la elección de una ocupación, la formación profesional y las oportunidades educativas conexas, la situación y perspectivas de empleo, las posibilidades de promoción, las condiciones de trabajo, la seguridad y la higiene en el trabajo…" Tomando en consideración lo anterior, surge entonces el compromiso que debe tener el ejecutivo no solo en la promoción de Sistemas de Formación sino además en la ampliación y el mejoramiento continuo de los mismos

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de Diciembre de 1999, N° 36.860

La Carta Magna (1999:11) es clara en relación a este tema en el artículo 102, donde expone lo siguiente "La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico, humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad…" Vista la cita anterior, la educación se plantea como un derecho y un deber social, del cual el Estado velará con dedicación para desarrollar el potencial humano. Este proceso deberá fundamentarse en la valoración ética del trabajo con el fin de producir un impacto positivo a nivel global. Asimismo, la Constitución de la República (1999:11),

en relación a los requerimientos del Sistema Educativo considera en el artículo 103 sostiene que: "Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de sus aptitudes, vocación y aspiraciones". El artículo anterior expresa la necesidad de incorporar un nuevo elemento a lo que debe ser el Sistema Educativo para el desarrollo del capital humano nacional, la calidad. Por consiguiente, ya no basta con que los procesos de formación sean accesibles y en igualdad de condiciones, sino además deben satisfacer los requisitos o necesidades de quienes participan de él. Por último, las limitaciones estarán contempladas únicamente por aquellas asociadas las capacidades y aspiraciones de los participantes.

- Ley Orgánica del trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) publicada en Gaceta Oficial Número 6.076/07 de Mayo de 2012

Por su parte, en materia del derecho laboral venezolano, se presenta la LOTTT (2010:142) con su última actualización en el año 2012, la cual refiere la finalidad de la formación en su artículo 296, presentándola de la manera siguiente: "La formación colectiva tiene como finalidad el pleno desarrollo de la personalidad y ciudadanía de los trabajadores y trabajadoras, para su participación consciente, protagónica, responsable, solidaria y comprometida con la defensa de la independencia,".

Partiendo de lo anterior, se observa cómo se manifiesta el fenómeno de la formación colectiva como parte del proceso de transformación estructural de la nación. En consecuencia, el diseño, planificación e implementación de cualquier programa de capacitación debe incluir elementos de formación Actitudinal orientada a los valores y respeto por los derechos humanos, así como las responsabilidades de cada una de las partes. Del mismo modo, se pronuncia en cuanto a la responsabilidad del ejecutivo en esta materia en el Artículo 298 la LOTTT (2012:143), sostiene que es tanto el estado como las organizaciones quienes "generarán las condiciones y creará las oportunidades para la formación social, técnica, científica y humanística de los trabajadores y las trabajadoras, y estimulará el desarrollo de sus capacidades productivas asegurando su participación en la producción de bienes y servicios".

En este orden de ideas, el mejoramiento continuo es un elemento clave para el desarrollo sostenible de cualquier organización y con ello, del talento humano que hace vida en ella. De esta manera se promueve un enfoque de formación orientado a la generación de capital intelectual orientado a la calidad y productividad en los procesos de los que participa, sobre esto la mencionada ley señala en el artículo 314 lo siguiente: "En todas las entidades de trabajo se deben facilitar las condiciones para la formación integral, continua y permanente de los trabajadores y trabajadoras sobre los procesos productivos". (p.147)

- Educación e Información Preventiva en el Trabajo

Como es de esperarse, la Gestión preventiva tal como cualquier otro sistema requiere que las partes interesadas organización, proveedores y clientes desarrollen una serie de competencias generales, técnicas y actitudinales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo dada su incidencia en la calidad de sus productos/servicios, productividad y bienestar del talento humano. Por ello, que el Estado ha presentado instrumentos legales y técnicos en los cuales se basan los requisitos en materia de educación en información preventiva en el ámbito laboral. Bajo estas consideraciones, se presentan las siguientes:

- Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medioambiente de Trabajo (LOPCYMAT) publicada en Gaceta Oficial Numero 38.236/ 26 de Julio de 2005.

Promulgada por la Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela, en gaceta oficial Nº 38236 del 26 de Julio del 2005; contempla los siguientes artículos relacionados directamente al proceso de formación y capacitación en el ámbito laboral, con el principal fin de prevenir actos y condiciones inseguras que pudieran ocasionar daños a la salud del trabajador. De allí que en su artículo 53 la LOPCYMAT (2005:25) refiere que los trabajadores tienen derecho a: "Recibir formación teórica y práctica, suficiente, adecuada y en forma periódica, para la ejecución de las funciones inherentes a su actividad, en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y en la utilización del tiempo libre y aprovechamiento del descanso..."

Tomando en cuenta lo anterior, puede evidenciarse como Venezuela cuenta con un marco legal que refuerza por todas las vertientes la necesidad de formación de sus trabajadores y trabajadoras, con un especial énfasis en lo relativo a la promoción de la salud y seguridad ocupacional. Destaca

a su vez, que esta formación debe realizar de modo teórico y práctico así como enfocado en las particularidades de las actividades que los ocupan. Asimismo, promueve la necesidad de actualización continua de la mano de los avances tecnológicos y cualquier otra forma de cambio que pudiera presentarse.

En el mismo contexto, la LOPCYMAT (2005:28) plantea entre los derechos de los empleadores en su artículo 55 en el cual sostiene que estos pueden: "Recibir información y capacitación en materia de salud, higiene, seguridad, bienestar en el trabajo, recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, por parte de los organismos competentes". En este sentido, esta ley toma en cuenta que los empleadores deben tener conocimiento al igual que los trabajadores, de todo lo requerido para obtener las condiciones adecuadas y manifestar conductas seguras en el trabajo. Por lo cual, estos requieren participar también del proceso de formación y capacitación en materia de higiene y seguridad ocupacional. Finalmente, en el artículo 91 que refiere las directrices sobre Capacitación y Reinserción laboral, dicha ley (2005:43) se establece que: "El Régimen Prestacional de Seguridad y Salud de los Trabajadores garantizará al trabajador o trabajadora amparado, programas de capacitación, y el desarrollo de políticas que faciliten su reinserción laboral de acuerdo a sus capacidades". Vista la cita anterior, puede reseñarse que la ley ampara a aquellas personas que por alguna causa o condición requieran cambiar de actividad o de tipo de trabajo, por lo cual se le garantizará el acceso a programas de formación que le permitan adquirir o adecuar sus capacidades para desempeñarse en nuevos puestos de trabajo.

- Norma Técnica NT01 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. (PSST) publicada en Gaceta Oficial Numero 38.910/ 15 de Abril de 2008

El Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo no es más que la sistematización y estandarización de los requisitos para la gestión preventiva, que para el caso son una responsabilidad para todo Centro de trabajo en el país. Este compendio de objetivos, metodologías y actividades incluyen como una base imprescindible el proceso de educación e información preventiva el cual está establecido en el punto 2.3 de esta Norma técnica, en la cual se establecen entre otras cosas dieciséis horas de formación trimestral en materia de seguridad y salud en el trabajo. Asimismo, se incluyen directrices para los procesos de inducción así como consideraciones en cuanto a la periodicidad y actualización de los mismos.

3.2 Consideraciones para la formación en el trabajo

Si bien es cierto que existe un marco jurídico y normativo definido en materia de formación en el trabajo, específicamente en Seguridad y Salud, la realidad es que estos programas en la práctica suelen presentar grandes desviaciones en relación a su objetivo fundamental así como en los requerimientos legales asociados. Por su parte, esto ocurre en ocasiones por desconocimiento de tales requisitos o bien por las debilidades en cuanto a la planificación y diseño de los mismos. En este contexto, cuando la capacitación, inducción u otro tipo de programa no genera los resultados esperados, afecta considerablemente al centro de trabajo, reflejándose en desgaste humano, desmotivación, pérdidas financieras y en el peor de los casos, incidencias negativas en cuanto a la accidentabilidad y/o detrimento de la salud del talento humano.

Por ello, que todo proceso de formación requiere la misma dedicación, esfuerzo y el compromiso que cualquier proceso medular en la organización. Es entonces cuando del proceso de triangulación de datos e investigadores resultantes del proceso de entrevistas, se identificaran elementos clave para la formación en materia de gestión preventiva, como lo son: los participantes, modalidad, temática, facilitadores, documentación y registro, entre otros, sean clave en el éxito o fracaso de los mismos. En consecuencia, en la Tabla 1 a continuación, se presentan algunos factores a considerar a la hora de Diseñar la estrategia de Formación Preventiva.

Tabla 1 Elementos Clave a ser considerados en un Programa de Formación en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo según los requisitos vigentes

Elemento Clave	Consideraciones
Participantes	Todo el personal de la Organización debe ser formado en todos los niveles jerárquicos. Cada uno de los participantes debe conocer sus deberes y derechos dentro de la organización en materia de seguridad y salud laboral. Deben alinearse con proveedores y clientes en materia de responsabilidades y derechos, de allí que se recomiendan estrategias de multiplicación e interacción dinámicas.
Modalidad	Se debe partir de la Evaluación de las necesidades de adiestramiento individual y colectivo. La formación debe ser teórico-práctica, dentro de la jornada laboral y debe emplearse las sesiones de trabajo para levantar información relativa a las oportunidades de mejora en cada área.

Temáticas	Se debe partir de la capacitación en procedimientos de trabajo seguro, partiendo de la premisa que la gestión Preventiva se sustenta en el conocimiento sobre los procesos y el comportamiento adecuado en el trabajo. La NT.01-2008 considera al menos 11 temas a incluir en el Programa, entre ellos: Prevención de accidentes y Enfermedades; Equipos de protección personal y colectiva; estrés laboral, daños a la salud por consumo de tabaco, alcohol; crecimiento personal, entre otros. Sustentar la formación en los valores organizacionales.
Facilitadores	Deben demostrar formación y experiencia en la materia. Deben estar registrados en el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL). Se deben formar facilitadores internos.
Documentación y Registros	Se debe contar con un Plan de Trabajo anual que indique: fechas, tipos de curso/Taller u otro; lugar, duración, facilitador(es) u organización que brinda el soporte en este sentido, entre otros. Se deben generar evidencias del proceso de formación: listas de convocatorias, asistencias, fotografías, entre otros. Se debe generar sistemas de evaluación del proceso de facilitación: objetivo, resultados, desempeño de los participantes y facilitadores; si existen o no cambios tangibles e intangibles en la organización después de cada sesión de trabajo, entre otros.

Fuente: Rivas, Pacheco y Montilla (2016).

4. Conclusiones

En Venezuela existen instrumentos jurídicos que promueven la educación en el trabajo y que se derivan de los lineamientos, convenios así como recomendaciones internacionales. En este sentido, desde la Carta Magna hasta la LOTTT, comprenden los requerimientos nacionales traducidos en derechos y deberes para todos aquellos que participan de la actividad laboral. De esta manera, se presenta a la educación en el trabajo como la herramienta sobre la cual se sustenta el desarrollo de cada individuo así como la organización en la cual se desempeña.

En este contexto y considerando la relevancia de una formación integral, surgen las bases legales y normativas en materia de Educación e Información preventiva, las cuales establecen los parámetros de modalidad, periodicidad, temáticas, entre otros. Para ello es de gran relevancia que la participación sea general, entendiendo que a la hora de diseñar la estrategia deben considerarse los deberes y derechos; las atribuciones y facultades de cada una de las partes; las características del Centro de Trabajo y de su proceso productivo; la cultura y clima organizacional y demás elementos ya mencionados.

Finalmente, para estimar un Modelo de Formación en el Trabajo en base a competencias que promueva el desarrollo socio-laboral, es necesario conocer la realidad del Centro de Trabajo de manera tal que el programa de formación preventiva, no solo vaya orientado al desarrollo de habilidades técnicas sino que además se promuevan actitudes saludables y funcionales tanto para la persona como para el equipo de trabajo. Asimismo, conocer las expectativas e inquietudes de los participantes es un factor esencial que le permitirá a los facilitadores realizar el engranaje necesario entre la teoría y la práctica con el fin de lograr la gestión efectiva del conocimiento.

Referencias

Aguirre Baztán, A. (1995). Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural. España: Alfaomega.

Blanco, Pacheco y Rivas (2012). Estudio de la formación de competencias para mejorar el área de salud y seguridad ocupacional en las pymes del estado Carabobo. Revista FACES Volumen XXIII, Nº 1.

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

C142 Convenio sobre Desarrollo de los Recursos Humanos. (Organización Internacional del Trabajo). (1975, Junio 23). [Transcripción en línea]. Disponible en: http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?C142 [Consulta: 2009, Noviembre 25].

Declaración de los Derechos Humanos. (Asamblea General de las Naciones Unidas). (1948, Diciembre 10). [Transcripción en línea]. Disponible en: http://www.un.org/es/documents/udhr/index.shtml. [Consulta: 2009, Noviembre 25].

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Nº 6.076. Mayo 07, 2012.

Ley Orgánica de Prevención y Condiciones del Medioambiente de trabajo (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.236. Julio 26, 2005.

Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social (Mintra). Página web Oficial. http://www.mintra.gov.ve

INPSASEL NT-01.08 (2008). Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.910. Abril, 2008.

Rivas (2012). Empresas y su aporte en el desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible en: http://0800-focus.blogspot.com/2012/10/empresas-y-su-aporte-en-el-desarrollo.html

Capítulo 157

UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DEL TRABAJO NO CLÁSICO

Ángela M. Cadavid de Zavarse
Ernesto D. Rodríguez

Resumen

El presente ensayo está referido al trabajo no clásico, es decir a la extensión de actividades no asalariadas, que incluyen diversidad de definiciones como trabajos informales, precarios, inseguros, flexibles, no estructurados, atípicos , trabajo informal e inclusive recientemente se considera en estas categorías el teletrabajo. Este artículo pretende presentar algunas consideraciones generales que comprende la caracterización del trabajo no clásico, con una especial mirada hacia el trabajo no clásico por ende su conceptualización y diversas teorizaciones que lo definen. Para lograr el desarrollo de la investigación se ha hecho una revisión bibliográfica y se hace un abordaje teórico del trabajo no clásico. El tipo de investigación es cuantitativa, nivel de la investigación es descriptiva, para manejar la información recabada se utilizó las fichas de trabajo y un análisis de contenido. Se concluyó que factores tanto de demanda como de oferta, han llevado al crecimiento del trabajo no clásico, con el transcurrir del tiempo ha ido proliferando siendo una constante en el mundo laboral a la par que han ido cambiando las denominaciones. Se evidencia que es trabajo desprotegido, débil, propio de los trabajadores situados en relaciones no claras de asalariamiento. Lo que debe mover a una concientización de los actores sociales, es un asunto que presenta problemas de carácter social.

Palabras clave: Trabajo clásico, no clásico, protección.

Introducción

En los temas relativos al trabajo los trabajos de investigación dan cuenta de que los estudios del trabajo se concentraron de los mercados de trabajo, a los procesos de trabajo, a la regulación de la relación laboral y a los actores colectivos, pero vinculados con el trabajo asalariado, dejando de lado la extensión de actividades: asalariadas, de trabajos informales, precarios, inseguros, flexibles, no estructurados, atípicos, que se les conoce como "Trabajo No Clásico"

El hecho de que gran parte de los investigadores y sus trabajos científicos condujeron a pensar que estas categorías antiguas y nuevas de trabajadores, ya mencionadas eran incapaces de constituir identidades colectivas amplias, proyectos o sujetos colectivos y que por ende lo que se esperaba era un futuro de fragmentación y reducción a lo individual o a pequeños sujetos, amerita nuestra atención y estudio. Esta situación motivo a la realización de este artículo que pretende presentar en primer lugar algunas consideraciones generales que comprende la caracterización del trabajo no clásico, con una especial mirada hacia el trabajo no clásico por ende su conceptualización, adicional se agregan diversas teorizaciones que lo definen, describen su tipología y nos dan cuenta de la poca o inexistente protección hacia uno de los actores laborales.

Este artículo se lleva a cabo partiendo del concepto de trabajo como actividad asalariada y así asumido durante el siglo XX por la sociedad capitalista y en particular en la economía neoclásica; De La Garza: (2001) citando a Thompson incluye una definición diversificada a partir de las nuevas actividades humanas asociadas con el trabajo y sus caracterizaciones en cuanto al objeto de trabajo, la actividad de trabajar, la interacción "cara a cara" de la actividad laboral y el encuentro entre oferta y demanda de trabajo, que ha conllevado a proponer como menciona De la Garza (2011:51)"una nueva reflexión sobre la problematización del propio concepto de qué es el trabajo y, en particular, sobre la relación y organización laboral"

Debemos comenzar por abordar las definiciones del Trabajo Clásico y del Trabajo No Clásico. En cuanto a una conceptualización de trabajo que introduzca la concepciónn clásica y "los otros trabajo" De la Garza (2001) considera como "Trabajo":

> "…no solo al asalariado o aquel que genera productos para el mercado, sino toda actividad humana encaminada a producir bienes o servicios para satisfacer

> necesidades, y que transforma un objeto utilizando medios de producción a partir de la interacción de los seres humanos (trabajadores)" (p. 232)

Para este autor trabajo es "la transformación de un objeto de trabajo como resultado de la actividad humana. Esta actividad no es aislada, sino que implica cierta interacción con otros hombres; como resultado de ella el hombre mismo se transforma".

Caracterizaciones del trabajo no clásico

- El objeto de trabajo: En esta nueva definición del trabajo no clásico, como proceso que se genera a través de la prestación de un servicio (sector terciario y sector cuaternario de la producción), en el cual, el cliente, derechohabiente o usuario está implicado en el propio proceso de producción y por lo tanto, del control sobre el proceso introduce a un tercero que no es asalariado ni empleador (De la Garza, 2011:53).

-La actividad de trabajar: Es subvertida en cuanto a la actividad que realiza el prestador del servicio, desarrollándose en la comodidad que amerite su ejecución; por ejemplo: Desarrollo de *software* u otra actividad desde un espacio desterritorializados (su casa, un centro de navega000ción; entre otros), sin la rigidez de un horario fijo establecido, siendo el mecanismo del control la entrega del servicio.

Esta flexibilización la describe Clarke, citado por Ritzer (1993: 199), destacando que "el estado de bienestar centralizado es incapaz de satisfacer las necesidades (por ejemplo, la salud, la asistencia social y la educación) de una población diversa, diferenciada y se requiere la creación de instituciones más flexibles" donde las personas que trabajen en casa para la industria de la confección, en servicios privados o incluso profesores de formación profesional. En estos procesos de transformación el trabajo intelectual tiende a superponerse sobre el trabajo físico. Esta característica conlleva a :

- No es requerida la interacción "cara a cara" en la actividad laboral: Sin embargo, esto conlleva a que surjan problemas importantes: Los derechos de los clientes o usuarios frente a trabajadores y empresas; las reglas, escritas o no, para los trabajos no asalariados, (vendedores ambulantes, trabajadores que prestan servicios a domicilio, entre otros); que generan "problemas de la

regulación del trabajo para las actividades sin un territorio o un tiempo de trabajo determinados" (De la Garza, ob. cit.).

- El encuentro entre oferta y demanda de trabajo, que por sus característica de desterritorialidad, desregularización, no especificidad de las relaciones de producción y construcción social del trabajo, han prosperado los conceptos de informalidad, precariedad, exclusión, riesgo y trabajo no decente, ante esto, De la Garza *ob. cit*. (p.232) plantea que nuevamente, el nivel de análisis no siempre permite captar la especificidad de las relaciones de producción en los trabajos no clásicos. Una complicación sería que, en sentido restringido, una parte de estos "otros trabajos" (refiriéndose a los trabajos no clásicos) no forman parte de un mercado de trabajo, aunque sí implican la generación de un bien o servicio para la venta.

Noción tradicional del concepto de trabajo

Vale la pena mencionar que el autor De la Garza (2001: 25) habla sobre lo que él considera el fin del paradigma del trabajo, para él la sociedad industrial tenía como paradigma al trabajo, porque en los comienzos de la revolución industrial predomino la noción de que la fuente de toda riqueza se encontraba en el trabajo. Así se tenía que para los capitalistas era el trabajo lo más importante; para los neoclásicos lo importante era el mercado; y en la actualidad es el talento humano lo fundamental, donde las redes y el acceso son ahora lo prominente. La era del acceso, nos posiciona ante nuevas formas de trabajar, nuevas empresas, nuevas reflexiones y nuevos problemas en el mundo del trabajo que parecen desmoronar el trabajo tradicional.

La noción restringida del Trabajo, que tiene detrás una visión evolucionista bajo la cual se concebía que todas las demás formas de trabajo que persistían marginalmente‘ terminarían por ser subsumidas por las formas modernas de producción, fue motivada también por el argumento del marxismo de que sólo bajo las condiciones de producción capitalista era posible la constitución del sujeto revolucionario que, en la medida en que se desarrollaran las fuerzas productivas, daría pie a la transformación del modo de producción.

En años recientes la liberalización de los mercados mundiales ha impulsado la búsqueda de menores costos de producción y de crecientes niveles de productividad y competitividad por parte

de las empresas. Ello, junto a una dinámica del cambio tecnológico, ha conducido a una transformación radical de su organización productiva.

En especial, esta transformación se ha caracterizado por una disminución de la integración vertical de las empresas y por la descentralización y externalización de funciones y partes del proceso productivo. Esto se ha reflejado en una búsqueda de mayores niveles de flexibilidad -no sólo del empleo, sino también de los costos laborales, del horario de trabajo y funcional- y en el intento de transferir a los trabajadores parte de los costos relacionados con la utilización de los servicios y parte de los riesgos relativos a una actividad productiva cambiante y más inestable.

Todo lo anterior ha hecho posible el relajamiento de las condiciones contractuales, el crecimiento del empleo independiente, no regulado por relaciones laborales típicamente capitalistas, subcontratado y por cuenta propia. Más en general, factores tanto de demanda como de oferta, han llevado al crecimiento de lo que se ha denominado como empleo atípico y con el transcurrir del tiempo han ido cambiando las denominaciones pero lo que llama poderosamente la atención es que a la final ese tipo de trabajo desprotegido, débil, atípico, informal, va a estar referido al Trabajo No Clásico.

Diversas definiciones de trabajo no clásico

Ahora bien, estas nuevas formas de trabajo como se les ha considerado contienen una variedad de definiciones que intentan dar cuenta de las diversas expresiones y características que asumen. “Si bien no se trata de sinónimos estos remiten a dos dimensiones principales, primero la ausencia de protecciones y, segundo los efectos sociales desarticuladores de relaciones sociales y de la identidad, además de la falta de regulación de las unidades informales.” Así se distinguen:

- **El trabajo no decente** que se entiende como el trabajo inestable, en condiciones precarias, sin salario suficiente, sin protección social, sin el goce de derechos laborales, insatisfactorio (Barreto, 1999);
- **El trabajo atípico**, definido como aquel que se realiza bajo un vínculo de subordinación y dependencia entre un trabajador y un empleador y, por lo tanto, insertas teóricamente dentro del ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo y del derecho a la Seguridad social. Sin embargo, se presentan múltiples violaciones a la normatividad a través de: a) los contratos

de duración determinada, entre los que se encuentran: el contrato de trabajo a plazo fijo y el contrato de trabajo por obra, faena o servicio; b) el trabajo a domicilio; c) el teletrabajo; d) la subcontratación de servicios personales, también denominada suministro de trabajadores o trabajo temporal, y el contrato de trabajo a tiempo parcial (Caamaño, 2005), (De Grip, Hoevenberg,1997);

- **El trabajo precario** que es el realizado al margen del Derecho laboral, así como de la protección básica frente a las contingencias sociales (enfermedad, desempleo, vejez) y cuyas características pueden ser: Inestabilidad en el empleo: trabajadores eventuales, por honorarios, con contratos verbales, y que por lo mismo es susceptible de concluir en cualquier momento; b) Inseguridad: falta de protección en materia de seguridad social, como el sistema de pensiones, la protección de la salud, al seguro de desempleo o al seguro por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales; c) Insuficiente: bajo nivel de los ingresos percibidos (Barreto, 1999);
- **El trabajo informal** en América Latina se ha utilizado para definir todos aquellos trabajos que no se encuentran dentro del trabajo asalariado como el comercio ambulante, los pequeños talleres familiares, el trabajo doméstico y los trabajadores por cuenta propia (Jusidman, 1995). Esta última noción de trabajo informal tiene, empero, diversos problemas que impiden su utilización con una fundamentación teórica adecuada (Salas, 2006).

Trabajo Atípico

Efrén Córdova (Córdova) trata de definir el trabajo atípico como aquél que:

> …incluye nuevas formas de actividad productiva que se apartan del modelo clásico de asalariado dependiente o de alguna de sus tres características genéricas, así como variantes preexistentes de ese modelo cuyo uso de hace ahora en forma más intensiva o responde a finalidades distintas de las que antes se habían previsto.

Efrén Córdova señalo que si bien casi todos los países del mundo han incluido siempre una clasificación de los contrato de trabajo y muchos códigos aceptan la existencia de relaciones especiales que se apartan del patrón básico de empleo la magnitud que ahora se observa constituyen no solo un fenómeno sin precedente en la historia del Derecho del Trabajo, sino que

las nuevas formas atípicas son una amenaza para el mantenimiento de los principios tutelares que han guiado la evolución del Derecho del Trabajo.

Llama también la atención el carácter marginal o clandestino de muchas de esas desviaciones. Otros centran su preocupación por el número creciente de personas que trabajan al margen del esquema clásico de protección. El Secretariado de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y Seguridad Social en el Undécimo Congreso (Caracas 1985) se refirió a nueve (9) formas diferentes para identificar las modalidades principales del trabajo atípico: El trabajo temporal- Otras formas de subcontratación-Préstamos de trabajadores entre empresas- Trabajo a tiempo parcial- trabajo estacional- Sucesión ininterrumpida de relación de trabajo de duración determinada- Nuevas formas de trabajo a domicilio y trabajo clandestino.

Trabajo Precario

En relación al trabajo precario se han utilizado como fuentes 3 autores:1) Guy Standing, 2) Mariana Baratinni que lo tocan desde diversas aristas.

1) El trabajo precario consigue en el Prof. Guy Standing unas caracterizaciones interesantes plasmadas en su libro El **"Precariado**" una nueva clase social. En su obra nos dice:

"El precariado tiene características de clase: puede ser definido en relación con otros grupos y consiste en un grupo de personas que comparten tres rasgos de clase similares, todos ellos tienen tendencias o modas. En primer lugar tiene diferentes relaciones de producción o relaciones de trabajo. A diferencia de lo que es común en el proletariado, el precariado tiene un empleo inseguro, inestable, cambiando rápidamente de un trabajo a otro, a menudo con contratos incompletos o forzados a puestos de trabajo negociados e intermediados mediante agencias o *brokers."*

Nada pareciera más cierto que estas caracterizaciones que originalmente se dieron a raíz de la crisis en Europa pero que sin duda se ven reflejadas en la cotidianidad laboral latinoamericana.

3) En otro orden de ideas en relación al trabajo precario, se utilizó el artículo de Mariana Barattini (2008) por qué se refería a la fragmentación del mundo del trabajo, punto se ha considerado

indispensable abordar, en tal sentido Barattini menciona que hay tres elementos que se van articulando que representan procesos y configuran un escenario complejo:

A:. La etapa actual se caracteriza entre otros factores por una imbricación progresiva entre el sector productivo y el sector servicios de la economía y por la **Flexibilización** de las relaciones laborales. En donde se expresan estrategias empresariales que consisten en la creación de contrataciones dúctiles y el fuerte debilitamiento de los derechos e instituciones protectoras las formas de inserción laboral son hoy menos protegidas y los vínculos menos estructurados y más débiles en comparación con los estándares imperantes hasta mediados de los setenta.

B: Otro de los elementos se relaciona con los procesos de **fragmentación** del mundo del trabajo en donde se viene experimentando una ruptura de solidaridades entre los trabajadores, que se evidencia tanto en sus lugares de trabajo como en sus espacios de sociabilidad. Se hace referencia a una nueva forma de producir en donde la misma estructura empresarial se invisibiliza, los discursos empresariales promueven la fragmentación de clase y compiten activamente con la posibilidad de organización de los colectivos de trabajo. Los círculos de calidad, los procesos de terceros, la producción por proyectos, a destajo, la idea del trabajador polivalente, entre otras, son nuevas lógicas de organización del trabajo que utiliza el capital en el contexto actual y que desestructuran la fisonomía del trabajador fabril quien podrá visualizar sin mayores inconvenientes a su antagónico, su jefe, su patrón y también compartir, en un mismo espacio con otros que producían en las mismas condiciones que él.

C: El tercer elemento tiene que ver con los **sindicatos** tradicionales que tienen posiciones ambiguas ante estos trabajadores. Los desatienden, los excluyen del marco de negociaciones colectivas, o porque sus contratos son flexibles o porque son trabajadores no registrados. Pensando en la flexibilización, en la fragmentación y ruptura de la solidaridad de los trabajadores y en la desatención sindical podemos sostener que sus efectos en términos fácticos se visualizan en que un gran porcentaje de la población económicamente activa (se estima un 50% de la población asalariada) tiene una inserción o perspectiva de inserción laboral bajo formas de empleo precarizadas.

En el mismo orden de ideas referido a este punto sindical resulto muy interesante el artículo del autor Héctor Lucena “El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo”,

donde el autor analiza los complejos desafíos y dificultades enfrentados por las organizaciones sindicales ante las transformaciones de las formas organizativas del trabajo.(Lucena,2003:134) Las organizaciones de los trabajadores han debido acomodarse a los procesos de organización empresarial, sometidas a constantes transformaciones…… los modelos de trabajo se diversifican y una de sus consecuencias es que las nuevas formas adoptan comportamientos que eluden la organización sindical e incluso se hacen impermeables a sus prácticas, instrumentos y acciones tradicionales…

¿Cómo podría delimitarse en estas condiciones lo que representa el trabajo atípico?

La comprensión de lo que significa actividad laboral atípica requiere una referencia previa a lo que tradicionalmente se ha considerado como trabajo . A los efectos del derecho laboral siempre se estimó como tal el trabajo asalariado que se prestaba en relación de dependencia o subordinación. Alrededor de esta situación se fue elaborando un sistema de protecciones, prohibiciones y regulaciones que integran el derecho individual de trabajo. Este fue sin embargo gradualmente ajustando su cuerpo básico de disposiciones a una forma de trabajo asalariado y dependiente que se realizaba en consonancia con tres presupuestos genéricos adicionales:

1) Empleo a tiempo completo dentro de los límites de la jornada máxima.

2) Vínculo contractual de duración indefinida y

3) Trabajo prestado para un solo empleador en el centro de trabajo de éste.

Estos presupuestos sirvieron de base para la elaboración del entramado normativo que hoy constituye el régimen tutelar aplicable al trabajo normal o típico. (Córdova p.61,2009)

Conclusiones

El trabajo en su noción ampliada consiste en considerar para su estudio los aspectos material e inmaterial, lo simbólico así como los procesos de interacción social que se generan dentro del conjunto de actividades laborales clásicas y no clásicas

A título de conclusión es importante abordar el trabajo bajo esta perspectiva, desde una noción ampliada, y de manera particular como *Trabajo no clásico,* es decir como un trabajo no

tradicionalmente estudiado pero históricamente existente, y que abarca diversas actividades laborales que no se enmarcan dentro de la gama de aspectos que caracterizan al trabajo industrial: un espacio fijo y enclaustrado, una jornada laboral determinada, un salario mínimo definido, relaciones laborales reguladas jurídicamente, un control estricto sobre el proceso de trabajo, los cuales en conjunto constituían la expresión clásica de la relación entre el capital y la fuerza de trabajo.

El relajamiento de las condiciones contractuales, el crecimiento del empleo independiente, no regulado por relaciones laborales típicamente capitalistas, subcontratado y por cuenta propia, factores tanto de demanda como de oferta, han llevado al crecimiento de lo que se ha denominado como empleo atípico y con el transcurrir del tiempo han ido cambiando las denominaciones pero que nos dan cuenta de que se trata de Trabajo No Clásico.

La existencia de este tipo de trabajo no es un asunto novedoso ni reciente. Éste ha sido constante en diversas regiones del mundo. En los países desarrollados se les ha denominado trabajos atípicos, no estructurados, inseguros, no estándares, no decentes, de exclusión; existe una gran diversidad conceptual.

En Latinoamérica mediante los conceptos de marginalidad e informalidad se pretendió dar cuenta de anomalías en el desarrollo mencionado por la coexistencia de sectores tradicionales y modernos, sin una clara sustitución de unos por los otros.

En realidad lo que nos ha de llevar a una profunda reflexión es constatar como el trabajo ha ido evolucionando cambiando y se va implementando en los países desarrollados la tendencia a trabajos más especializados con nuevas formas de contratación y en el caso de los países subdesarrollados, del Tercer Mundo o en vías de desarrollo el apoderamiento del trabajo informal se ha convertido en una triste realidad. Lo que lleva a la necesidad de emprender acciones que sumen beneficios a este tipo de trabajo; que logren cristalizarse depende básicamente del esfuerzo que pongan en ello los actores sociales. El Trabajo No Clásico es un asunto que presenta problemas de carácter social, ético, jurídico, político y económico y en esta medida afecta a todos los actores sociales.

Referencias

Barattinni, Mariana (2008) Desafiar la precariedad: Una experiencia colectiva de organización sindical. V Jornadas de Sociología de la UNLP. Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología. La Plata. Documento en línea Http://www.sscademia.com/000-096/5/99.

Córdova, Efrén. (2009) Las relaciones de trabajo atípicas Estudios de Derecho del Trabajo, bajo la óptica de dos maestros. Colección Estudios Laborales Nº 1. Universitas. Editorial Horizonte

ECaTT (1999). Benchmarking Progression New Ways of Working and New forms of business accross Europe. Disponible en: www.ecatt.com

Gálvez Thelma: Las nuevas modalidades del empleo. Documento de la CEPAL 2003.Medición y caracterización del empleo en las encuestas de hogares

Garza T., Enrique. Trabajo no clásico, organización y acción colectiva Tomo I. México 2011 Editores Plaza y Valdés.

Lucena, Héctor (2003): El movimiento sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo, Revista Nueva Sociedad Nº.184 marzo abril de 2003.

Standing, Guy. (2014) El "precariado" una nueva clase social. Revista Sociología del Trabajo 82.España 2014- Disponible en línea link (consulta 22/01/16)

Capítulo 158

REFLEXIONES SOBRE EL EMPRENDIMIENTO EN EL MARCO DEL TRABAJO CLASICO Y NO CLASICO

Ariana Rivas

Resumen

El término emprendimiento hace referencia a la acción desde la cual una persona, bien por oportunidad o por necesidad, crea una nueva empresa y/o unidad de negocio. No obstante, este fenómeno se ha dado en los mejores y peores escenarios que van desde la formalidad y el trabajo digno, pasando por el trabajo precario e incluso la informalidad. El presente ensayo tiene como propósito realizar reflexiones sobre el emprendimiento en el marco del trabajo clásico y no clásico que se manifiesta hoy en día. Para ello, se analizaron los aportes De la Garza (2012-2011), Correa Seijas (2011), Orejuela y Correa (2007), Carrasco y Castaño (2008), entre otros. A modo de conclusión se puede inferir como la concepción, la estructuración y la forma como participan los trabajadores dentro de un emprendimiento determinarán si estos se transformaran en fuentes de empleo estables que brinden bienestar socio-laboral.

Palabras clave: Emprendimiento, Trabajo clásico, trabajo no clásico.

1. Introducción

El mundo del trabajo ha estado siempre tácito en los procesos de transformación de la sociedad, dado que de la forma en que el individuo participe de él, incidirá sobre su calidad de vida y desarrollo. Ahora bien la complejidad de este tema conlleva a ser vista desde distintos ángulos, lo que a su vez requiere que los investigadores sean capaces de considerar los distintos factores que

sobre este inciden, tal como lo expresa Lucena (1999:94) cuando sostiene que: "el estudio del trabajo exige un tratamiento amplio, con el concurso de las mismas disciplinas que estudian al hombre, la economía, la política, la sociedad, la tecnología, la historia... Es una tarea exigente, por ello un tratamiento transdisciplinario es la mejor opción".

En este contexto, a través del tiempo, los estudios del trabajo han hecho especial énfasis en los modelos productivos, su organización y la fuerza de trabajo (trabajadores en sí mismos) considerando la relación de estos con los distintos actores que hacen vida de ellos, como empleadores, Estado, sindicatos, entre otros; asimismo, la forma en que estos se relacionan, participan y se agrupan, entre otros factores; de esta manera se ha analizado los paradigmas del denominado trabajo clásico. El mismo, tal como ha sido concebido, se ha analizado desde los modelos de producción que van desde el Taylorismo-Fordismo pasando por la japonización de los procesos hasta los híbridos que se manifiestan hoy día.

Por su parte, en los últimos años han surgido modelos con características peculiares, que se han alejado del modelo tradicional, en los cuales ya no se puede separar al hombre del trabajo, como objeto de estudio, sino que estos conforman una sola unidad, donde cobra vida lo intangible y labores que no dependen necesariamente de personas que ejecutan tareas de forma presencial y en conjunto, es básicamente un nueva sistema de reacomodo de las relaciones laborales, y con ello un gran reto en la búsqueda de la tan apreciada calidad de vida, fenómeno conocido como trabajo no clásico. De allí que, al estudiar el emprendimiento como un fenómeno social que puede, en función de su concepción, llevar al individuo a contar con un empleo digno o bien redirigirse a modelos de trabajo precario o peor aún a la informalidad, analizarlo desde la perspectiva de su origen (necesidad u oportunidad) y sus dinámica evolutiva, dentro del enfoque de trabajo clásico y no clásico viene a ser el propósito del presente ensayo.

2. Trabajo clásico y no clásico

El trabajo desde su concepción, implica una actividad humana, que va más allá del hecho que el trabajador realice un tarea para un tercero (empleador/cliente) y sobre el cual perciba una retribución, entre otras cosas de carácter económico; de allí su esencial incidencia sobre el desarrollo personal y colectivo del mismo. Ahora bien, el trabajo ya no puede ser visto como una magnitud producto de la fuerza ejercida sobre un cuerpo por su desplazamiento – *como fue*

concebido bajo la mirada de la física - ya que través del tiempo ha pasado por una serie de modificaciones en relación a su significación, organización y alcance. De esta manera, ha trascendido de las tendencias de trabajo como forma de castigo o forzoso a una búsqueda incansable del crecimiento humano sostenible.

En este contexto, hechos como la revolución industrial marcaron un hito sobre el trabajo bajo el cual, nunca más sería visto de la misma manera, desde su concepto absoluto, sino que este debía procurarse para el bien individual y a su vez como un elemento generador del bienestar colectivo. Así pues, se conciben dentro del trabajo dos elementos que conforman la unidad de análisis, el objeto productivo y el individuo o trabajador, siendo estas ampliamente estudiadas en los distintos modelos de producción como lo fueron el Taylorismo, Fordismo, Toyotismo, entre otras.

En este orden de ideas se presenta el denominado trabajo clásico, en el cual el salario juega un rol fundamental, en el cual va más allá de una contraprestación económica sino que es un indicador del desarrollo humano sobre el cual se sostiene la capacidad del trabajador de tener estabilidad y un lugar definido en el espacio socio-laboral con incidencia a nivel país. Así lo describe De la Garza (2011. s/p) cuando plantea que "La importancia del trabajo clásico asalariado en la gran industria derivaba de la constatación de su relevancia en la creación del producto nacional, al menos en los países desarrollados, pero también de la identificación entre estructura productiva y sujeto." Visto de esta manera, se puede inferir que en temas del mundo del trabajo existen diferencias entre países considerados como desarrollados en relación a los que no lo son, esto no solo en temas del impacto del salario sobre el producto nacional sino además en el sistema de relaciones entre los actores considerados como clave en la dinámica laboral. Así lo expresa el mismo autor (ibis. 2011) cuando indica que:

Por «trabajos clásicos» no habría que entender necesariamente los que fueron o son mayoritarios entre la población ocupada (algo que nunca fue cierto para los países subdesarrollados), sino aquellos que fueron considerados en la teorización y la investigación empírica como la línea principal de evolución del trabajo, propios sobre todo de la gran empresa industrial, aunque extendibles también a sectores modernos de servicios o de agricultura. Los trabajos clásicos se caracterizan por relaciones laborales diádicas claras entre obreros y patrones y sin participación directa de otros actores en los procesos productivos. (s/p)

Por tanto, hay que evaluar si concebir el trabajo dentro de la misma idea de una persona con ocupación, puesto que en esta última, no necesariamente se encuentran claramente definidos el sistema de relaciones laborales sobre el cual tanto trabajador como empleador tienen unas responsabilidades y beneficios expresamente definidos entro de los procesos productivos, así como la participación de estos dentro de las políticas laborales resulta ser significativa. Es decir, es necesario profundizar en las características de dimensión, sector de la industria y sistema de relaciones para poder contrastar si los elementos estudiados para las grandes empresas de orden industrial (procesos en serie, relación hombre-máquina, entre otros), verdaderamente pueden ser transferidos o concebidos como carácter estándar aplicable a todo tipo de modelo de trabajo.

Asimismo, el autor (ibis. 2011. s/p) señala que en los países no desarrollados la situación dista significativamente de los patrones estandarizados de los países desarrollados, en gran medida a que en los primeros, la relación de trabajo se basa en una estricta correlación salarial por un servicio prestado. Así se describe en la tabla 1, de la cual se puede inferir entonces que el trabajo no clásico responde a peculiaridades socio-laborales en las cuales se rompe con el paradigma tradicional de modelos productivos, aun cuando se genere un bien y/o servicio.

Por ende estas líneas de estudios del trabajo permiten considerar el trabajo ya no solo como un actividad asalariada o bien aquella dirigida a la manufactura de producto, sino que considera una visión amplia de una actividad humana que espera cubrir las necesidades de un segmento de mercado a través de un producto o bien un servicio y en donde los medios de producción pueden ser tangibles o intangibles en donde no siempre se evidencia una separación clara entre el sujeto y el proceso productivo.

Tabla 1. Líneas de investigación de los estudios laborales en los países no desarrollados

Línea de Investigación	
La perspectiva de estudio del trabajo como ocupación y a la vez como actividad	Desde este enfoque el proceso está asociado casi exclusivamente a salario percibido en contraprestación de una tarea realizada, en el cual los actores productivos son los tradicionales (trabajador-empleador, entre otros). En este contexto, la organización del trabajo clásico caracterizada por el control sobre el proceso productivo incluida las tareas de los trabajadores.

Línea de Investigación	
El enfoque económico y sociodemográfico del mercado de trabajo.	Este es según el auto, el que se ha estudiado mucho más. No obstante, adolece en la profundización del análisis de las ocupaciones particulares ya que generalmente se han quedado inmersas en las categorías genéricas clásicas de género, por estratos de edad, de escolaridad, de región, de ingreso, por estados civiles, entre otras. De esta manera se ha focalizado en temas de informalidad, precariedad, exclusión, riesgo y trabajo no decente, entre otros. Finalmente, surge el concepto de la ocupación desde la oferta y la demanda del trabajo con nuevos actores, ahora participa la familia, el Estado, entre otros.
El enfoque de la regulación del trabajo	Este es quizá el enfoque en el cual han hecho más énfasis los juristas así como relacionistas industriales, entre otros, ya que es este el que precisa las regulaciones del trabajo. En este enfoque los actores que cobran vida son los trabajadores y sus representantes (Sindicatos) y empleadores (Cámaras y otros organismos) y el Estado.

Fuente: Rivas (2016) a partir de De la Garza (2011)

3. Origen del emprendimiento: necesidad u oportunidad

El emprendimiento es visto por el Monitor Global de Emprendimiento (GEM), ente de elevado reconocimiento en el tema, como la acción a través de la cual existe una iniciativa a la creación de una empresa (dentro de los parámetros formales de registro, generación de empleo y otros). En este sentido, este puede surgen de dos escenarios: la necesidad y la oportunidad.

En relación al primero, se dice que se presenta un emprendimiento por necesidad cuando quien lo desarrollo es una persona o grupo de personas que se encuentran o bien sin empleo, o en formas de trabajo que no suelen cumplir con las expectativas. De allí que los "emprendedores" se bases en su conocimiento sobre una actividad o sector del mercado y redirijan sus esfuerzos a diseñar y operacionalizar un proceso productivo para generar bienes o servicios. No obstante, es este el tipo de emprendimiento que se presenta con mayor frecuencia, inclusive, ha sido reconocida de forma universal, por entes internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como una estrategia para salir de la pobreza en los países menos desarrollados.

Por otra parte, también se presenta, aun cuando en menor escala los emprendimientos por oportunidad, en los cuales las personas aun cuando se encuentren en empleos estables y/o decentes, dado a su nivel de conocimiento en un área específica, identificad la "oportunidad" de cubrir las necesidades de un determinado sector sobre el cual dominan el Know how, lo cual les permite incursionar como pequeños empresarios.

Ahora bien, la pregunta que cabría a realizarse va más allá de qué tipo de emprendimientos se generan y sus características, si estos se ubican dentro de lo clásico o no clásico, habría que considerar si estos verdaderamente le brindan a quienes participan de él, el emprendedor/empresario/trabajador puede satisfacer sus necesidades de calidad de vida sobre esto que ha conceptualizado como su nueva forma de trabajo que algunos autores han llamado autoempleo (con tendencias positivas y negativas).

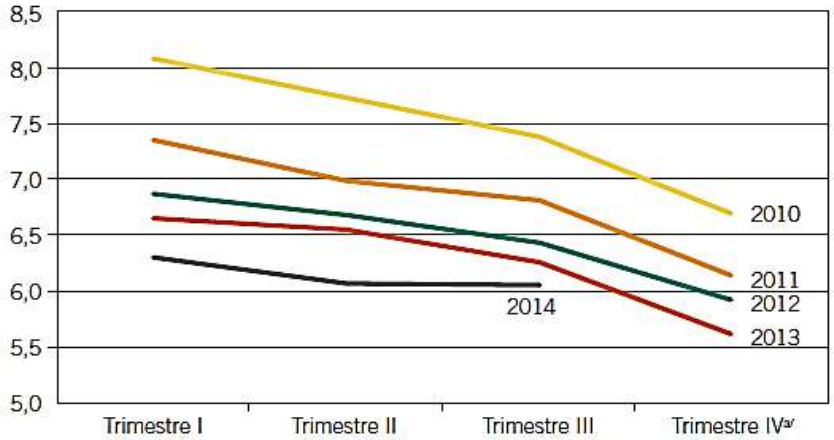
3.1 Emprendimiento por necesidad: ¿desempleo una realidad creciente?

A nivel mundial las recientes crisis económicas, sociales y laborales han marcado significativamente las formas en que se aborda la situación laboral, ya que se hace necesario tomar medidas que permitan atender las señales de alarma en esta materia. Sobre ello OIT (2014.b.p.3) sostiene que: "las perspectivas laborales en el mundo empeorarán durante los próximos cinco años. Se prevé asimismo que el desempleo mundial aumente en 3 millones de personas en 2015 y en 8 millones durante los siguientes cuatro años". Por su parte, ya se han venido evidenciando la recuperación del empleo en las economías avanzadas en conjunto, aun cuando se presentan diferencias significativas entre algunos de ellos. Sobre lo cual OIT (2014.b.:3) indica "En el Japón, los Estados Unidos de América y algunos países europeos, el desempleo está disminuyendo y en ocasiones recupera los niveles anteriores a la crisis. En Europa meridional el desempleo decrece lentamente, aunque respecto de tasas excesivamente elevadas" Por otra parte, el panorama laboral de América latina y el Caribe se presentan señales de alerta ya que viene marcado por la desaceleración del crecimiento económico de la región, tal como lo expresa la OIT (2014.a):

> En la actualidad hay cerca de 15 millones de personas desempleadas en las zonas urbanas de la región. Es muy posible que el próximo año haya 500 mil desocupados más, pues es previsible que la tasa de desocupación urbana aumente en dos décimas desde el 6,1% que la OIT prevé para 2014 a 6,3% para 2015.(p.3)

Vista la cita anterior, puede inferirse que en esta región ha ido decreciendo considerablemente la tasa de creación de empleos y parte de ello es resultado directo de la crisis económica mundial que se ha venido dando en los últimos años, este comportamiento puede observarse en la Figura 1 a continuación.

Figura 1. **América Latina y el Caribe (11 países): evolución trimestral de la tasa de desocupación urbana. Trimestres 2010 I-2014 III (porcentajes)**



Fuente: OIT sobre la base de información oficial de las encuestas de hogares de los países.
Nota: Los países seleccionados son Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Jamaica, México, Perú, Uruguay y Venezuela (Rep. Bol. De).
a/ Datos preliminares para el trimestre 2014 III.

Fuente: Organización Internacional del Trabajo (2014.a).

En este contexto, es de relevancia destacar que para el mencionado organismo, la desocupación no sólo es debida a la disminución en la creación de empleos sino además, al decrecimiento de la participación de la fuerza laboral, es decir, la menor participación de sectores como las mujeres y los jóvenes (entre 15 y 24 años, específicamente).

La baja en la tasa de participación significa que muchas personas, en su mayoría mujeres y jóvenes, dejan de percibir un ingreso que puede ser importante para el bienestar de sus hogares. A veces es por motivos positivos, como permanecer en la escuela y completar los estudios, pero en otros casos sucede también por desaliento y frustración ante la falta de oportunidades. (p.7)

Asimismo, OIT (ibis.p.7) sostiene que "Más allá del desempleo, hay problemas relacionados con la calidad del empleo… ya habíamos advertido que en la región hay 130 millones de ocupados en

condiciones de informalidad, lo cual habitualmente implica malas condiciones laborales, desprotección, inestabilidad y falta de derechos".

En el escenario de Centroamérica, se evidencian esfuerzos de integración social a través de la búsqueda de un mercado único de trabajo mediante distintos espacios, por ejemplo en 1960 se creó el Tratado de Asociación Económica entre Guatemala, Honduras y el Salvador. El mismo, según CEPAL (2013.p.11) su principal característica era "su orientación a la liberalización del comercio, con elementos de estímulo a la producción como los incentivos fiscales al desarrollo industrial, el que, a pesar de tener como meta el mercado común, no desarrolló la libre movilidad del factor trabajo y del capital." En este contexto, se crea en el mismo año, el denominado Sistema de la Integración Centroamericana (SICA), cuyo objetivo va más allá de un libre comercio estandarizado entre los países miembros, sino que existan las condiciones laborales más optimas considerando la dinámica de movilidad de potenciales trabajadores, tal como se ha desarrollado en comunidades predecesoras como la Unión Europea y así como lo fomenta por ejemplo, el Convenio Nº 143 de la OIT sobre los Trabajadores Migrantes.

Por su parte, con el fin de desarrollar competencias de trabajo que permitieran a las personas la flexibilidad de desempeñarse en cualquier país de la comunidad, se crea entonces la Red de Instituciones de Formación Profesional (REDIFP) cuyos líneas estratégicas de trabajo, según CEPAL (2013.p.15) son las siguientes: " Tecnologías de la información y la comunicación aplicadas a la formación profesional; Homologación de normas técnicas de competencia laboral y desarrollos curriculares; Certificación de competencias laborales; Definición de indicadores para la toma de decisiones institucionales, y Prospección de necesidades formativas".

Ahora bien, en el caso específico de Venezuela, según el Instituto Nacional de Estadística (2014) en relación a la fuerza de trabajo (personas con más de 15 años) en el segundo semestre del 2014, refiere un aumento representando el 65% de la población. De la misma manera, en cuanto a la población ocupada expresa para el mismo periodo, un 92,8% aun cuando no establece si esta cifra incluye el denominado trabajo en condiciones informales.

A modo de resumen, de manejar estas cifras alarmantes en temas de empleo y desocupación a nivel mundial ha conllevado a los distintos entes y políticas internacionales y nacionales se orienten a la creación de puestos de trabajo, presentándose el emprendimiento como una forma de generación

de empleo que permite si bien no subsanar la problemática pero si definitivamente mejorar la condiciones de vida de muchas personas.

3.2 Emprendimiento por oportunidad

La acción de emprender ha sido desestimada por muchos autores al no considerarla una forma de trabajo por formar parte de lo concebido como trabajo informal, no obstante, este ha demostrado en diversas oportunidades e inclusive estudios confirman que en distintos escenario si el emprendimiento tiene al menos 20 trabajadores y logra sobrellevar las asperezas de los primeros 5 años, estos demuestran una tendencia a convertirse en empleos estables que contribuyen al crecimiento económico de la región. Basado en el ello, los emprendedores por oportunidad suelen planificarse y ejecutar actividades con miras prontas a un crecimiento sostenido y estos son los conocidos como los emprendedores por oportunidad. Para el GEM (2012) "Cuando una persona afirma que decidió emprender como resultado de la identificación de una oportunidad de negocios interesante, luego de una búsqueda sistemática, se considera que es un emprendedor por oportunidad"

4. El emprendimiento y las relaciones laborales

Las relaciones industriales y las relaciones laborales en el marco no solo de la transformación del proceso productivo y como el talento humano se desenvuelve en el sino además en las relaciones entre los distintos actores que hacen vida en este escenario como lo son la fuerza de trabajo, el sector patronal y el Estado.

Cuando se habla del estudio del trabajo se involucran una gama muy amplia de fenómenos relativos a los procesos productivos, sus actores, las políticas, los factores internos y externos que los modifican y la incidencia de todo ellos sobre la sociedad en general. De allí que, Lucena (1999) sostiene que:

> El estudio del trabajo exige un tratamiento amplio, con el concurso de las mismas disciplinas que estudian al hombre, la economía, la política, la sociedad, la tecnología, la historia. Las Relaciones Industriales se han planteado acercarse a la comprensión de como empresas y trabajadores llevan a cabo su convivencia. Es una tarea exigente, por ello un tratamiento transdisciplinario es la mejor opción. (p. 94)

En este contexto, estudiar las relaciones de manera sistémica permite explorar sobre cada uno de sus elementos y con ello mejorar la calidad de vida de la sociedad a través del trabajo. Sobre ello Urquijo (2005) plantea que "La disciplina de las relaciones industriales y/o laborales, desde la perspectiva de una visión sistémica, presenta dos vertientes fundamentales: La de recursos humanos, a nivel de empresas, y la de relaciones laborales, a nivel global o societal". En este sentido sostiene que ambas deben mantenerse vinculadas aun cuando tienen su peso propio.

Esto lo evidencia Lucena (1999:36) cuando las caracteriza como movimientos organizados "en donde empresas y trabajadores dialogan y convienen condiciones de trabajo, en el marco de regulaciones que otorgan derechos a la asociación sindical, a la negociación colectiva e incluso a la huelga; con la existencia de un Estado que vigila e inspecciona las actividades del trabajo, ya que de estos asuntos se tratan las RRII. Por su parte, estas concepciones han evolucionado con el tiempo tal como la sociedad en sí misma. Sobre lo cual Lucena (1999:95):"El concepto de empresa también requiere revisión, ya que el acelerado proceso de fragmentación que se viene experimentando…es parte de una lógica que demanda el comportamiento de los mercados y las disponibilidades tecnológicas del desarrollo de las comunicaciones y la informática". Así pues, es de esperarse que en la medida en que se profundice en el tema, las distintas perspectivas permitirán conocer cada uno de los elementos que se condensan en los fenómenos socio-laborales que son estudiados tanto por las relaciones industriales como las laborales.

En este contexto, puede inferirse que el emprendimiento tiene un sistema de relaciones laborales que aun cuando no se encuentra, al menos en Venezuela, claramente establecido para las microempresas, el sistema de regulaciones y normativas para el ejercicio comercial y las responsabilidades patronales consideran incentivos tributarios en relación a las microempresa u organizaciones con menos de 5 trabajadores, tal es el caso de fao/banavih; inces, seguro social IVSS, entre otros.

De esta manera, se identifican claramente actores como el emprendedor o pequeño empresario, trabajadores, Estado como ente regulador, cámaras de pequeñas y medianas empresas, entre otros.

5. Reflexiones finales

El emprendimiento es un fenómeno socio-laboral que requiere de profundizar su estudio, ya que este pareciera nadar entre dos aguas, atendiendo a su origen, a sus características e inclusive a sus prácticas.

Si bien ha sido empleado como bandera para el crecimiento económico y desarrollo del potencial en el talento humano, también es una realidad que de las desviaciones que se produzcan en el pueden incidir significativamente en el bienestar de las personas.

A su vez, indagar en las distintos modelos de generación de tangibles e intangibles y como estos se desenvuelven en un sistema de relaciones laborales en las cuales cada vez son más los actores que juegan un rol protagónico, cabría preguntarse, si se llegara a ver, por ejemplo un sindicato de emprendedores en Venezuela tal como ha surgido en otros países, en la búsqueda de estandarizar y normalizar las reglas del juego.

Referencias

Carrasco, Inmaculada y Castaño, María (2008). El emprendedor Schumpeteriano y el contexto social. Revista ICE. Marx-Keynes-Schumpeter. Noviembre-Diciembre. Número 845. Pp. 121-134.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2013). El mercado centroamericano de trabajo como un bien público regional en el marco del proceso de integración social del sistema de integración centroamericana (SICA). Documento en línea. Disponible en: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/26127/M20130015_es.pdf?sequence=1 Consulta: [2015. Marzo, 23]

De la Garza, Enrique. (2011). Introducción: construcción de la identidad y acción colectiva entre trabajadores no clásicos como problema. Documento en línea. Disponible en: http://www.izt.uam.mx/sotraem/NovedadesEditoriales/Trabajonoclasico.pdf Consulta: [2015. Diciembre, 15]

De la Garza, Enrique (2011). Más allá de la fábrica: Los desafíos teóricos del trabajo no clásico y la producción inmaterial. Revista Nueva Sociedad No 232, marzo-abril de 2011.Documento en línea. Disponible en: http://nuso.org/articulo/mas-alla-de-la-fabrica-los-desafios-teoricos-del-trabajo-no-clasico-y-la-produccion-inmaterial/ Consulta: [2015. Diciembre, 10]

De la Garza, Enrique (2012) Hacia un concepto ampliado de trabajo. Del concepto clásico al no clásico. Nueva antropología vol. 25 Nº 76 México.

Instituto Nacional de Estadística INE (2014). Encuesta de hogares por muestreo situación en la fuerza de trabajo Venezuela: Informe Trimestral 2do Trimestre 2014 (Abril – Junio) Documento en línea. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/documentos/Social/FuerzadeTrabajo/pdf/Trimestral201402.pdf Consulta:[2015. Marzo, 22]

Global Entrepreneurship Monitor: Informe Ejecutivo, Venezuela 2011-2012 (2012). Documento en línea. Disponible en: http://www.emprende.edu.ve/noticias/92-informe-gem-2011-2012-monitor-globlal-de-emprendimiento Fecha de Consulta: [2015. Diciembre, 12]

Lucena, Héctor (1999) "El enfoque de las relaciones industriales y los estudios laborales" en "Los retos teóricos de los estudios del trabajo hacia el Siglo XXI" Compilador Enrique de la Garza, Edit. CLACSO, UAA Y ASDI; pp.141-156.

Organización Internacional del Trabajo (2014.a). Panorama Laboral 2014: América Latina y el Caribe. Documento en línea. Disponible en: http://www.ilo.org/americas/publicaciones/panorama-laboral/WCMS_325664/lang--es/index.htm Consulta:[2015. Marzo, 23]

Organización Internacional del Trabajo (2014.b). Perspectivas laborales y sociales en el mundo: tendencias 2015. Documento en línea. Disponible en: http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_337072.pdf Consulta:[2015. Marzo, 26]

Urquijo, José (2005) "Teoría de las Relaciones Industriales. De cara al siglo XXI" .Reformulación y nueva versión de "Teoría de las Relaciones Industriales" Edit. UCAB.

Capítulo 159

"EL BACHAQUEO". ¿UNA ACTIVIDAD LABORAL?

Zurima Bolívar Castro

Resumen

El presente ensayo tiene lugar plantear un fenómeno que viene ocurriendo en la actualidad venezolana denominada comúnmente como "bachaqueo", para describir la actividad que hace el "bachaquero", sobre la cual vale la pena caracterizar y razonar a la luz del concepto de trabajo. La intención no es inteligenciar sobre las causas del fenómeno sino sobre sus consecuencias y en este orden, reconocer que dicha actividad ha contribuido con la descapitalización y destrucción de la economía del país, la frustración de muchos venezolanos que ven en ella diluir su salario a cambio de las voluminosas ganancias de pocos, en franco desprestigio del concepto digno del trabajo modernamente concebido. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo. En esta investigación es de tipo documental, nivel descriptivo, utilizándose la observación como instrumento de análisis.

Palabras clave: Trabajo, bachaco, bachaquero.

Introducción

El trabajo, desde nuestros antepasados ha sufrido en su esencia diversas transformaciones, desde considerarlo como una forma de subsistencia en la sociedad primitiva, como una cuestión de esclavos o como un castigo de Dios en la época del cristianismo, hasta la época de la modernidad

e industrialización que a pesar de encontrar viarios puntos negativos también ha hallado puntos positivos, entendiéndolo como un medio de ganarse la vida, un reconocimiento social de prestigio hacia el hombre que trabaja, una forma de ser creativo o una oportunidad de ayudar a la colectividad, hasta para algunos se ha considerado al trabajo una forma de mantenerse activos, más lo importante de todas estas modalidades es que en la actualidad el trabajo ha superado la concepción de esclavitud y de desprestigio social y ha transitado por el camino de considerarse como una actividad más independiente dentro de la estructura o relación, de mayor comodidad personal, hasta comprender que constituye una conducta desarrollada por el ser humano que contribuye a la integración de la personalidad como expresión del crecimiento personal (Neffa 1.960), para Marx constitutivo de la esencia del hombre, pues por intermedio de él, "se afirma y desenvuelve una libre actividad física e intelectual"; o como un asunto de inteligencia cuando Engels(1982) aseveró desde su pensamiento que *"*la inteligencia humana ha ido creciendo en la misma proporción en que el hombre ha ido aprendiendo a modificar la naturaleza mediante el trabajo".

De manera que, no le queda dudas a quienes han estudiado el hecho del trabajo, la magnitud de su avance y transformación en pro del bienestar humano, suficientemente imbricado en la psiquis del colectivo que muy difícil podemos desprendernos de él; sin embargo en Venezuela vorazmente en los últimos cuatro años sobre el terreno del fenómeno de la inflación, y la distorsión económica ha penetrado en esa psiquis del venezolano y se ha cosechado una forma particular de concebir al trabajo, totalmente alejado de la concepción moderna, flexible y fortalecedora del trabajo científicamente definido, es el caso de los denominados "bachaqueros" que a decir de su verbo "bachaquear" hace referencia a la actividad que hacen los bachacos (insecto) una especie de hormiga gigante, para transportar sus alimentos en grandes cantidades.

"El bachaqueo". ¿Una actividad laboral?

En este contexto, cabe señalar que el propósito de esta pequeña investigación de tipo analítica descriptiva, no es precisar cuál ha sido a causa del fenómeno sino las consecuencias, por cuanto serían muchos los elementos a analizar entre ellos: políticas públicas y económicas que quizás han tenido su rol influyente, y a los cuales se les ha endilgado a través de los medios de comunicación,

vociferando que son muchos los que "cobran", en este sentido Luis Maturén directivo de encuestadora Datos de Venezuela, realizó varios estudios de mercado, concluyendo que este es un trabajo en equipo, familiar, donde también se encuentra la figura del aguantador, que es quien le que guarda la mercancía cerca del lugar, donde el bachaquero seguirá comprando, también el grupo del transporte o dueños de los autobuses o taxis que le hacen el transporte para llevarlos a los sitios de las compras y guardar la mercancía adquirida en algunos casos cuando no le es guardada por los aguantadores. Sobre los sectores involucrados también el Defensor del Pueblo, en declaraciones a la prensa manifestó que las grandes empresas podrían ser los organizadores de la compra y reventa de productos con sobreprecio, así expresó:

> "Tú ves en la redoma de Petare un jabón de 15 bolívares en 100 bolívares. Un paquete de pañales que está a precio regulado lo venden en 1.000 bolívares. Estoy en contra de ese tipo de especulación…Quien sabe si los grandes mayoristas no promueven ese tipo de bachaquerismo. Si gente que importa productos a un precio cómodo con subsidios de dólares no se ponen en esa. Obviamente que debe haberlo".-

De igual forma exhortó al gobierno a actuar y romper con esa cadena, criticando algunas decisiones de gobernantes, calificándolas de sensacionalistas cuando someten a algunos bachaqueros a barrer calles con una braga anaranjada, lo cual afecta la imagen del pueblo.

En ese mismo orden, el grupo empresarial, entre otras razones, por información rendida al diario el nacional, para el momento presidente de Fedecámaras Damiano Del Vescovo, señaló que el desvío de productos de las empresas privadas a las redes públicas de alimentos, servirá para excluir a la población que no tiene acceso a los establecimientos del Gobierno, incentivando la compra en el mercado negro, enfatizando que en el País no se mueve un gramo de alimento sin que el Gobierno lo autorice, de lo cual se deduce que el caos en la distribución de alimentos es responsabilidad del Gobierno Nacional.

Pues bien, el fenómeno del bachaquero ha dado nacimiento a una nueva figura dentro del sistema de relaciones o actores laborales, que bien pudiéramos entrar en su análisis a la luz de la concepción del trabajo y definir si esta actividad la podemos incluir en la lista de las actividades socialmente aceptadas y calificadas como actividad laboral.

Producto de la escasez, especulación o como quiera llamarse al hecho de no encontrar fácil y económicamente los productos básicos de higiene personal, la tradicional harina precocida para hacer el alimento icono de la mesa venezolana “arepa” o hallaca decembrina, repuestos de artefactos del hogar, de vehículos, materiales de construcción, en fin toda una lista de artículos vitales para conservar la acostumbrada alimentación o status social, se desencadenó la apertura de una actividad desarrollada por las personas, trabajadores o no, formales e informales, que vieron en este movimiento una forma de adquirir sumas de dinero, que cuadriplican el salario mínimo para los que no lo tenían; una forma de modificar su faena para quienes se dedicaban al trabajo informal (buhoneros) o una manera de aumentar sus ingresos para los que lo percibían del trabajo formal, descuidando o faltando así a la relajada relación de trabajo, debido a las facilidades que ha ganado el trabajador gracias a la desnaturalizadas instituciones protectoras del trabajador, más que del trabajo en sí.

Para describir someramente esta actividad podemos señalar lo siguiente:

Es una actividad que no requiere título, honor académico ni el mínimo de enseñanza, solo requiere de voluntad para hacer una cola que no se conoce cuando empieza ni cuándo termina.

No se requiere edad mínima ni máxima para hacerlo, pues no está sometida a los controles mundialmente aceptados para laborar.

No está sometido a una jornada ordinaria ni extraordinaria, ya que las circunstancias de la llegada del producto y la cantidad de personas en la cola para comprarlo son las variables de esta actividad que determinan el tiempo.

Se presume cierta fraternidad o vínculos sólidos entre el grupo, desconociéndose la identificación del dirigente, rector o cabecilla de esta organización; considerando que previamente a hacer la cola, estos se encuentran informados de cuál es el producto regulado (a bajo precio) que va a ser vendido y del lugar del establecimiento.

Frente a ellos no existe a quién rendir cuentas de su gestión, al menos a la vista que se pueda identificar, por lo tanto carece de esta clara identificación de las partes que requiere toda relación de trabajo.

Las ganancias exorbitantes que reciben estas personas se derivan de la reventa de estos productos regulados, cuyo margen de ganancia no tiene límites legales, (en algunos casos supera el 400%) solo son fijados por la necesidad del consumidor, del mercado, de quien finalmente paga el producto, de forma que quien paga por el servicio es un grupo indefinido, cambiante, es decir la población venezolana.

El nivel de irritabilidad del trabajador, del patrono, del ciudadano en general, producto de este sistema de ventas de artículos básicos para la vida diaria, se ha elevado a niveles exponenciales en la medida que ha modificado el comportamiento diario dándose el caso que ya el trabajador ordinario ha tenido que dejar de trabajar para ir en búsqueda del lugar o persona que tenga dichos productos a precios insostenibles, así como los que han tenido que ir a hacer largas colas de cualquier día a la semana en sacrifico de su trabajo para lograr llegar primero que el "bachaquero", sin dejar de mencionar la reorganización empresarial que se tuvo que aplicar a raíz de estos permisos que tácitamente tiene que dar el empleador, por ser el día que le corresponde comprar según su número de identidad, sin justificación o adecuación en la ley.

La posibilidad de desplazamiento del lugar de residencia del "bachaquero" hasta el lugar del establecimiento donde va a ser vendido el producto, sin importar su distancia y sin que esto signifique desmotivación alguna para el ejercicio de esta actividad, (que en una situación real de trabajo se asimila al despido indirecto por cambio del lugar de trabajo) lo cual influye el nivel de ganancia del precio final del producto.

El objeto sobre el cual se trabaja, trata de productos que están sometidos a una condición especial de regulación gubernamental, es decir pesa sobre ellos una regulación jurídica o sobre aquellos que salen pocos a la venta debido a la disminución de su importación o de las materias primas para su elaboración.

Ante estas características podemos comparar y evaluar si dicha actividad se puede definir como una actividad laboral, objeto de regulación y amparo de la Ley Orgánica del Trabajo de los trabajadores y trabajadoras, para lo cual se debe partir de que la actividad laboral debe ser una actividad que se realice en el proceso social trabajo cuyo objetivo expresamente definido en la ley entre otros es el de crear las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, apuntando hacia la consolidación de la soberanía económica del país asimilando, que forje conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad, así como el desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad capaz de generar fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional, crecimiento económico y la elevación del nivel de vida de la población. (Art. 25 LOTTT).

Condiciones que en la práctica de esta actividad se separan de todo su contenido, ya que a raíz de esta situación de largas colas, muchas veces las personas expuestas a altas temperaturas, sin ningún tipo de hidratación, casados con el mal humor y la desesperación provocando riñas colectivas, discusiones en los centros de cola por la ocupación de un lugar o por la ofensa de tener que pagar un alto porcentaje del salario mínimo por un producto de necesidad básica, en fin conflictos sociales derivados, desdicen del propósito que debe tener la actividad laboral de alcanzar una sociedad justa y amante de la paz, el desarrollo humano y fuentes de trabajo de agregado nacional, crecimiento económico y soberanía alimentaria.

No cabe dudas que hay que acabar con esta actividad de reventa de productos subsidiados, con éste fenómeno (bachaqueo), que se requiere de la participación de todos los actores laborales, la implementación de medidas que no estén dirigidas a sancionar esta conducta que además de desleal, no contribuye en su erradicación, al contrario debe fortalecerse la apertura de campos éticos y formales de empleo y eliminar las causas que dieron origen a tal bochornoso fenómeno de escasez de alimentos, productos de aseo personal, medicamentos, repuestos etc., y la eliminación del control o las barreras para la adquirirlos, así como incentivar la producción nacional.

Es así como se exhorta a los grupos económicos, a participar y concertar con los grupos de poder político para coordinar en función de la producción nacional, de procurar tener los recursos financieros e incentivos jurídicos para garantizar la seguridad y permanencia de los grupos empresariales privados, en la producción de los bienes y servicios que consumimos y evitar la escasez que finaliza en el acaparamiento y elevación de los precios.

Se requiere de un verdadero diálogo más que de la política de micrófonos, de papel y convencernos de que todos los factores: sindicales, empresariales, gubernamentales, tienen peso específico en la solución de este caos económico, en la aparición de este gran cuerpo social que ha deprimido la economía venezolana y ha incremento la inflación, hecho asumido por el ente gubernamental cuando anunció el cierre del Índice Nacional de Precios al Consumidor (INPC año 2015 en 141,5%), agregando a dicho informe que entre los factores que afectaron el comportamiento de este indicador figuran 'bachaqueo' y el contrabando de extracción de los principales productos demandados por el pueblo". (Véase pág. web: Infome21.com); el papel importante que juegan los grupos económicos creadores por esencia de riqueza, socialmente producida y el rol estabilizador que imprime el estado venezolana al dictar normas claras, que brinden seguridad jurídica, así como políticas ostensibles que favorezcan la inversión privada.- En ningún caso debe perderse de vista el rol mediador que deben mantener las instituciones gubernamentales, las cuales deben ponerse al frente de las grandes crisis, tal como así lo hicieron los países desarrollados luego de 2da guerra mundial, no menos de esto podemos esperar cuando el mundo ha anunciado la luz de una nuevo conflicto mundial, sin descontar la grave crisis económica del país.

Reflexiones finales

Con independencia de que este fenómeno sea consecuencia de grandes desaciertos políticos y económicos desde la ética del trabajo es imposible sostener que una actividad que en el fondo está acabando con el salario del venezolano, con las reservas del país, que genera crisis económica, inflación, que ha desviado la atención del trabajador a un oficio nulo en producción para el país, ni siquiera para producir lo esencial de las necesidades básicas, haciéndose cada día más dependiente del único recurso no renovable que es el petróleo, no apalanca la producción del país, por lo tanto

un actividad como ésta del “bachaqueo” por mucho esfuerzo que pueda hacer la persona y tiempo utilizado no se puede titular “trabajo” a la luz del concepto del trabajo como hecho social y elemento fundamental para conseguir los fines del estado, al apartarse del desarrollo de la persona, de su dignidad, como de la construcción de una sociedad justa y amante de la paz y el bienestar del pueblo (Art. 3 C.R.B.V.).

De manera que a mi juicio y el de muchos venezolanos, este oficio se encuentra socialmente repudiado por el alto costo que se tiene que pagar y los grandes sacrificios que hay que hacer, lo que hace ilegitimo y carente de todo elemento para calificarlo como acción ética, mucho menos laboral, distanciado de lo que hoy la OIT ha considerado trabajo decente, es decir humanamente digno.

Se puede concluir entonces que menos que un trabajo se trata de una Actividad, la cual a decir de Fouquet (1998) es algo que simplemente tiene un sentido para quien la realiza y que se hace para obtener de manera directa un bien o acceder a un servicio con el objeto de satisfacer una necesidad, material o inmaterial personal.

A sabiendas de cuales fueron todas las etapas por las cuales ha discurrido el concepto de trabajo inevitablemente se puede decir que esta actividad significa un retroceso para los que la quieran asimilar al concepto de trabajo y el mensaje está dirigido a los protagonistas de esta acción que con reprochable orgullo manifiestan a diario que van a “trabajar”.

Referencias

BCV publica cifras de inflación y PIB de Venezuela al cierre de2015.Disponible en: http://informe21.com/economia/bcv-publica-cifras-de-inflacion-y-pib-de-venezuela-al-cierre-de-2015

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999, 30 de diciembre). Gaceta Oficial de la República, Nº 36.860. [Extraordinaria], Marzo 24, 2000.

Fouquet, Annie: (1998): "Travail, emploi ou activité?" En prensa, en Jacot et Kergoat, Travail, Ed. Association RESSY, Paris.

Ley Orgánica del trabajo, los trabajadores y trabajadoras (2012). Gaceta oficial Extraordinaria N° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012.

Maturén, L. (2015) Desviode productos incentivara el bachaqueo. Tomado de http://www.notilogia.com/2015/08/empresa-privada-podria-estar-detras-del-bachaqueo.html

Somavía, Juan. Trabajo Decente: Memoria del Director General, OIT, 1999

William S. Defensor del pueblo. Tomado dehttp://www.notilogia.com/2015/08/empresa-privada-podria-estar-detras-del-bachaqueo.html

Capítulo 160

TELETRABAJO Y MUJER
CASO DE ESTUDIO

Marylin Barraza de Capriles

Resumen

El presente estudio centró su interés en analizar el trabajo realizado por las mujeres en una empresa venezolana dedicada en su totalidad al teletrabajo, con el propósito de establecer ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo para dichas mujeres. Se desarrolló una investigación de naturaleza descriptiva, con diseño de campo, usando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual fue aplicado a seis teletrabajadoras de la organización. La estrategia metodológica empleada se basó en el cuadro técnico metodológico. Se establecieron cuatro dimensiones de estudio: proceso del teletrabajo, perfil de la teletrabajadora, factores profesionales y personales que vinculan a la mujer con el teletrabajo y, ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo para las teletrabajadoras de la empresa caso de estudio., atendiendo así el logro de los objetivos específicos. Para realizar el análisis de los datos, éstos se agruparon en tablas de acuerdo a los indicadores de cada dimensión. Los resultados arrojaron realidades interesantes que se apoyan y coinciden con los aspectos teóricos revisados y se logró dejar esclarecidas las ventajas y desventajas que ofrece el teletrabajo a las mujeres que laboran en la organización estudiada Cabe señalar que este estudio deja abierta la puerta para futuras discusiones sobre el tema que permitan iniciar nuevas investigaciones.

Palabras clave: Teletrabajo, mujer.

Introducción

Los cambios tecnológicos que están ocurriendo en el siglo XXI abarcan muchos aspectos de la sociedad, dando lugar a la aparición de nuevas formas de trabajar, cambiando las ya existentes y ocasionando la desaparición de algunas de ellas. Las tendencias laborales se inclinan a un mayor impacto de la tecnología de información y comunicación en las rutinas del trabajo, añadiendo nuevos elementos a la esfera personal del trabajador y generando nuevas demandas de flexibilidad en cuanto al tiempo y lugar que ocupa en la prestación de sus servicios. Se habla entonces de la realización del trabajo a través del uso de elementos tecnológicos que permiten, a su vez, que se lleve a cabo fuera de las instalaciones de la empresa, es así que esta modalidad es conocida como teletrabajo.

Ahora bien, en la sociedad de la información, el teletrabajo se presenta como una opción laboral viable para la mujer, donde su presencia física en el trabajo no es necesaria y lo importante es la obtención de resultados, entre otras características que privilegian la oportunidad de atender el hogar y la familia, mientras se realiza la actividad laboral.

En atención a estos aspectos se desarrolla esta investigación, a través de una empresa enfocada al teletrabajo. La empresa objeto de estudio está concebida para ser el primer portal de teletrabajo en Venezuela, ofreciendo el compromiso de brindar una plataforma de negocios. En dicha empresa se estudió a las teletrabajadoras, con el fin de obtener información que dé respuesta al objetivo de esta investigación, el cual ha pretendido identificar ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo para las mujeres que allí prestan sus servicios.

El problema

La globalización y el desarrollo de las tecnologías de información y comunicación han impulsado cambios en diferentes aspectos de las organizaciones, facilitando el acceso a la información y la generación de formas de trabajo que son más flexibles, desconcentradas y de nueva modalidad organizacional, que conlleva a un trabajo a distancia, de características tecnológicas, creando la necesidad de otras relaciones y reglas laborales, que agilizan los procesos de comunicación y dan resultados favorables, lográndose una modalidad de empleo alterna que es conocida como teletrabajo.

De esta forma Osio y Delgado de Smith (2010) definen el Teletrabajo de la siguiente manera:

> Este término Teletrabajo desde el punto de vista etimológico alude a la unión de las palabras telou (griego) y tripaliare (latín) que significa lejos y trabajar. En consecuencia se entendería trabajo a distancia. Al teletrabajo también se le llama teledesplazamiento (Europa), y telecommuting (Estados Unidos) siendo dos sus características distintivas fundamentales. Por una parte, el trabajo desarrollado por el teletrabajador se realiza fuera de la sede física de la empresa; y la segunda, es que se realiza a través de la utilización de las TIC. (p. 70)

Ahora bien, esta modalidad de trabajo, abre una oportunidad a la mujer, en el entendido de facilitarle el ejercicio de sus diferentes roles en la sociedad, esposa, madre, cuidadora del hogar, e incluso su propio desarrollo personal al liberarle tiempo de traslado a un lugar fuera de su casa.

Al respecto Bonilla y Romero (2014), refiriéndose al teletrabajo, afirman que:

> Esta modalidad de empleo les permite a las mujeres tener la visión de controlar su tiempo, desarrollar las actividades laborales sin desplazarse de su casa, lo que es una ventaja para ellas ya que les permite velar por su familia al mismo tiempo que generan ingresos y medios económicos de sostenibilidad para la misma, así como su desarrollo personal, debido a que algunas mujeres optan por esta forma de empleo para iniciar o continuar con sus estudios, a fin de formarse dentro de un campo o área específica.(p. 31).

Así como también Osio y Delgado de Smith (2011) señalan:

> Otro aspecto relevante que da el teletrabajo a la mujer, se debe a que su permanencia en el hogar haciendo ambas labores, permite que sus hijos y esposo le den mayor valoración. Ya que esta demuestra la capacidad que tiene para generar riquezas y además satisfacer las demandas del hogar y de la familia (p. 74)

Por otra parte cabe señalar que en Venezuela hay más de 12 millones de usuarios de internet, según la Comisión Nacional de Telecomunicaciones, ya sea desde sus hogares, cibercafés, centros educativos o desde sus trabajos; representando el 42% de la población total, para el momento de la medición. (El mundo, 2013: en línea). Estas cifras revelan la importancia que tiene para los venezolanos el uso de este medio y además permiten inferir la posibilidad de realizar teletrabajo en el país.

Visto todo lo anterior, en esta investigación se pretende descubrir la vinculación que puede existir entre la mujer y el teletrabajo, identificando las ventajas y desventajas que esta modalidad laboral

ofrece a las mujeres teletrabajadoras de una empresa innovadora en esta materia que opera en Venezuela. Es así como se han generado las siguientes interrogantes: ¿Cuál es el proceso que tiene el teletrabajo? ¿Cuál es el perfil de la mujer teletrajadora? ¿Cuáles son los factores que vinculan a la mujer con el teletrabajo? ¿Cuáles son las ventajas y desventajas para la mujer con respecto al teletrabajo?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Analizar el teletrabajo realizado por la mujer en la empresa objeto de estudio, con el fin de establecer ventajas y desventajas de esta modalidad de trabajo.

Objetivos Específicos:

- Describir el proceso de teletrabajo en la empresa objeto de estudio
- Describir el perfil de la teletrabajadoras que laboran en la empresa objeto de estudio
- Identificar los factores que vinculan a la mujer con el teletrabajo
- Establecer ventajas y desventajas del teletrabajo para mujeres teletrabajadoras en la empresa caso de estudio.

Justificación de la Investigación

Este estudio está basado en la información suministrada por un grupo de mujeres teletrabajadoras en una empresa venezolana, dedicada al teletrabajo como su centro fundamental de acción. De tal manera que ha permitido conocer de primera mano el vínculo entre ellas y esta modalidad de trabajo que se está realizando en Venezuela de manera novedosa, convirtiendo esta investigación en un pequeño aporte a la comunidad académica que se interese por estos temas y a la sociedad en general.

Por otra parte se genera un beneficio a la empresa objeto de estudio, ya que el conocimiento aquí aportado les podrá ser útil para sus asuntos internos, brindándoles información directa que les permita ajustar el perfil de la teletrabajdora en su mejor selección para el trabajo y contribuir de alguna forma a ingresar más mujeres al mundo del teletrabajo.

Metodología

La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptiva, ya que se ha pretendido analizar aspectos y características del proceso del teletrabajo en una organización, así, Hernández y otros (2010) señalan que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En cuanto al diseño de esta investigación, éste se ubica como un diseño de campo, considerando que se han recopilado datos primarios, provenientes de la recolección directa en la empresa objeto de estudio. Igualmente conviene señalar que se elaboró un marco teórico para apoyar este estudio basándose en datos secundarios, provenientes de fuentes bibliográficas. Los datos primarios fueron recolectados a través de la técnica de la encuesta escrita, usando como instrumento el cuestionario, que fue aplicado a seis (6) mujeres teletrabajadoras.

La estrategia metodológica empleada ha sido el cuadro técnico metodológico. En este sentido Delgado de Smith (2013:261) afirma "en él están contenidas las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de investigación e instrumentos". La elaboración de este cuadro sentó las bases para la construcción del cuestionario.

Resultados

Los datos recopilados se organizaron en tablas que agrupan los resultados en función de los indicadores derivados de las dimensiones estudiadas con el fin de dar cumplimiento a cada objetivo específico. De esta manera se generaron cuatro segmentos de información, el primero, proceso del teletrabajo, el segundo, perfil de la teletrabajadora, el tercero, factores que vinculan a la mujer con el teletrabajo y el cuarto y último, ventajas y desventajas para la mujer teletrabajadora de la empresa estudiada.

Proceso del teletrabajo

Para describir esta dimensión del estudio se presentaron resultados detallados para dos indicadores:

Modalidades del teletrabajo: Es posible afirmar a la luz de los resultados obtenidos, que la modalidad de teletrabajo aplicada por la empresa objeto de estudio a sus teletrabajadoras, coincide con los aspectos fundamentados en el marco teórico, de acuerdo con Barba (2001) y Fernández (2003), estos son el uso del contrato a tiempo determinado, el hecho de que dichas mujeres realizan esta labor desde sus casas sin asistir a la empresa y que la empresa no ofrece una conexión directa en línea para teletrabajar, sino que los resultados deben ser enviados a través de internet.

Características del teletrabajo: Los resultados para este indicador señalan que las teletrabajadoras disponen en sus casas tanto de conexión a internet como de equipos de computación y dispositivos móviles, como el celular para realizar sus trabajos. Igualmente indican que la organización y la planificación para teletrabajar son otras de las características necesarias para llevar adelante el proceso del teletrabajo, así como también disfrutan de flexibilidad en cuanto disponen su propio horario para realizarlo ya que la empresa no les exige horario alguno. Estos resultados afirman lo señalado por Naranjo (2011) y Osio y Delgado (2010), autores consultados para la elaboración del marco teórico, para indagar sobre las características del teletrabajo.

Perfil de la teletrabajadora

En esta dimensión o variable se presentan dos indicadores:

Características profesionales: Los resultados arrojados indican que las teletrabajadoras se enfocan en obtener los resultados esperados, cumplen con las tareas asignadas y se mantienen actualizadas con las tecnologías. Esto afirma lo señalado por Franco y Restrepo (2011) respecto a la habilidad del teletrabajador de actualizarse en las tecnologías y tener como factor predominante la capacidad de enfocarse en el logro de metas y de planificarse en función de las mismas.

Destaca en estos resultados, que las teletrabajadoras indicaron necesitar supervisión, aspecto que contradice las afirmaciones de Franco y Restrepo (2011) quienes indican que los teletrabajadores no requieren de supervisión para cumplir con las tareas.

Características personales: En este indicador se encontró que las teletrabajadoras tienen en su casa un espacio físico destinado para teletrabajar, además de que se distribuyen y planifican el tiempo para teletrabajar y atender otros asuntos tanto de índole familiar como personales. Sin embargo

destaca que respondieron negativamente a la realización de seguimiento, y evaluación de las actividades realizadas, siendo esta una característica señalada por Franco y Restrepo (2011) como necesaria.

Otro aspecto importante, y que en los resultados se observa en la totalidad de las respuestas, es la comunicación que tienen las teletrabajadoras a la hora de cumplir con sus funciones, ya sea de manera escrita o audiovisual con el uso de la tecnología. Así, Franco y Restrepo (2011) señalan que esta característica es importante ya que al teletrabajador se le hace difícil la obtención de la información y teniendo buena comunicación ésta es más fácil de obtener.

Factores que vinculan a la mujer con el teletrabajo

Esta dimensión se organizó en dos indicadores para atender los factores personales y profesionales de la mujer teletrabajadora. En cuanto a los primeros, las encuestadas afirman sentirse bien teletrabajando, de igual forma indican que proveen ingresos económicos al hogar, y que su labor influye en la calidad de vida de ellas y su familia, logrando el necesario equilibrio familiar. Aquí se observa coincidencia con Plou (2010) quien señala que la autoestima de la mujer se eleva, ya que el teletrabajo le ofrece la confianza y la satisfacción personal.

En cuanto a los factores profesionales, las encuestadas señalan que aumentan sus capacidades y su desarrollo profesional, coincidiendo con Osio y Delgado (2010) quienes afirman que el teletrabajo da apertura a la mujer en la vida laboral y profesional y que esta ayuda aumentar su confianza y seguridad ya que aporta económicamente en el hogar.

Ventajas y desventajas del teletrabajo para la mujer teletrabajadora de la empresa estudiada.

De acuerdo a los resultados obtenidos y a la literatura consultada, se elaboró el cuadro nro.1, a objeto de mostrar de manera precisa y resumida esta información. A continuación se presenta:

Cuadro N°1. Ventajas y desventajas del teletrabajo para la mujer

VENTAJAS	DESVENTAJAS
1. Flexibilidad de horario 2. Desarrollo profesional 3. Aumento de la estima de la mujer 4. Trabajo desde cualquier parte, fuera de la empresa física, en especial desde la casa 5. Participación en el crecimiento de sus hijos 6. Contribución económica al hogar	1. Esfuerzo adicional para actualización constante en materia tecnológica 2. Son necesarios equipos informáticos propios 3. Poca socialización

Discusión

Los resultados de este estudio confirman, prácticamente en su totalidad, lo señalado por diversos autores que fueron consultados para nutrir un marco teórico que sirvió de apoyo y fundamento a esta investigación. Algunos de estos autores fueron presentados conjuntamente en la sección de resultados de este documento para ilustrar específicamente el aporte en cada aspecto investigado en el tema teletrabajo.

Se construyeron, como ejes fundamentales para abordar este estudio, aspectos relacionados con el proceso del teletrabajo y las características que deben tener las personas para transitar por esta modalidad de trabajo con éxito, revisando la perspectiva personal y profesional de las mujeres encuestadas. En cuanto a las ventajas y desventajas encontradas, se podría afirmar que esta modalidad de trabajo es muy beneficiosa para las mujeres que laboran en la empresa caso de estudio, ya que los aportes que reciben en su calidad de vida así lo demuestran.

Esta investigación es apenas un pequeño aporte a una temática que ofrece diferentes aristas para continuar avanzando en su estudio, desde la perspectiva de la mujer y sus roles en la sociedad hasta el efecto ecológico que podría darse con la masificación del teletrabajo, y el estudio de los ahorros que genera esta modalidad de trabajo tanto a las empresas como a sus teletrabajadores, así como también el abordaje desde la perspectiva jurídica. Sin dejar de lado los problemas sociales que se producen cuando las personas se aíslan y se acostumbran a comunicarse por vías electrónicas, en detrimento de sus relaciones y vínculos sociales necesarios para un desarrollo pleno en todos los sentidos, así como también el contacto con la naturaleza en espacios abiertos y desconectados de

aparatos electrónicos que propicien escenarios para el sano esparcimiento del cuerpo y del espíritu humano.

Es necesario acotar, que este estudio es limitado para inferir a través de sus resultados análisis mayores en Venezuela, ya que la población estudiada es muy pequeña, pero sirve como contribución a los estudios ya existentes en la Universidad de Carabobo y en otras universidades de Venezuela y de la región. Con los cuales, ciertamente, se hallaron coincidencias en el proceso del teletrabajo y en el perfil necesario del teletrabajador, entre otros. Para citar algunos de los consultados, no mencionados en este documento, se señala una investigación realizada por Blanco (2011) en la Universidad Central de Venezuela y a Osio (2008), en la Universidad de Carabobo.

Conclusiones

En base a los objetivos planteados para este estudio, al análisis de las respuestas que surgieron de la aplicación del instrumento y al conocimiento adquirido en la investigación documental, se puede considerar que tales objetivos fueron cumplidos en su totalidad y a continuación se presentan las siguientes conclusiones.

Atendiendo a lo propuesto en el primer objetivo específico de esta investigación en relación a describir el proceso del teletrabajo en la empresa objeto de estudio, se observó la utilización del contrato a tiempo determinado, la realización del teletrabajo desde el domicilio y el uso del internet para el envío del trabajo. Con respecto a las características del teletrabajo, se pudo observar que los resultados se corresponden con la teoría investigada, es decir en el proceso del teletrabajo aplica el uso de equipos telemáticos propios por parte de las teletrabajadoras, existe flexibilidad en el horario y requiere que la teletrabajadora se organice para teletrabajar, esto con el objeto de la obtención de resultados exigidos por parte de la empresa objeto de estudio.

Ahora bien, al dar respuesta al segundo objetivo específico, atinente a describir el perfil de la teletrabajadora que labora en la empresa de estudio se pudo apreciar que las características profesionales de las teletrabajadoras son conocimiento de las tecnologías y capacidad para planificar y organizar sus labores, como principales características. Además la teletrabajadora debe ser capaz de comunicarse de forma eficiente a través de las tecnologías, así como adaptarse con facilidad a los cambios en las mismas. Otro aspecto lo constituye las características

sociodemográficas donde las teletrabajadoras de la empresa objeto de estudio son mujeres con y sin hijos.

Por otra parte y en atención al tercer objetivo, se lograron identificar tanto factores personales como profesionales de las teletrabajadoras, encontrándose que manifiestan sentirse a gusto con esta modalidad de trabajo, disponer de su tiempo para sus asuntos familiares y personales y disfrutando de una mejor calidad de vida con la familia y los ingresos obtenidos.

Finalmente con respecto al logro del cuarto y último objetivo, se elaboró un cuadro para resumir las ventajas y desventajas encontradas en esta modalidad de trabajo, además de presentar un análisis de cada una de ellas. (Ver Cuadro nro.1). Se puede concluir que las ventajas encontradas superan a las desventajas, de acuerdo a las respuestas de las encuestadas, ya que las mujeres teletrabajadoras de esta empresa así lo señalaron. Igualmente es necesario señalar que hubo coincidencia con los autores revisados para conformar el marco teórico de esta investigación.

Referencias

Barda, Lourdes. (2001). El teletrabajo y los profesionales de la información. Revista El profesional de la información V-10 N°4 pp4-13

Blanco, Elio (2011) El teletrabajo en el derecho laboral venezolano. Universidad Central de Venezuela. Caracas

Bonilla y Romero (2014) El Teletrabajo, una precisión conceptual. Universidad Nacional de Colombia. Bogotá.

Castellano y otros (2014) Trabajo en casa y calidad de vida: una aproximación conceptual. Universidad del Bosque, D.C Colombia.

Delgado de Smith, Yamile (2013) La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas. Editorial Dirección de Medios y Publicaciones, Universidad de Carabobo, Venezuela.

El Mundo, Economía y Negocios (2013) Cifras de Internet en Venezuela. Recuperado el 15 de febrero de 2016 de: http://www.elmundo.com.ve/noticias/tecnologia/internet/cifras-del-internet-en-venezuela.aspx#ixzz4BJajZYcP

Fernández, Cristian (2003) El teletrabajo: Una nueva forma de inserción laboral para el bibliotecólogo. Universidad de Playa Ancha de Ciencias de Educación. Valparaiso.

Franco y Restrepo (2011) El perfil del teletrabajador y su incidencia en el éxito laboral. Revista virtual Universidad Católica del Norte. N°33. Medellin

Naranjo, Francisco (2011) El teletrabajo una alternativa para mejorar la calidad de vida. Cegesti Éxito empresarial. N° 139.

Osio, Luibiza (2008) Hiperenlace: una herramienta de apoyo para el teletrabajo en Venezuela, como asistencia a las Pymes en el proceso de incorporación de tecnologías de información y comunicación. Universidad de Carabobo. Valencia

Osio y Delgado (2010). Mujer, Ciberfeminismo y teletrabajo. Revista Compendium Nro.24

Plou, Dafne (2010) Teletrabajo: una mirada con perspectiva de género. Recuperado el 27 de diciembre de 2015 de http://www.genderit.org/es/articles/teletrabajo-una-mirada-con-perspectiva-de-género

Capítulo 161

RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL USO DE LAS TECNOLOGIAS DE INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN EN EL SIGLO XXI

Marylin Barraza de Capriles

Resumen

El presente estudio centró su interés en analizar el *e-Recruitment* como herramienta tecnológica para el reclutamiento y selección de personal a propósito de determinar ventajas y desventajas de su uso en una empresa dedicada al área comercial, ubicada en Venezuela. Se desarrolló una investigación de naturaleza descriptiva, con diseño de campo, usando como instrumento de recolección de datos el cuestionario, el cual fue aplicado a siete directivos de la organización que participan en el proceso de reclutamiento y selección de personal. La estrategia metodológica empleada se basó en el cuadro técnico metodológico. Se establecieron tres dimensiones de estudio: prácticas actuales de reclutamiento y selección de personal en la empresa objeto de estudio, técnicas de *e-Recruitment* y, ventajas y desventajas del uso del *e-Recruitment* para dicha empresa, atendiendo así el logro de los objetivos específicos. Para realizar el análisis de los datos, éstos se agruparon en tablas de acuerdo a los indicadores de cada dimensión. Los resultados arrojaron realidades interesantes que se apoyan y contrastan en los aspectos teóricos revisados y que permitieron generar recomendaciones para la empresa, no sin antes dejar esclarecidas las ventajas y desventajas que ofrece el *e-Recruitment* para esta organización. Cabe señalar que este estudio deja abierta la puerta para futuras discusiones sobre el tema que permitan iniciar nuevas investigaciones.

Palabras clave: Reclutamiento, Selección, *e-Recruitment*

Introducción

El siglo XXI ha traído consigo cambios importantes y vertiginosos, a un ritmo sin precedentes en la historia de la humanidad, impulsados por la globalización y los avances científicos en materia de tecnología de información y comunicación, entre otros. Estos cambios dinámicos han producido variaciones en los procesos organizacionales modificando la forma como las empresas realizan las actividades diarias en sus diferentes áreas y departamentos.

Como parte de esos cambios, surgen herramientas tecnológicas que generan nuevas formas de manejar el proceso de reclutamiento y selección del talento humano con el objetivo de derivar, luego de aplicadas, en la adquisición del talento idóneo para las organizaciones, conocido todo esto bajo el término de *e-Recruitment* para referirse al reclutamiento y selección de personal a través del uso de internet y las redes sociales.

Es importante destacar que las empresas sufren un proceso de adaptación a estos cambios, mientras identifican sus beneficios y aportes evaluando los pros y los contras que producen en ellas y en su entorno. Es así, que en esta investigación en particular se realizó un análisis de las ventajas y desventajas de usar, o no, estas nuevas prácticas de reclutamiento y selección de personal en una organización, una vez estudiada la forma en que dicha empresa realiza esta actividad logrando describir sus prácticas actuales en este sentido, así como también se logró la identificación de las técnicas empleadas basadas en *e-Recruitment*.

El problema

Las actividades de reclutamiento y selección de personal, que son fundamentales para las organizaciones, pertenecen al subsistema de provisión de recursos humanos y consisten en procesos que permiten incorporar nuevos talentos, a través de la generación de una demanda para atraer a candidatos según las necesidades a cubrir y la escogencia entre los demandantes que se adapten mejor a los requerimientos establecidos por la estructura organizacional de cada empresa. En este sentido, las empresas han considerado la necesidad de implementar cambios profundos en las estrategias de reclutamiento y selección, con motivo de la proliferación de la tecnología. El *e-Recruitment* ha revolucionado por ejemplo, la forma de crear canteras o "pools" de candidatos incluyendo jóvenes nativos tecnológicos que se incorporarán a las empresas en el futuro. Los

sistemas de seguimiento de candidatos, han originado la automatización de procedimientos realizados anteriormente de forma manual, que permiten revisión de currículos, el filtrado online, la programación de eventos de selección tales como, entrevistas y pruebas. Esto supone una reducción en los tiempos y costes de reclutamiento.

Al respecto Dessler (2009) afirma que:

> En general el internet es una forma rentable de anunciar puestos vacantes; genera más respuestas a mayor velocidad, por un tiempo más largo y a un menor costo que cualquier otro método. Por ejemplo, Marsha Wheatley, directora de recursos humanos de la American Crop Protection Association, De Washington DC, ya no coloca anuncios de 400 dólares en el Washington Post cuando busca profesionales. En su lugar los anuncios en washingtonpost.com sólo cuestan 200 dólares. (p. 178).

Por otra parte, Deloitte University Press, en su informe anual del año 2014, reporta:

> Las organizaciones que buscan contratar y adquirir talento, tienen que competir en un nuevo terreno, un campo de batalla configurado por nuevas redes de talento globales definido por las marcas de empleo y los cambiantes puntos de vista de las profesiones. El 60% de quienes respondieron a nuestra encuesta mundial han actualizado o están actualizando y modernizando su estrategia de contratación de talentos, mientras que otro 27% está considerando realizar cambios.

En Latinoamérica, la utilización de internet y de programas informáticos especializados han hecho posible que las consultoras de selección y muchas empresas, a través de sus portales corporativos, reciban, clasifiquen y seleccionen postulantes con ventajas considerables en términos de tiempo y costo. Según el portal de búsqueda de empleo Zonajobs.com, quien opera desde el año 2006 en más de siete países en la región y cuenta con más de diez millones de usuarios y más de 150.000 empresas entre sus clientes en América Latina, en una encuesta realizada a 953 empresas en Argentina, Chile, México y Venezuela, encuentra que (Zonajobs, 2011: en línea). “el 37 por ciento de las empresas latinoamericanas ya utilizan las redes sociales como centro de sus estrategias de reclutamiento”

Ahora bien, en el caso puntual de esta investigación, el estudio se centra en una empresa ubicada en Venezuela, en la ciudad de Maracay, Estado Aragua, dedicada a la compra, venta, importación, distribución y comercialización en el territorio nacional de productos cerámicos, con 10 años de experiencia en el ramo, donde se presentan inconvenientes para la captación y selección de

personal, cuyas habilidades y competencias estén acorde con los requerimientos para desempeñar los cargos. Surge así la necesidad de investigar este proceso, y a tal efecto, se han formulado las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las prácticas actuales del proceso de reclutamiento y selección de personal en la empresa objeto de estudio?, ¿Cómo son las técnicas de *e-Recruitment* para el proceso de reclutamiento y selección de personal?, ¿Cuáles son las ventajas y las desventajas del uso del *e-Recruitment* en la empresa caso de estudio?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General: Analizar el *e-Recruitment* como herramienta tecnológica para el reclutamiento y selección de personal a propósito de determinar ventajas y desventajas de su uso en la empresa objeto de estudio.

Objetivos Específicos:

- Describir las prácticas actuales de reclutamiento y selección de personal en la empresa objeto de estudio.
- Identificar las técnicas de *e-Recruitment* para el reclutamiento y selección de personal en la empresa objeto de estudio.
- Establecer ventajas y desventajas del uso del *e-Recruitment* en la empresa caso de estudio.

Justificación de la Investigación

La tecnología es un factor que impacta al sistema de recursos humanos, y su estudio es de gran importancia puesto que en la actualidad han aparecido recursos tecnológicos que prometen facilitar a las empresas, sin importar su tamaño, el proceso de selección y reclutamiento de su personal. Esta investigación ha permitido analizar el *e-Recruitment* y establecer vínculos entre la realidad venezolana y la academia; de manera tal, que se ha podido conocer de forma directa las ventajas y desventajas que aporta el uso de esta novedosa herramienta tecnológica. Igualmente se ha generado un aporte a la empresa, a partir de los resultados de esta experiencia. Por otra parte el estudio es de utilidad para los profesionales de las Relaciones Industriales presentes y futuros, ya que sienta un precedente sobre un tema de actualidad en su campo tanto laboral como académico, y es un aporte para futuros estudios sobre el tema.

Metodología

La naturaleza de esta investigación es de tipo descriptiva, ya que se ha pretendido analizar aspectos y características del proceso de reclutamiento y selección en una organización, así, Hernández y otros (2010) señalan que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de las personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis.

En cuanto al diseño de esta investigación, éste se ubica como un diseño de campo, considerando que se han recopilado datos primarios, provenientes de la recolección directa en la empresa objeto de estudio. Igualmente conviene señalar que se elaboró un marco teórico para apoyar este estudio basándose en datos secundarios, provenientes de fuentes bibliográficas. Los datos primarios fueron recolectados a través de la técnica de la encuesta escrita, usando como instrumento el cuestionario, que fue aplicado a siete (7) directivos de la empresa.

La estrategia metodológica empleada ha sido el cuadro técnico metodológico. En este sentido Delgado de Smith (2013:261) afirma "en él están contenidas las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de investigación e instrumentos". La elaboración de este cuadro sentó las bases para la construcción del cuestionario.

Resultados

Los datos recopilados se organizaron en tablas que agrupan los resultados en función de los indicadores derivados de las dimensiones estudiadas con el fin de dar cumplimiento a cada objetivo específico. De esta manera se generaron tres segmentos de información, el primero, prácticas actuales de reclutamiento y selección de la empresa objeto de estudio, para atender todo lo atinente a los pasos, técnicas y procedimientos empleados actualmente en la empresa para atraer y escoger candidatos, el segundo, técnicas de *e-Recruitment* para atender lo relacionado con las herramientas tecnológicas para la búsqueda y selección de candidatos y finalmente el tercero, ventajas y desventajas del uso del *e-Recruitment* para atender lo relacionado a este punto, respecto a la empresa objeto de estudio.

Prácticas actuales de reclutamiento y selección de la empresa caso de estudio.

Para describir esta dimensión del estudio se presentaron resultados detallados para tres indicadores:

Pasos para el reclutamiento y selección de personal: De acuerdo con los aspectos desarrollados en el marco teórico en contraste con los datos aquí obtenidos, se observó que estos pasos no están establecidos claramente para todos los directivos que se encuentran involucrados en este proceso, los cuales son fundamentales para alcanzar un reclutamiento y selección eficaces.

Técnicas y procedimientos de atracción de candidatos: No usan las técnicas de reclutamiento interno (promoción, transferencia, planes de carrera y de desarrollo), las cuales aparecen descritas en el marco teórico de acuerdo a Dessler (2009) y Griffin (2011). Con respecto a los medios de reclutamiento externo, descritos en el marco teórico según Werther y Davis (2000) se encontró el uso de archivos de candidatos elegibles y la publicación de anuncios en revistas o periódicos.

Técnicas y procedimientos de escogencia de candidatos: Se encontró que las más usadas son la entrevista estructurada y no estructurada, y las pruebas de conocimiento. Esto significa que se utilizan solo tres de las cinco técnicas señaladas por De Ansorena (2005).

Técnicas de *e-Recruitment* en la empresa caso de estudio

Para identificar las técnicas de *e-Recruitment* aplicadas en la empresa estudiada se han considerado, dentro de esa dimensión, dos indicadores:

Herramientas de búsqueda de candidatos: Los resultados arrojaron que utilizan las siguientes: portales de empleo, bolsas de empleo, perfiles virtuales de candidatos y redes sociales. Igualmente se evidenció el no uso de la web corporativa. Todas estas descritas en el marco teórico de acuerdo a Rojas (2010). Igualmente se observó que no utilizan el recurso del *Employer Branding,* descrito en el marco teórico por Díaz (2011).

Herramientas para validar competencias de los candidatos: No utilizan video entrevista y las pruebas virtuales. Estas herramientas han sido descritas por Alastruey (2009)

Ventajas y desventajas del uso del *e-Recruitment* en la empresa caso de estudio

Tomando en consideración los resultados obtenidos se puede afirmar que esta herramienta tecnológica aporta múltiples ventajas a la empresa. Los directivos afirmaron que el uso del *e-Recruitment* representa una reducción de costes del proceso de reclutamiento y selección y que a su vez facilita la realización del mismo. De igual modo afirmaron que permite la elaboración de una base de candidatos elegibles, los cuales pueden ser aprovechados para vacantes que se presenten en el futuro.

Con respecto a las desventajas, los directivos afirmaron que observan fallas en los currículos, indican que los formatos de currículos que ofrecen las herramientas web a los usuarios, requieren de mejoras que faciliten el trabajo de los reclutadores. Otra desventaja que se pudo apreciar es la poca confidencialidad de los datos suministrados en línea, es decir que existe un temor sobre la vulnerabilidad de la información que se transmite a través de internet si se le da a la misma un trato incorrecto, lo cual reafirma lo referido por González (2005) en lo referente a los riesgos del *e-Recruitment* y la confidencialidad de los datos en línea.

Discusión

Los resultados que arroja esta investigación permiten observar que las prácticas de reclutamiento y selección que aplica la empresa caso de estudio constan de dos condiciones interesantes, la primera, el uso tradicional de pasos ya conocidos en años anteriores y donde varios autores señalados en el marco teórico coinciden, Desler (2009), Delgado y Ventura (2011), entre otros, y la segunda, el uso de las herramientas nuevas que ofrece el *e-Recruitment*. Esto significa que coexisten en un mismo proceso las viejas prácticas y las nuevas tendencias tecnológicas en esta materia.

Se observa en estos resultados, además, un hallazgo importante, ni usan la totalidad de las prácticas tradicionales, ni usan la totalidad de las herramientas del *e-Recruitment,* es decir, complementan elementos de ambas, e igualmente presentan déficit en su uso y óptimo aprovechamiento, esto significa que ciertamente esta organización se encuentra en un proceso de adaptación al cambio a la realidad imponente de los avances en los enfoques de adquisición de talentos, considerando las

ventajas y desventajas aquí develadas, o mejor dicho, reafirmadas según lo señalado por González (2005) en el marco teórico de este estudio.

El efecto globalizador que produce el avance de la tecnología alcanza a empresas y organizaciones de todos los tamaños y en todas partes, a pesar de las condiciones económicas que diferencian unos casos de otros, de tal manera que los resultados arrojados en un estudio internacional realizado por Deloitte University Press, denominado: Tendencias globales del capital humano 2014, donde hay un tópico sobre nuevas tendencias en adquisición de talentos, refleja resultados similares al de esta empresa estudiada en esta investigación.

Otro aspecto interesante a señalar, aunque no es abordado en este estudio pero ilustra el contraste, es el cambio cultural por el cual atraviesa toda empresa que se encuentra absorbiendo nuevas tecnologías, considerando en su personal, y en sus directivos inclusive, la resistencia al cambio para incorporar las nuevas tendencias, tal como lo señala un estudio sobre *e-Recruitment* realizado en la Universidad de Valladolid, denominado: La Estrategia de Selección de Recursos Humanos y las nuevas Tecnologías (2013). Este señalamiento, como los anteriores en este segmento, deja entrever oportunidades para iniciar nuevos estudios sobre la temática de esta investigación.

Conclusiones

Para la consecución del objetivo general de esta investigación se consideraron tres objetivos específicos, desglosados en variables e indicadores. Atendiendo a lo propuesto en el primer objetivo específico, en relación a la descripción de las prácticas actuales de reclutamiento y selección en la empresa objeto de estudio, se observó que para las mismas no están formalmente establecidos los pasos y las técnicas a utilizar, lo que genera discrepancias en cuanto al proceder en los diferentes departamentos involucrados. Sin embargo también se pudo constatar que este proceso consta de cuatro de los cinco pasos que establecen los aspectos teóricos consultados.

Asimismo, se pudo conocer que el reclutamiento interno no es una de las técnicas empleadas, lo que revela que sus trabajadores actuales no son considerados para ocupar los cargos vacantes. Se puede afirmar que las técnicas de reclutamiento externo son actualmente utilizadas para este proceso, siendo la más usada las publicaciones en periódicos o revistas. Para el proceso de selección la técnica empleada es la entrevista tanto estructurada como no estructurada, recurriendo

solo en pocos casos a pruebas de conocimiento para validar las competencias, lo cual, si se compara con las diferentes técnicas existentes que se pueden apreciar en la revisión teórica, convierte el proceso de selección de personal en limitado, que pudiese, no profundizar en la validación de las competencias de los aspirantes a los puestos.

Al dar respuesta al segundo objetivo específico e identificar las herramientas de *e-Recruitment*, en la empresa objeto de estudio, se pudo apreciar que las redes sociales juegan un rol protagónico para el reclutamiento de personal de igual modo la empresa recurre a técnicas virtuales tales como portales de empleo, revisión de perfiles de candidatos en línea y consulta de bolsas de empleo electrónicas, para atraer candidatos con el perfil requerido por el cargo vacante. Igualmente se evidenció la ausencia de una web corporativa, lo que según la teoría consultada significa que esta empresa no usa la técnica de *Employer Branding*. Tampoco hace uso de herramientas tecnológicas para validar competencias, recurriendo a entrevistas y pruebas en formato tradicional.

Por otra parte y en atención al tercer y último objetivo, se pudo concluir que el *e-Recruitment* representa ventajas y desventajas para la empresa objeto de estudio, y tomando en cuenta los hallazgos en la investigación documental, se presentan en el siguiente cuadro, una síntesis al respecto. (Ver cuadro Nro. 1). Cabe destacar que se redactaron un conjunto de recomendaciones para la empresa objeto de estudio, a la luz de los resultados obtenidos. De esta forma se ha logrado el cumplimiento del objetivo general de esta investigación.

Cuadro Nro. 1. Ventajas y desventajas del *e-recruitment*

Ventajas	Desventajas
• Reducción en los costos de publicación de anuncios. • Amplio alcance, permite llegar a candidatos a distancia. • Innovación tecnológica. • Publicidad y promoción a las empresas. • Permite crear una base de datos de candidatos electrónica. • Favorece la disponibilidad de candidatos.	• Requiere de adiestramiento para su práctica lo cual significa una inversión en capacitación. • Existe resistencia al cambio en algunos reclutadores ante el uso de esta herramienta tecnológica. • Temor por la vulnerabilidad de los datos en línea. • Requiere inversión en equipos tecnológicos tales como ordenadores e internet o wifi.

Ventajas	Desventajas
• Permite la consulta de perfiles en línea lo cual acerca a los reclutadores a candidatos pasivos, es decir aquellos que no se encuentran en la búsqueda de empleo. • Facilita el proceso de reclutamiento y selección • Sirve como técnica complementaria al reclutamiento clásico.	• Los currículos en líneas presentan fallas en cuanto a la organización de la información contenida lo que puede generar dificultades para su lectura y comprensión por parte de los reclutadores. • Algunas de las herramientas tecnológicas exigen un pago para su uso.

Referencias

Alastruey, Rosalba (2009) Empleo 2.0. Editorial UOC, Barcelona.

De Ansorena, Alvaro (2005) 15 pasos para la selección de personal con éxito. Editorial Paidós Ibericas, Madrid.

Delgado de Smith, Yamile (2013) La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas. Editorial Dirección de Medios y Publicaciones, Universidad de Carabobo, Venezuela.

Delgado y Ventura (2011) Recursos Humanos: Administración y Finanzas Editorial Paraninfo, Madrid.

Deloitte University Press (2014) Tendencias Globales del Capital Humano 2014. Comprometiendo la fuerza laboral del siglo XXI. Informe anual.

Dessler, Gary (2009) Administración de Recursos Humanos. Editorial Prentice Hall, México.

Díaz, Amparo (2011) El talento está en la red. Editorial LID Editorial Empresarial, Madrid

Galindo, Juan (2013) La Estrategia de Selección de Recursos Humanos y las nuevas Tecnologías. Universidad de Valladolid.

González, Raquel (2005) Nuevas tecnologías aplicadas a la gestión de RRHH. Las TIC como herramienta de mejora permanente del capital humano. Recuperado el 15 de abril de 2015 de: https://books.google.co.ve/books?isbn=8493454753.

Griffin, Ricky (2011) Administración. Editorial Cengage Learning, Boston.

Hernández y otros (2010). Metodología de la Investigación Editorial Mc Hill. México.

Rojas, Pedro (2010) Reclutamiento y selección 2.0. Editorial UOC, Barcelona. Recuperado el 11 de mayo de 2015 de: https://books.google.co.ve/books/

Werther y Davis (2000) Recursos Humanos y Administración de Personal. Editorial MacGraw Hill, México

Zonajobs (2011) Employer Branding. Documento en línea. Recuperado el 15 deabril de 2015 de: http://www.employerbranding.la/employer-branding.

Capítulo 162

ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL DETERIORO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA VENEZUELA ACTUAL.

Grazietta Nani
Zurima Bolívar

Resumen

Con la presente investigación se realizará un análisis del deterioro de las relaciones de trabajo en la Venezuela actual, en el cual se desarrollarán una serie de reflexiones sobre la situación económica por la que atraviesa el país, y cómo el ámbito político incide de manera contundente en el contexto económico del mismo, esa incidencia se ve reflejada día a día en ciertas situaciones como por ejemplo, en las relaciones de trabajo que se ven afectadas por la crisis de empleo que ha originado el crecimiento acelerado de la economía informal y con ello la nueva modalidad de emprendimiento en Venezuela, denominada "el bachaqueo", que se ha convertido en una práctica consecuencia de una política económica con excesivos controles, aparte de incentivar a los trabajadores a abandonar sus puestos de trabajo por considerar que de aquella forma se consigue dinero fácil, sin cumplir un horario de trabajo ni tener una relación laboral que le imponga obligaciones. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo, correlacional. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de documentos.

Palabras clave: Crisis, economía, empleo, política, relaciones de trabajo.

1. Introducción

El surgimiento del derecho del trabajo vino dado por la necesidad de proteger a los trabajadores, quienes con el surgimiento de la revolución industrial y el modelo económico denominado liberalismo, fueron objeto de explotación por parte de sus patronos para aumentar la producción. En el caso venezolano, el ordenamiento jurídico venezolano señala al trabajo como un hecho social, como actividad humana que desempeña el hombre con la idea de lograr una subsistencia digna tanto para él como trabajador y también para su familia. El trabajo, debido a la función social que cumple, influye categóricamente en lo económico, jurídico y político dentro del contexto de la sociedad.

El trabajo como hecho social posee una justificación de rango constitucional, por cuanto la Carta Magna, dentro de sus postulados establece una serie de principios y garantías de los derechos de los trabajadores, entre los cuales se encuentra el que sostiene que el Estado debe garantizar protección o tutela del trabajo asalariado, incluyendo regularización de jornada, condiciones de trabajo y otros conceptos, entre los que cabe mencionar: seguridad social, derecho al trabajo, justicia laboral eficaz y oportuna, como garantías constitucionales. Esos derechos se encuentran muy bien contemplados en el contexto del Capítulo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), en la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT, 2012) y el Reglamento vigente de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT, 2006). Asimismo la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), también reconoce el deber de trabajar.

A un lado ha quedado una buena política de empleo fomentada por el estado venezolano, porque actualmente han crecido los índices de las tasas de desempleo, lo cual ha ocasionado por supuesto el auge de la llamada economía informal, aun cuando de acuerdo a las cifras publicadas por el gobierno, Venezuela presenta las cifras más bajas de desempleos en las últimas décadas. La informalización de la economía no es un tema nuevo en el país, todo lo contrario, es un tema de vieja data, que en Venezuela se ha visto influenciado por múltiples factores, aunado a ello el hecho de que el Ejecutivo no ha podido ejercer acciones contundentes para disminuir la tasa de desempleo, que es la principal causa del crecimiento de esa economía informal.

Surge entonces, importante estudiar el fenómeno del desempleo por el que atraviesa la sociedad actual, la caída del salario real y demás hechos que contribuyen a la caída de ingreso familiar, sin menospreciar las políticas implementadas por el gobierno venezolano y su influencia en el deterioro de la relaciones de trabajo, así como los índices de las tasas del desempleo, la informalización de la economía y otros elementos trascendentales, que en delante se abordaran.

2. Algunas consideraciones sobre el deterioro de las relaciones de trabajo en la Venezuela actual

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, estipula en su artículo 26 el derecho al trabajo y el deber de trabajar, y dispone: "Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa (...) El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador". De esa manera se evidencia el carácter social que el trabajo posee dentro de la legislación laboral venezolana.

Efectivamente, el trabajo es un derecho y es considerado dentro de los valores superiores del ordenamiento jurídico del Estado, ya que se le da preeminencia a los derechos humanos, y el trabajo dentro de ellos**;** tal y como lo prevé la CRBV en su artículo 87, cuando establece que toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar, para lo cual el Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de ese derecho. Continúa señalando el texto constitucional, que es fin del Estado fomentar el empleo, y para ello la misma ley deberá adoptar medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes.

De conformidad con lo establecido en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), en esa oportunidad se proclamó el derecho del trabajo en los siguientes términos:

> Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social e igualmente establece que toda persona tiene derecho al trabajo y a **la protección contra el desempleo** (resaltado de la autora).

Precisamente el problema es el desempleo, esa situación irregular en el que la persona está en plena capacidad, edad y deseos de trabajar, pero no consigue el empleo adecuado a sus habilidades o se queda sin él por ser objeto de un despido por parte del patrono; por lo tanto, el desempleado carece de empleo y de salario también. Hoy día, el desempleo es entendido como un fenómeno social, producto de la crisis económica, porque mientras más aumenta la inseguridad de inversiones generando menos empresas, por ende existen menos empleos disponibles.

El desempleo es uno de los problemas que más genera preocupación en la sociedad actual, la caída del ingreso familiar o salario real impulsa a los demás miembros de la familia a incurrir en el mercado laboral para contribuir con sus ingresos al mantenimiento de sus necesidades básicas. A un lado ha quedado una buena política de empleo fomentada por el estado venezolano, porque actualmente han crecido los índices de las tasas de desempleo, lo cual ha ocasionado por supuesto el auge de la llamada economía informal, aun cuando de acuerdo a las cifras publicadas por el gobierno, Venezuela presenta las cifras más bajas de desempleos en las últimas décadas. La informalización de la economía no es un tema nuevo en el país, todo lo contrario, es un tema de vieja data, que en Venezuela se ha visto influenciado por múltiples factores, aunado a ello el hecho de que el Ejecutivo no ha podido ejercer acciones contundentes para disminuir la tasa de desempleo, que es la principal causa del crecimiento de esa economía informal.

En tal sentido, Samuelson y Nordhaus (2001) señalan que la palabra empleo se asimila al término ocupación, referido a "las personas que realizan un trabajo remunerado", mientras que el término desempleo se refiere a "las personas que no están ocupadas, pero que han buscado trabajo activamente o están esperando volver a trabajar". Continúan expresando lo siguiente:

> Para conservar una economía saludable, los gobiernos deben mantener incentivos para que la gente trabaje y ahorre. **La sociedad puede mantener a los desempleados durante un tiempo, pero cuando el seguro de desempleo cubre demasiado durante mucho tiempo, las personas dependerán del Estado y dejarán de buscar trabajo**. Si comienzan a pensar que éste debe mantenerlos, se afectará su carácter emprendedor. El hecho de que los programas del Estado se deriven de objetivos nobles no significa que deben seguirse descuidadamente y sin eficiencia (p. 7) (resaltado de la autora).

Según cifras publicadas en el Diario El Nacional (2014), Venezuela para ese año era el segundo país de América con más desempleo, señalaba la edición en su momento que en el país sectores

importantes como hidrocarburos, electricidad, manufactura y comercio no están generando empleo, y que tomando en cuenta los datos publicados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), con un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), el país pasó a ser la segunda nación del continente con la tasa de desempleo más alta.

Por su parte, Lucena (2012) en un artículo publicado sobre "La Desatención al Desempleado" hizo un análisis comparativo sobre la situación planteada en España y lo que realmente ocurre en Venezuela, llegando a señalar como conclusión que el desempleado español cuenta con una prestación y una asistencia que amortigua las consecuencias del desempleo, a diferencia del venezolano, y expuso:

> En el sistema venezolano, existe un déficit de contribuyentes (empresariales y trabajadores). La población inscrita en el IVSS no llega a cuatro millones, menos del treinta por ciento de la población económicamente activa. En segundo lugar, no se ha establecido el sistema que ley aprobada en el 2005 determina, **dejando por ello en situación de orfandad al desempleado**. Se carece de la institucionalidad que permita las comparaciones (resaltado de la autora).

Se viene hablando de economía informal o buhonería, término con el cual se identifica a la persona que realiza una actividad que no está ubicada dentro del sector formal de la economía, pero que bien se puede ubicar dentro del contexto global de la economía y que según Esteves (2001) es un "neologismo muy utilizado en Venezuela", que en otros países se conoce como economía clandestina, señalando que "los economistas utilizan esa denominación para designar cualquier actividad que se hace con trabajo intensivo y muy poco capital".

Por su parte, Caldera (2015) en su artículo publicado denominado "De la Economía Informal al Bachaqueo. Lo Rentable e Informal de Hacer Mercado", establece una distinción entre la economía informal y la economía formal, tomando como soporte lo establecido por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), y al respecto señala lo siguiente:

> **La economía informal** que es definida por el INE como aquella que "está constituida por todas las personas de 15 años y más, que declararon que laboran en empresas con menos de cinco personas (incluido el patrón), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.) y ayudantes familiares no remunerados y que trabajen 15 horas o más semanalmente". Asimismo se consideran otras características

como: que no se posea figura jurídica, que no tengan contabilidad y que no cuenten con registros que le generen obligaciones y derechos con el Estado por ejemplo: impuestos, aranceles, permisologías, entre otros.
La economía formal se subdivide en el sector público, cuya dependencia de la población es del Estado (Ministerios, hospitales, escuelas, etc.) y privado ésta última debe cumplir con requisitos como estar constituida por todas las personas de 15 años y más, que declararon laboran en compañías anónimas o empresas familiares o en organizaciones no lucrativas (iglesias, Scout, etc.).

Luego de la aprobación la Constitución de 1999, Venezuela daba la apariencia de ser un Estado que evolucionaba en materia social, cuyas políticas sociales eran subsidiadas con los recursos provenientes de la renta petrolera. Señala D´elia (2006:21) en su trabajo sobre Cuestión Social de las Políticas Públicas, que para que un proyecto político tenga validez, es necesario que sus planteamientos sean justificables de manera pública, esto quiere decir, que la mayoría de los miembros de una sociedad estén convencidos de sus bondades y sean materializados en la vida de las personas, por lo tanto, no toda política pública, porque sea llamada social, tiene resultados favorables en cuanto a la reducción de las desigualdades sociales.

Venezuela vive momentos de una grave crisis económica, que se manifiesta a través de escasez e inestabilidad política y social, se presentan situaciones en que no está en una posición muy clara y definida en cuanto a su dependencia o subordinación, como sería el caso de algunos trabajadores en el área de la informalidad. Lo que se conoce como comercio informal, economía informal o economía irregular, que se produce muchas veces para lograr una evasión fiscal.

Dentro de esa economía informal hay que hacer mención a los vendedores ambulantes, mejor conocido como “el buhonero”, que abunda en América Latina, muy especialmente en Venezuela, en el que es vista como una situación problemática y molesta, que no deja de preocupar, por cuanto es muy criticado, por el hecho de que estas personas no están obligadas a pagar impuestos como sí lo hacen los negocios y empresas legalmente constituidas.

Ese término de economía informal está íntimamente relacionado con los temas de empleo y desempleo, quedando como en el intermedio de ambos, por cuanto las personas ocupadas en el sector informal no son empleados en el sentido estricto de la palabra, ya que carecen de seguridad social, no disfrutan de una remuneración mínima, ni cumplen horario, no tienen vacaciones, ni

tiempo libre dentro de la jornada laboral; pero tampoco pueden incluirse completamente dentro del sector desempleo, porque cuentan con ingresos con cierta regularidad.

Ha sido tanta la influencia del contexto económico y político venezolano en las relaciones de trabajo, que al hablar de esa economía informal a la que se ha hecho referencia en el desarrollo de este ensayo, no deja de inquietar lo que tiene que ver con la definición de trabajador en la economía informal, pese a que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado una lista que permite reunir a los trabajadores del sector informal según su actividad, así se tiene a peluqueros, plomeros, mecánicos, relojeros, vendedores, entre otros. Sin embargo, esa lista varía de un país a otro.

El sector informal tiene un bajo nivel de organización, en el que no se evidencian relaciones laborales, y cuando existen, éstas se basan esencialmente en el empleo ocasional, vínculos familiares o relaciones personales y sociales, en lugar de acuerdos contractuales con beneficios debidamente establecidos.

Llama la atención el hecho de que siendo el trabajo un hecho social que goza de la protección del Estado, cada día es más acelerado el crecimiento de la economía informal y en consecuencia la escasez de capital humano para laborar bajo una relación de dependencia; y es quizás con ello que surge esta nueva modalidad de emprendimiento en Venezuela, que se denomina el “bachaqueo”, considerado un negocio ilícito que se ha convertido en una práctica habitual, que genera una inestabilidad económica, a consecuencia del desempleo, la escasez, y la inflación galopante que existe en este país.

Son muchas las causas que han traído como consecuencia la existencia de los bachaqueros en el país, entre otras cosas hay que hablar de la escasez de productos básicos que trae como consecuencia esfuerzos por conseguir los alimentos y bienes escasos, aunado al control de precios y al incremento del comercio informal como actividad que consume tiempo; todo esto ha hecho que los mismos buhoneros se conviertan en bachaqueros, generándole ingresos superiores a las personas que se dedican a ello, comparado esto a si tuvieran un trabajo formal bajo una relación de dependencia.

¿Qué es lo que se puede observar de todo esto? Que la misma situación económica del país ha puesto de manifiesto que estamos en presencia de un deterioro del empleo formal, ya pareciera que la relación laboral fuera una especie en extinción, porque la población prefiere optar por la economía informal, específicamente al "bachaqueo", donde va ganar como mínimo hasta tres veces más que lo devengaría como asalariado ganando un salario mensual, por la reventa de diferentes rubros (comida, medicinas, repuestos, carros, dólar, gasolina, entre otros), sin cumplir una jornada laboral de ocho horas, ni menos aún tener que cumplir ante las obligaciones de un superior jerárquico.

Definitivamente las relaciones de trabajo han venido sufriendo las consecuencias de los impactos de las transformaciones de los modelos económicos, en los que influyen las regulaciones marcadas por el gobierno, y en los que se está perdiendo cada día la capacidad de ver la realidad laboral por la que se está atravesando. Importante es que las relaciones de trabajo sean cambiantes, mas no que se encuentre en auge una especie de extinción de las mismas.

No cabe la menor duda, que el origen de todo este problema es de carácter social, económico y político, en el que la abrupta caída de los precios del petróleo ha sido la principal causa, por cuanto se trata de un país en el que su economía ha sido muy dependiente de la actividad de la industria petrolera, y dada la reducción del empleo en el sector formal de la economía hace que nazcan estas formas distintas que forman parte de la economía informal.

2. Metodología

Este estudio posee un diseño de investigación documental, en virtud que se realizó una búsqueda doctrinaria de información, análisis e interpretación de la misma extraída de fuentes documentales. Para lograr el desarrollo de la investigación se ha hecho una revisión bibliográfica y se hace un abordaje teórico del trabajo, la era del acceso y capital intelectual. Esta investigación es de tipo documental con un nivel descriptivo, correlacional. Se aplicó la técnica de observación documental y como instrumento la ficha resumen, el cual se ejecutó con el análisis o interpretación de documentos.

3. Reflexiones finales

Las relaciones de trabajo, encuadran dentro de la modelo de trabajo formal, dada la relación jurídica que existe entre empleado y empleador, donde surgen derechos y obligaciones recíprocas entre los actores. Las relaciones de trabajo están sujetas al desenvolvimiento del contexto político y económico de un país. En Venezuela las relaciones de trabajo están reguladas de manera rígida por parte del Estado, es decir, existe un rígido marco laboral que regula las relaciones de trabajo creando distorsiones en el mercado laboral venezolano.

El repunte del desempleo por el que atraviesa Venezuela es un problema tanto económico como social. Económico, porque representa el desperdicio de un recurso valioso, y social porque causa un enorme sufrimiento ya que los trabajadores desempleados batallan con ingresos reducidos. Durante los periodos de franco desempleo, se desbordan las dificultades económicas, lo cual afecta el estado emocional tanto de las personas como de su entorno familiar.

Los trabajadores y la población en general vive una etapa de descenso social. Las familias reducen su nivel de vida, acrecientan su solidaridad, precarizan su vida haciendo múltiples trabajos, invierten largas horas de su tiempo de descanso y de vida productiva haciendo gestiones para acceder a los productos alimenticios, del hogar y de la salud, muchos jóvenes, especialmente bien preparados deciden irse a otros lugares a probar suerte, por ello ahora somos conocidos por exportadores de capital y de talento humano.

Si no se llega pronto a solucionar esta problemática, se producirá un mayor deterioro de las relaciones de trabajo, porque a mayor desempleo, mayor será la actividad económica informal, que incluye a los buhoneros, bachaqueros, que hacen de su actividad un oficio sin importar la relación causa efecto que existe entre la actividad informal y la pobreza de un país. Somos testigos con preocupación del aumento del ausentismo laboral producto de la búsqueda de los artículos de primera necesidad por parte de los trabajadores, quienes se retiran de sus puestos de trabajo para permanecer varias horas en las colas de los supermercados, incidiendo tal situación de manera negativa en el buen funcionamiento de una organización y también en la calidad de vida del trabajador. Al respecto, Froilán Barrios, coordinador del Frente Autónomo de Defensa del Empleo, el Salario y el Sindicato, indicó que el ausentismo se agudizó y por las colas representa 20% de la jornada laboral de 40 horas semanales en el caso del día de permiso, equivalente a 8 horas de

jornada. “Este índice puede alcanzar 40% si se le suman las 3 o 4 horas cuando el trabajador se ausenta porque se enteró de que llegó el producto al comercio de la esquina”.

La crisis actual ha producido que los actores (patrono-empleado) del hecho social trabajo se sientan insatisfechos con su contraparte. El trabajador percibe que su sueldo es insuficiente para satisfacer sus necesidades básicas y por otro lado el patrono se ve afectado por la continua ausencia de sus trabajadores en búsqueda de los artículos a precios regulados de la canasta básica. Adicionalmente, los continuos aumentos nominales de salario no se han traducido en aumentos reales de salarios sino todo lo contrario, se experimenta perdida acelerada del poder adquisitivo producto de la inflación. Durante el último año se producido una especie de precarización del salario del trabajador con los aumentos del bono de alimentación, el cual en sus inicios era un complemento del sueldo y se ha ido aumentando hasta el día de hoy, en el que el bono de alimentación es mayor que el salario, esto se pude considerar precarización del salario porque más del 50% de lo que percibe el trabajador mensualmente no es considerado para prestaciones, vacaciones, ni bonos de fin de año. Cabe destacar que el presente trabajo tuvo como limitante el acceso a cifras y estadísticas no confiables ni objetivas o desactualizadas sobre las situaciones aquí planteadas.

Referencias

Barrios, Froilan (2015) El Nacional: Ausentismo Laboral Aumentó entre 20% y 40% por las Colas. Disponible en línea: http://www.el-nacional.com/economia/Ausentismo-laboral-aumento-colas_0_708529337.html

Caldera, María Gabriela (2015). De la Economía Informal al Bachaqueo. Lo Rentable e Informal de Hacer Mercado. Disponible en línea: http://www.desdelaplaza.com/politica/de-la-economia-informal-al-bachaqueo/

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (2000). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. Nº 5.453. Marzo 24 de 2000.

Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948). Bogotá, Colombia. Disponible en línea: www.oas.org

D´elia, Yolanda (2006). La Cuestión Social en las Políticas Públicas. En Balance y Perspectivas de la Política Social en Venezuela. Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Caracas. Venezuela

El Nacional (2014). Venezuela es el Segundo País de América con más Desempleo. Disponible en línea:http://www.el-nacional.com/economia/Venezuela-segundo-pais-America desempleo_0_379162194.html

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y de las Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 6.076. Mayo 07 de 2012.

Lucena, Héctor. (2012). Desempleados Abandonados. Disponible en línea: http://hectorlucena.blogspot.com/2012/02/desempleados-abandonados.html

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. (2006). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.426. Abril 28 de 2006.

Samuelson, Paul y Nordhaus, William. (2001). Economía. Editorial Mc Graw Interamericana de España.

Capítulo 163

DOCUMENTAL DIVULGATIVO TELEVISIVO "ROSTROS DEL PERIODISMO DE INVESTIGACIÓN EN VENEZUELA"

Arieta Pérez
Amelia Sereno
Jimena Alexandra Rueda

Resumen

La presente investigación se fundamentó en la realización de un documental divulgativo, a propósito de valorar la trayectoria del ejercicio del periodismo de investigación en el ámbito político venezolano. El estudio se enmarcó en el paradigma cualitativo, mediante una investigación documental con soporte en la de campo, de tipo exploratoria, apoyándose en las técnicas de observación y notas de campo, con la utilización de dos instrumentos de entrevistas de tipo semiestructuradas para incluir la fundamental participación de los informantes claves; los periodistas investigadores venezolanos y el presidente del Colegio Nacional de Periodistas. Entre las distintas entregas de medios audiovisuales se encuentra el documental, cuya función radica en mostrar la realidad que corresponde a un tema específico desde el punto de vista del autor. Por tanto, se le invitará a obtener una posición completamente personal sobre la pieza, que, en este caso, tendrá cabida a identificar las dificultades y viabilidades de ejercer el periodismo de investigación en el ámbito político venezolano, así como también, conocer la función de los trabajos de investigación en los medios de difusión. El proyecto arrojó como conclusión, que, Venezuela es un país donde actualmente a los periodistas se les imposibilita el acceso a las fuentes y documentos oficiales, contraviniendo lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana en su artículo 28, sin embargo, esto no ha sido impedimento para lograr la construcción

de un trabajo de investigación, que tiene como propósito informar a los ciudadanos sobre hechos relevantes, y la constante vigilancia de las instituciones democráticas.

Palabras clave: documental, periodismo de investigación, ámbito político y función de los trabajos de investigación.

1. Introducción

El ejercicio del periodismo investigativo se ha tornado cada vez más difícil, por lo que lamentablemente los periodistas han dejado su oficio a un lado, por protección personal. En la actualidad, es un secreto contado a grandes voces que, en la mayoría de los casos, la censura es una particularidad inherente a cualquier medio de comunicación venezolano. El problema que se plantea a continuación en cuanto al periodismo investigativo en Venezuela a diferencia de otros países, radica en que ha sido embarazoso ejercer por parte de los profesionales, y quienes lo logran, es usual el hecho que estos comunicadores sociales sean perseguidos y amedrentados por funcionarios del Estado, al hacerle seguimiento a alguna situación irregular que pueda perjudicar al gobierno actual.

En Venezuela, y sobre todo en estos tiempos, el periodismo debe exigirse como un oficio democrático realmente firme, una bandera neutral, veraz y oportuna en un terreno, ya de por sí bastante convulso. Lo que jamás debería ocurrir es que los periodistas se conviertan en meros factores políticos, fichas más o fichas menos en un tablero de ajedrez controlado por el Estado.

En líneas generales, el periodismo siempre ha sido una herramienta que, gracias a ella y a la globalización, permite conocer los hechos de relevancia en el país, pero lamentablemente en estos momentos se está convirtiendo en una traba más para los periodistas venezolanos. Es por ello que las investigadoras consideraron importante llevar a cabo la realización de un documental divulgativo televisivo, a propósito de valorar la trayectoria del ejercicio del periodismo de investigación en el ámbito político venezolano, así como también identificar las dificultades y viabilidades de ejercer el periodismo de investigación en el ámbito político venezolano y conocer la función comunicacional de los trabajos de investigación en los medios de difusión.

1.1. Encabezado de primer orden

Ejes temáticos

Periodismo de investigación

El Periodismo de Investigación puede definirse como una actividad profesional especial, que requiere de información y análisis, pero no inmediata a la que se dedican algunos periodistas, con la cual intentan descubrir una realidad disimulada, de carácter extraordinario y de profundas implicaciones sociales.

Función comunicacional de los trabajos de investigación

Los trabajos de investigación, se centran en las realidades de las que no se informa en los canales oficiales, y que afectan directa o indirectamente al público, yendo más allá del dato anecdótico del periodista tradicional, es así como lo define, Montserrat Quesada, autora del libro "Periodismo de investigación, o el derecho a denunciar".

Documental divulgativo televisivo

El tipo de documental divulgativo es una derivación del documental científico que mantiene la máxima fidelidad de los hechos registrados y respeta su tiempo real. El formato televisivo para documental es el resultado de las exigencias e imposiciones del medio, recibe influencia de los géneros de información y garantiza una interpretación fiable de la realidad por lo que se ve obligado a incorporar a expertos o personajes afectados para que garanticen su legitimidad. La duración para los documentales televisivos es de 27 a 45 minutos.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Guerrero, V. y Amalia, M. (2013). *El periodismo de investigación frente a los hechos de corrupción en el Congreso. Caso Elsa Canchaya y Cecilia Anicama,* para obtener el título de Licenciadas en Comunicación y Periodismo, en la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. Aguilar, V. (2010), estudiante de la escuela de comunicación social, de la Facultad de

Comunicación y Lenguaje de la Pontificia Universidad Javeriana de Bogotá, Colombia. *Documental sobre el conflicto armado en Colombia: retos, perspectivas y alternativas del audiovisual independiente,* para optar al título de Licenciada en Comunicación Social, campo profesional Periodismo, el cual fue publicado en el año 2011. Asimismo, Otrocki, L. (2010). *Periodismo de Investigación. La especialización basada en la naturaleza de los hechos* en la Universidad de La Plata, Argentina, para optar por el título Licenciado en Comunicación Social.

Antecedentes nacionales

Briceño, R. (2015), *Documental "Venezuela: madre de inmigrantes, abuela de emigrantes",* trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Comunicación Social, Mención Periodismo Audiovisual, presentado en la Universidad Arturo Michelena. González, C. (2014). *Periodismo de investigación en Venezuela. Análisis metodológico de investigaciones periodísticas publicadas entre 2009 y 2013*, para optar al título al título de Licenciada en Comunicación Social, en la Universidad Central de Venezuela.

Por otro lado, Estraño, T y Sosa, L. (2012), *Análisis crítico del desarrollo del periodismo investigativo vinculado a la fuente política en el Diario El Universal*, trabajo de grado para optar al título de Licenciadas en Comunicación Social, Mención Periodismo Impreso, presentado en la Universidad Arturo Michelena. Gómez A., Martínez, J. y Ruggiero, P. (2012), *Arte local con calidad de exportación: Documental audiovisual sobre el cine venezolano actual,* para optar por el título de Licenciados en Comunicación social, mención Artes Audiovisuales, Universidad Católica Andrés Bello. Y, Rangel, V. y Rincón J. (2004), estudiantes de la escuela de comunicación social de la Universidad de Los Andes, Táchira, presentaron un trabajo titulado *Límites y alcances del periodismo de investigación en la Venezuela contemporánea.*

1.2. Encabezado de segundo orden

Teorías de la comunicación

El proyecto se sustentará bajo la Teoría de la Responsabilidad Social debido al compromiso que tienen los periodistas investigadores con la sociedad. La Teoría de la Agenda Setting, la cual explica por qué la información sobre ciertos argumentos, y otros no, resulta de interés para el

público que vive en democracia, y, por consiguiente, la Teoría de los Efectos Limitados, para provocar resonancia en la forma de pensar de los futuros comunicadores sociales mediante el documental.

2. Metodología

Paradigma de la investigación

La investigación es de enfoque cualitativo, debido a que se alineó a la realización de un documental televisivo divulgativo, a propósito de valorar la trayectoria del ejercicio de la investigación en el ámbito político venezolano, donde la información pertinente fue propiciada por los profesionales del PI.

Tipo, diseño y nivel de la investigación

La investigación es de tipo proyectiva, dado que se realizó un documental como proyecto especial, con el fin de contribuir con la formación de una opinión pública consistente. Enmarcada dentro de un diseño documental apoyada en el de campo, debido a que es necesaria la documentación, y a su vez se observó y recolectó datos directamente de los periodistas de investigación, de la realidad y en su contexto natural. Nivel de investigación exploratoria, el presente estudio se encargará de identificar las dificultades de ejercer el periodismo investigativo en Venezuela, a fin de intentar hallar los motivos que se ven inmersos a la hora de realizar trabajos periodísticos, a propósito de valorar la trayectoria del ejercicio de la investigación periodística.

Modalidad de la investigación

La investigación se fundamentó en la modalidad de proyecto especial, debido a que se elaboró una propuesta viable a través de un documental, dirigido a comprender la situación del periodismo de investigación en Venezuela con el objeto de dar a conocer dicho planteamiento y así beneficiar a las cátedras de periodismo de investigación del país.

Informantes clave

Cuatro expertos en área de periodismo de investigación y al presidente del Colegio Nacional de Periodistas, como soporte oficial de la información actual y contenido a investigar.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la observación para el logro de los diferentes objetivos. El tipo de observación escogido fue la no participante o indirecta y para los objetivos de la investigación se empleó como técnica, una entrevista de tipo semiestructurada dirigida a expertos en el tema de periodismo investigativo.

Instrumentos

Para el caso de la observación no participante se utilizó como instrumento las notas de campo condensadas. En la entrevista, se desarrolló un guion de entrevistas número 1 dirigido a periodistas investigadores venezolanos que contará con 15 preguntas, y un guion de preguntas número 2 contenido de 9 preguntas, realizadas al presidente del Colegio Nacional de Periodistas.

Validez, fiabilidad y viabilidad

Para determinar la validez en el presente estudio, se hizo necesaria a través de la revisión de las entrevistas, por dos especialistas en Comunicación Social y otro en Metodología de la Investigación, quienes validaron los instrumentos de recolección de datos en cuanto a redacción, pertinencia y adecuación. La fiabilidad del proyecto estuvo relacionada con los testimonios de los diferentes periodistas investigadores venezolanos, y del presidente del Colegio Nacional de Periodistas, donde se logró obtener resultados en diferentes contextos. Y, la viabilidad estuvo sujeta con los principios de calidad, eficiencia y pertinencia del proyecto en términos de los elementos conceptuales que lo componen, la información utilizada, la coherencia de los planteamientos y el mayor acercamiento a la realidad.

Técnicas de análisis de datos

Este proceso fue elaborado de acuerdo a cuatro etapas fundamentales para la interpretación de los resultados, denominadas; protocolización, categorización, triangulación y teorización.

3. Resultados

Cuadro Nro. 5 (Instrumento Nro. 1)
(Extraída la pregunta nro. 6 que arrojo los resultados más acertados)

Categorización	*Protocolización*
> Periodismo de investigación **>> Proceso de documentación** **>>>Fuentes oficiales**	**P6. En el ámbito político venezolano, siendo Venezuela un país democrático, ¿Es posible que un periodista investigador haya tenido prohibición al acceso a la información de fuentes oficiales?** L540. **LW.** "Totalmente, o sea Venezuela es un L541.país que es democrático de acuerdo a las L542.formas, pero en lo que se refiere a libertad L543.de expresión, ha venido en una clara L544.decadencia, y no solamente la libertad de L545.expresión que, por supuesto es muy L546.importante y es un derecho humano, sino L547.eso que tú mencionas, el acceso a la L548.información. Desde hace años nosotros no L556.tenemos las cifras oficiales de los muertos L557.por violencia en el país.
> Periodismo de investigación **>> Proceso de documentación** **>>>Fuentes oficiales**	L594. **CB.** "No es que es posible, es que es así. L595.Hay dificultades para acceder a las fuentes L596.oficiales, la mayoría de los trabajos de L597.investigación que publicamos nosotros en L598.Venezuela no tienen fuentes oficiales, y no L599.porque uno no los busque sino porque no L600.hay forma ni manera de que las fuentes L601.oficiales te contesten bien sea haciendo la L602.solicitud de acuerdo a lo que establece la L603.constitución nacional ni por otras vías.
> Periodismo de investigación **>> Proceso de documentación** **>>>Fuentes oficiales**	L628. **AI.** "Sí, aquí tenemos desde hace L629.muchísimos años, yo puedo dar fe desde que L630.estoy ejerciendo el periodismo que es desde L631.el año 2006 desde que empecé con las L632.pasantías en los medios nacionales que aquí L633.no hay acceso a las fuentes oficiales, yo muy L634.pocas veces y eso lo corroboramos y de L635.hecho lo dejábamos mucho en evidencia en L636.Globovisión, en Casos de Investigación.
> Periodismo de investigación **>> Proceso de documentación** **>>>Fuentes oficiales**	L680. **FO.** "Venezuela en este momento, no es un L681.país democrático, es un país con un gobierno L682.vamos a calificarlo de autoritario, que L683.impide el acceso a la información, por L684.ejemplo, si yo quiero buscar las cifras del L685.Banco Central en cualquier tema que L686.quisiera investigar, encuentro que las L687.ultimas pueden ser de 2008, 2009, ya el no L689.colocar las estadísticas actualizadas de una L690.información que tiene que ser pública y que L691.la necesita no solamente un periodista sino L692.el ciudadano, cualquier analista, cualquier L693.empresa que quiera invertir, eso es una L694.aberración, ya hace que tu gobierno no sea L695.transparente y eso ocurre en todas las áreas.

Fuente: Pérez, A. y Sereno, A. (2016)

Cuadro Nro. 6 (Instrumento nro. 2)
(Extraída la pregunta nro. 1 y 6 las cuales arrojaron los resultados más acertados)

Categorización	*Protocolización*
> Función comunicacional de los trabajos de investigación **>> Función del periodismo de investigación** **>>> Difusión de un caso a través de los medios de comunicación.**	**P1. De acuerdo a su criterio, ¿por qué es importante la difusión de un caso de investigación en los medios de comunicación?** L14. **TG.** La razón de L13.ser del periodismo es buscar dentro de la L14.noticia la verdad que se esconde en esa noticia, L15.no lo verdad filosófica porque estaríamos L16.discutiendo eternamente quien posee la L17.verdad, y quien no la posee, pero la noticia L18.encierra una verdad que amerita un equipo de L19.investigación que cubra todas las áreas L20.necesarias para que una vez publicado el L21.lector, el oyente o el televidente pueda L22.enterarse en detalle de cuál ha sido el proceso L23.que ha generado esa noticia y en consecuencia, L24.como afecta a la organización social dentro de L25.la cual quien no es televidente.
> Función comunicacional de los trabajos de investigación **>> Directivos de medios**	**P6. Siendo los directivos los responsables de los contenidos de los medios de comunicación, ¿Cómo manejan éstos la decisión de elegir y velar por la fidelidad de lo publicado?** L125. **TG.** para L126.muchos de los directores o presidentes de los L127.medios de comunicación lo que les interesa L128.es el negocio de la información, por lo tanto, L129.su preocupación está en un buen criar del L130.periódico, un buen número de lectores u L131.oyentes y televidentes, y que los anunciantes L132.vean que la en la investigaciones de campo la L133.penetración que esos medios tienen en la L134.audiencia para colocar allí sus avisos de L135.publicidad, entonces ahí empiezo a pensar L136.que es un negocio que estamos respetando L137.como negocio, por la libertan de prensa que L138.existe en Venezuela, pero también cuando se L139.trata de la noticia y de la información no debe L140.ser tratada solo como un insumo.

Fuente: Pérez, A. y Sereno, A. (2016)

4. Discusión

Según Weffer, Venezuela es un país democrático de acuerdo a las formas, pero en lo que refiere a la libertad de expresión ha venido en una clara decadencia, al igual que el acceso a la información. Mientras que Batiz concuerda con el hecho de que hay dificultades para acceder a las fuentes y documentos oficiales. Para Olivares, en este momento Venezuela no es un país democrático, dado

que se impide el acceso a la información y al no existir una autonomía de poderes es muy difícil que un periodista pueda tener acceso a la información porque no hay organismos contralores.

Tinedo Guía, presidente del Colegio Nacional de Periodistas, manifestó que existen medios de comunicación que actualmente han eliminado los departamentos de investigación, y existen otros que lo hacen de forma independiente, acotó que "El público merece el sacrificio y el esfuerzo que hace el periodista investigador por buscar la verdad".

Una de las principales funciones que identifica al periodismo de investigación, es la difusión de un caso a través de los medios de comunicación. La razón de ser del periodismo es buscar dentro de la noticia la verdad que en ella se esconde, esto precisamente, amerita un trabajo de investigación que debe ser publicado, para que el lector, oyente o televidente, pueda enterarse de lo que algunos quieren ocultar. Sin embargo, esto en muchas ocasiones no se cumple en Venezuela.

5. Conclusiones

Venezuela, actualmente necesita del periodismo de investigación para vigilar el comportamiento de su democracia. Es uno de los países donde las dificultades prevalecen al momento de recopilar los datos requeridos para el vital desarrollo y elaboración de un trabajo de investigación, dado que, a los periodistas, se les imposibilita el acceso a las fuentes y documentos oficiales, contraviniendo lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 28.

Los periodistas venezolanos no consideran lo anteriormente expuesto, como un obstáculo de impedimento para lograr clarificar un hecho y culminar exitosamente un caso de investigación, al contrario, esto es una señal de que algo no está bien y se debe investigar aún más, hasta llegar al fondo del asunto. Por tanto, es más grande el compromiso que los profesionales del ramo tienen con la verdad, que la traba que en ese momento les está dificultando su proceso de investigación, puesto que, del otro lado, hay un público esperando por conocer un acontecimiento que ha permanecido oculto o que hasta ese instante no había sido revelado.

Los trabajos de investigación periodística, cumplen un papel fundamental dentro de una sociedad, dado que dichos trabajos ponen en tela de juicio al propio sistema. Por tanto, la publicación de los mismos en los medios de difusión, informa al público de un tema en específico que pueda estar

afectando directa o indirectamente a ese público. A propósito, el seguimiento de casos por parte de las autoridades pertinentes, una vez hayan salido a luz, es el deber ser de gobierno democrático.

Como herramienta audiovisual innata a la producción de reflexión crítica, conciencia, responsabilidad y compromiso, el documental "Rostros del periodismo de investigación en Venezuela", refleja una realidad social, la cual debe ser divulgada, a propósito de que los venezolanos tomen una posición determinada con respecto a la situación actual; alentando de esta forma, a futuros comunicadores sociales a producir periodismo de investigación, incentivando a medios de difusión a cumplir con su función comunicacional, y enalteciendo a esos periodistas, considerados héroes, a seguir creyendo en ese periodismo de investigación que protege y respalda a un país consolidado en democracia.

Referencias

Altuve Z., M. (1980) Metodología de la Investigación II. Universidad Nacional Experimental - Simón Rodríguez, Vice – Rectorado Académico. Programa de Estudios Universitarios Supervisados. Caracas, Venezuela.

Balestrini, M. (2006) Como se Elabora el Proyecto de investigación. Séptima edición. Editorial BL Consultores Asociados. Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.

Martín, M. (2007) Teoría de la comunicación. Epistemología y análisis de la referencia. A. Corazón, Madrid. España.

McCombs, M. (1996) Teoría de la Agenda Setting. Aplicación a la enseñanza universitaria por Raquel Díaz. Editorial: A. F. Alaminos. España.

Quesada, M. Quesada (2007) Periodismo De Investigación ó El Derecho a Denunciar. CIMS. Print. Barcelona.

Reyes, G. (1996), Periodismo de investigación, Editorial Trillas. México.

Capítulo 164

DOCUMENTAL
"VOCES DE FEBRERO: HISTORIAS DE UNA MADRE"

Anais Cazorla
Marylyn Longa
Carmen Elena Castillo

Resumen

El presente Proyecto Especial de Grado estableció como propósito general realizar el documental "Voces de febrero: historias de una madre", como muestra de los relatos contados por las madres de los jóvenes caídos en las protestas ocurridas en Venezuela durante febrero de 2014. Se fundamentó en la Teoría de los efectos limitados (Lazarsfeld, 1940), así como en la Teoría del Funcionalismo (Lasswell, 1948) y la Teoría del Interaccionismo Simbólico (Blumer, 1969). Para dar cumplimiento a los propósitos planteados, el estudio se orientó en el paradigma cualitativo, hacia el enfoque fenomenológico, el cual ayudó a entender el significado de las experiencias de las madres, mediante un diseño documental de campo, en las que se aplicaron varias técnicas e instrumentos que brindaron datos precisos, para llevar a cabo la exploración y obtener conclusiones acertadas en cuanto al tema. Entre los instrumentos aplicados se encuentran el guión de entrevista semi-estructurada dirigida a tres (3) madres que perdieron a sus hijos en los hechos de febrero de 2014, Rosa Orozco, Mery Hernández y Jessica Matute, de igual forma se realizaron entrevistas a tres (3) expertos en las áreas de periodismo, psicología y sociología. Posteriormente, se efectuó un análisis a cada uno de los datos recolectados (triangulación), los cuales arrojaron resultados satisfactorios que ayudaron a obtener una conclusión general en relación al tema de investigación**.** En este sentido, realizar el documental "Voces de febrero: historias de una madre", permitió acercar al espectador a la realidad de lo que vivieron las madres que perdieron a sus hijos injustamente.

Descriptores: Madres, jóvenes caídos, protestas, febrero de 2014, documental.

1. Introducción

Cuando una sociedad presenta inseguridad, exclusión social o carencias económicas, los habitantes resultan siendo víctimas, al no poder cubrir sus necesidades básicas, es allí donde se reflejan diferentes conductas ante un problema, ejemplo de ello, es la crisis económica y política que afectó a Venezuela, en el mes de febrero del año 2014, donde millones de ciudadanos salieron a las calles a manifestar para exigir un cambio. En la mayoría de las movilizaciones ejecutadas en varias ciudades del país, se produjeron hechos de violencia, cierre de vías principales, actos vandálicos y la privación de libertad de estudiantes, lo que elevo la fuerza de las protestas. Según el Ministerio Público, el saldo fue de 41 jóvenes inocentes que perdieron la vida ejerciendo su derecho a la libertad de expresión.

Por consiguiente, es importante destacar el cambio que originaron las muertes de estos jóvenes en su entorno familiar, principalmente en las madres. Por ley de vida, los padres deben morir antes que sus hijos, es por ello que una madre nunca estará preparada ante esta pérdida, para seguir adelante, cada una debe adaptarse a un proceso de duelo subjetivo que dependerá de la relación que llevaban ambos y la forma en que murió su hijo.

En tal sentido, el presente trabajo de grado tiene como propósito principal realizar un documental, llamado “Voces de febrero: historias de una madre”, donde se muestren los relatos contados por las madres de los jóvenes caídos en los hechos ocurridos en Venezuela durante febrero de 2014 con la participación de Rosa Orozco, madre de Geraldin Moreno; Mery Hernández, madre de Giovanni Pantoja y Jessica Matute, madre de Jesús Acosta. Se busca crear esta producción audiovisual, para mostrar las historias de vida de las familias y a su vez informar a la sociedad de los hechos suscitados en ese año, además de incentivar a los estudiantes de la Escuela de Comunicación Social de la Universidad Arturo Michelena, específicamente en la mención audiovisual, a la realización de proyectos de este corte, que permitan la participación del estudiante en todas las fases de producción.

4.1. Encabezado de primer orden

Ejes temáticos

Documental

El documental debe relatar una historia con un nivel de penetración que transcienda la propia narración, sin embargo esto ha sido definido a partir de diferentes perspectivas, Calvo (2007), lo especifica como una técnica narrativa que intercala la realidad junto con testimonios y declaraciones de las mismas personas que intervienen.

Eventos en febrero de 2014

En Venezuela, comenzaron protestas de forma pacífica, protagonizadas por estudiantes, líderes de oposición y sectores de la sociedad civil venezolana, como consecuencia de la confluencia de distintas razones para manifestar, tales como la inseguridad, el desabastecimiento y la inflación. Esto originó la convocatoria de salida a las calles en varias ciudades del país por parte del movimiento estudiantil para el 12 de febrero, fecha en la que se celebra el Día de la Juventud en Venezuela.

Historia de vida

La historia de vida es una técnica de la investigación en la cual el investigador trata de entender el medio social y los procesos sociales a partir de las experiencias de una persona. En el caso del documental "Voces de febrero: historias de una madre" se utiliza este tipo de investigación para el conocimiento de los relatos de vida contados por las madres de los jóvenes caídos en las protestas ocurridas en febrero de 2014 y así poder indagar y clarificar que fue lo que realmente sucedió.

Antecedentes de la investigación

Antecedentes internacionales

Calderón, J (2015), cumplió con su trabajo de grado denominado *Relatos de una barbarie: La violencia contra la mujer en el Ecuador*, en la Universidad Andina Simón Bolívar, sede en Quito, Ecuador, para optar por el título de Magister en Estudios de la Cultura. Fernández, K (2014),

igualmente realizó su trabajo de grado *La problemática social de Venezuela y su repercusión en el estado de Táchira,* en la Universidad Militar Nueva Granada de Bogotá, Distrito Capital, para optar por el título en Profesional en Relaciones Internacionales y Estudios Políticos. Asimismo, Saá Goens, M (2011), presentó el trabajo de titulación *"Documental sobre la evolución, el desarrollo y la proyección de la animación en la publicidad Ecuatoriana"* para optar por el título de Productor Audiovisual y Multimedia en la Universidad de las Américas, Ecuador.

Antecedentes nacionales

Briceño, R. (2015), *Documental "Venezuela: madre de inmigrantes, abuela de emigrantes",* trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Comunicación Social, Mención Periodismo Audiovisual, presentado en la Universidad Arturo Michelena. Andrade, A. (2015). *María Alexandra Azar, gerente de producción deportiva. Caso: Documental televisivo "La dama de hierro"*, para optar al título al título de Licenciada en Comunicación Social, Mención Periodismo Audiovisual, presentado en la Universidad Arturo Michelena.

En este sentido, Cova, Fernández y Sequeda (2010), *"Mi isla prisión" Documental sobre las expresiones de disidencia en la Habana, Cuba*, en la Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela, para optar por el título de Licenciados en Comunicación Social, Mención Periodismo Artes Visuales.

Centeno y Cedeño (2009), efectuaron un estudio titulado *Significado atribuido a la jubilación por parte del personal administrativo jubilado adscrito a la Universidad de Oriente Núcleo Sucre - Cumaná, 2008,* en la Universidad de Oriente, Sucre, Venezuela, para optar por el título de Licenciadas en Trabajo Social. Y por último, Brito, M (2008), *Manifestaciones estudiantiles universitarias en la ciudad de Mérida entre 1980-1989*, en la Universidad de los Andes, Mérida, Venezuela, para optar por el título de Licenciado en Historia.

1.2. Encabezado de segundo orden

Teorías de la comunicación

El proyecto se sustentará bajo la Teoría de los Efectos Limitados debido al impacto que causó en los venezolanos, la persuasión de los líderes de opinión. La Teoría del Funcionalismo la cual

explica que cada persona es un sub-sistema psicológico auto-regulado que está dotada de motivaciones, conductas, instintos y respuestas biológicas y físicas a necesidades, y, por consiguiente, la Teoría del Interaccionismo Simbólico para entender que cada persona le dará un significado propio al documental de acuerdo a lo vivido y a su entorno.

5. Metodología

Paradigma de la investigación

Este trabajo se enmarcó en el paradigma de investigación cualitativa, orientado hacia un enfoque fenomenológico, tiene como foco entender el significado de los eventos, experiencias, actos, etc. para las personas que serán estudiadas, en este caso, conocer que significa para una madre, la pérdida de un hijo.

Tipo, diseño y nivel de la investigación

La investigación es de tipo proyectiva, dado que se realizó un documental como proyecto especial, con el fin de clarificar los hechos que se suscitaron en febrero de 2014. Enmarcada dentro de un diseño documental de campo, debido a que debido a que éste, se centrará en hacer una investigación donde el fenómeno se da de forma natural, para así conseguir el resultado lo más real posible. Nivel de investigación exploratoria, el presente estudio se encargará de conocer las versiones de las madres de los jóvenes caídos en las protestas ocurridas en febrero de 2014, a fin de clarificar y mostrar estos relatos a través del documental "Voces de febrero: historias de una madre".

Modalidad de la investigación

La investigación se fundamentó en la modalidad de proyecto especial, debido a que se elaboró una propuesta viable a través de un documental, que busca conocer las versiones de las madres de los jóvenes fallecidos, con el objeto de mostrarlo y que se conozca la realidad.

Informantes clave

Tres expertos en área de periodismo, psicología y sociología como apoyo para determinar la importancia de mostrar el documental "Voces de febrero: historias de una madre", así como

testimonios de los familiares de las víctimas y las personas presentes en el hecho para conocer la verdad.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Se utilizó la entrevista para el logro de los diferentes objetivos. El tipo de entrevista fue semi-estructurada dirigida a las madres de los jóvenes caídos, así como a los expertos y al director de escuela de comunicación social la Universidad Arturo Michelena para establecer la viabilidad técnica y operativa en la elaboración del documental.

Instrumentos

Para el caso de las tres (3) entrevistas, se realizaron guías de preguntas semi-estructuradas, cada una consta de una serie de ítems particulares, la entrevista dirigida a las madres fue de 10 preguntas, a los expertos se les realizaron 8 preguntar, y al director de escuela de comunicación social de la Universidad Arturo Michelena se le formularon 5 preguntas en concordancia al objetivo número tres (3).

Validez y viabilidad

Para determinar la validez en el presente estudio, se hizo necesaria a través de la revisión de las entrevistas, por dos especialistas en Comunicación Social y otro en Metodología de la Investigación, quienes validaron los instrumentos de recolección de datos en cuanto a redacción, pertinencia y adecuación. Y, la viabilidad estuvo sujeta con los principios de calidad, eficiencia y pertinencia del proyecto en términos de los elementos conceptuales que lo componen, la información utilizada, la coherencia de los planteamientos y el mayor acercamiento a la realidad.

Técnicas de análisis de datos

Este proceso fue elaborado por matrices de análisis en donde se vaciaron las informaciones obtenidas de las entrevista y se triangularon con la información recabada en los medios y las teorías comunicacionales planteadas.

6. Resultados

Cuadro Nro. 5 (Instrumento Nro. 1)
(Extraída la pregunta nro. 7 la cual arrojo los resultados más acertados)

Ítem	***Entrevistadas***
¿Cómo ha sido el cambio de vida de la señora de antes y la señora de ahora?, luego de la muerte de su hijo(a)	***Mery Hernández:*** Ese cambio yo te digo que ha sido muy brusco para mí, a mí me dicen que yo tengo mis otros hijos, sí los tengo, pero no me siento llena, porque yo digo que él era como les dije, él era mi amigo porque cuando él tenía problemas con su pareja, con sus amigas, él llegaba y hablaba conmigo, él lo primero que llegaba, pasaba para mi cuarto y se sentaba en mi cama, se acostaba y me empezaba a hablar, mira vieja me paso esto y esto y yo hablaba con él, igual que cuando tuvo su primer hijo, él habló conmigo, me dijo mira mamá esta chica está así y así y yo le dije bueno hijo que vas a hacer, tengo que apoyarte eres mi hijo, igual cuando se quiso casar con la muchacha de su segundo hijo, también lo apoyé, por cierto yo digo que era tan tremendo que fue un 12 de febrero que se casó que fue cuando tembló y yo le decía viste que hasta la naturaleza está en contra de ti que no te cases y él no le paro, se casó igual. ***Rosa Orozco:*** Mira la Sra. Rosa de antes reía, ya no ríe, la Sra. Rosa de antes no quiere ver a nadie, es , ósea te hablo de que yo puedo estar en muchos sitios, porque siento que es mi obligación como madre, como venezolana, como alguien que su país no se lo van a arrebatar, porque a mí 40 personas no me lo van a quitar, pero no quiere ver a nadie, procura estar en los ratos que tiene libres, sola, con su niña, pensando en ella, muy pocas son las personas que están conmigo, mi familia, mis amigos mi mama, pero no… ósea la cambiaron, le quitaron el alma, ya parte de ella no existe. ***Jessica Matute:*** Bueno ahora me siento como que todo me molesta, como todo me da rabia, que anteriormente no era así pues.

Fuente: Cazorla, A. y Longa, M. (2016)

Cuadro Nro. 7 (Instrumento nro. 2)
(Extraída la pregunta nro. 8 la cuales arrojo los resultados más acertados)

Ítem	***Entrevistadas***
Desde su punto de vista ¿Qué aspectos deben tomarse de los relatos contados por las madres de los jóvenes caídos para lograr realizar un documental que tenga importancia en la sociedad venezolana?	***Dhameliz Díaz:*** Bueno el contexto, el contexto de esas mamás, como lo hicieron con Geraldin, conocer lo que ella ha dicho, como ha sido su trabajo y el de cada una, porque ella fue a la OEA, ella ni siquiera se había dado permiso para el duelo, ni llorar ni nada, ella se transformó, yo la veo ahorita y no la reconozco, Rosa no se dio ni un minuto de llorar a su hija, más bien estuvo más activa, la veo más envejecida, entonces eso es muy importante, como ella ha cambiado, ha seguido con esa solicitud de movilización a través de los organismo internacionales, ese activismo político hay que ver y compararlo con las otras mamás, tienes que tener esa muestra representativa y ver el contexto, esas señoras cuando comenzaron a dar declaraciones, cuando surgieron los familiares de las víctimas de las guarimbas y si haces una selección de mamás cuando empezaron ellas eso, en qué momento, en qué contexto estaban, como es esa esencia, si es así que son elementos informativos claro que pueden ayudarte pues. ***Williams Aranguren:*** Yo creo que si en algo pueden aportar las madres es en sus emociones por ejemplo que se siente una pérdida y que han hecho ellas para superarlo, hasta qué punto han podido superarlo, otros aspectos pienso que son secundarios, porque uno en un documental debe focalizar las fuentes y que pueden aportar realmente cada una de las fuentes, entonces cuando hablamos de las madres quienes son las madres, son personas que han sido afectas indirectamente por un hecho ocurrido, entonces que pueden aportar ellas bueno justamente esa parte de lo emocional y lo que significa una pérdida, como se puede superar, los aspectos psicológicos etc. ***Alfredo Sabatino:*** Mira ahí no hay nada que desechar, todos los aspectos, quien elabore el documental lo limpiará, lo acomodará, lo ajustará, lo adecuará, pero siempre tratando de respetar lo que verdaderamente se ha dicho, porque si partimos de mentiras, terminamos en mentiras, si partimos de hechos reales vamos a terminar en respuestas reales, entonces no hay que desechar nada, todo es válido.

Fuente: Cazorla A. y Longa, M. (2016)

Cuadro Nro. 9 (Instrumento Nro. 3)
(Extraída la pregunta nro. 1 la cual arrojo los resultados más acertados)

Ítem	***Entrevistadas***
Como experto, **¿**considera usted que es factible realizar un documental sobre los hechos ocurridos en febrero de 2014 en Venezuela?, ¿Por qué?	***Luis Alonso Hernández:*** Si a mí me parece muy factible, primeramente, es un tema muy novedoso de interés periodístico, un tema que aunque ya ocurrió hace dos años, marcó un hito en lo que es la historia política de Venezuela, tomando en consideración que debido a la crisis económica política y social del país, pues un sector de venezolanos se lanzó a las calles y por cierto donde murieron un grupo considerable de jóvenes venezolanos por eso considero que desde el punto de vista periodístico es de sumo interés hacer un documental que digamos recuerde lo que ocurrió que cuente la historia de lo que ocurrió desde la perspectiva de algunos de sus protagonistas y desde el punto de vista económico yo considero que si las investigadoras y la organización interesada en investigar sobre este tema tan importante y tan interesante yo creo que perfectamente se puede hacer este documental y además transmitir por cualquier medio regional y nacional.

Fuente: Cazorla A. y Longa, M. (2016)

7. Discusión

Un conjunto de respuesta similares, los mismos sentimientos, la nostalgia y la fuerza, fueron las características principales que prevalecieron en cada una de las preguntas contestadas por las madres de los jóvenes que perdieron la vida en febrero de 2014, Mery Hernández, Rosa Orozco y Jessica Matute, relataron sus historias, explicaron cómo pasó cada suceso y como se sintieron luego de este lamentable hecho. En este sentido, las preguntas planteados en el Modelo de Comunicación de Lasswell en (1948), como "Quién, Dice qué, A través de qué medio y Con qué efecto" se responden a continuación de la siguiente manera. Las madres, su relato de vida y el de sus hijos, a través de un documental dirigido a la sociedad venezolana y a estudiantes de comunicación social, mención audiovisual, con el objetivo de mostrar la realidad de los hechos que se suscitaron y conocer desde la voz de las madres como ha sido el cambio de vida y el proceso de recuperación.

En relación a lo anteriormente expuesto, se abre paso al segundo propósito específico: Determinar la importancia de que las versiones de las madres de los jóvenes caídos en las protestas ocurridas en Venezuela durante febrero de 2014, sean mostradas mediante el documental "Voces de febrero: historias de una madre".

El nivel de importancia de este trabajo, pudo ser determinado a través de las entrevistas semi-estructuradas dirigidas a los tres expertos, Dhameliz Díaz, Williams Aranguren y Alfredo Sabatino, especialistas en el área de Periodismo, Sociología y Psicología correspondientemente, los cuales coincidieron en sus relatos sobre el trabajo de investigación. Williams Aranguren y Alfredo Sabatino, destacan el interés de producir y mostrar el documental "Voces de febrero: historias de una madre", debido a que este material, servirá para conocer los relatos de vida de las familias que se vieron afectadas por los acontecimientos suscitados en febrero de 2014, los cuales no se dieron a conocer por los medios de comunicación del país.

5. Conclusiones

El presente Trabajo Especial de Grado tuvo como finalidad mostrar las versiones de las madres de los jóvenes caídos en las manifestaciones ocurridas en el mes de febrero del año 2014, a través de un documental. Las autoras toman la iniciativa debido a que los medios de comunicación del país, en ese momento no mostraron el cambio de vida que originaron esas muertes en las madres de las víctimas. De igual manera, el documental "Voces de febrero: historias de una madre", será una referencia que servirá de apoyo a los estudiantes de la Escuela de Comunicación Social, en las cátedras audiovisuales.

La investigación contiene material teórico, que contextualiza al lector con la participación que tienen las personas en la sociedad, asimismo, refiere a situaciones en donde la mala gestión de un gobierno, impulsa a los ciudadanos a manifestar su descontento, como lo fueron las protestas del 12 de febrero del año 2014 en Venezuela donde jóvenes inocentes perdieron la vida violentamente.

En este sentido, se describió el vínculo madre-hijo, debido a que es el más afectado, en situaciones como éstas, de esta forma se dio paso a las historias de Rosa Orozco, Mery Hernández, y Jessica Matute con la finalidad de conocer los relatos de cómo sucedieron los hechos y el cambio de vida. La observación de las respuestas, determinó que una madre nunca supera la muerte de un hijo, y

que cada una de ellas maneja la pérdida de acuerdo a sus creencias y apoyo familiar. En cuanto a cómo sucedieron los hechos, a través de las madres, se lograron obtener las versiones reales de la forma en que los jóvenes perdieron la vida. Los resultados arrojados en la matriz de análisis con relación a las técnicas de interpretación, fueron utilizadas por las autoras como recurso de recolección de datos.

En ella se pudo evidenciar diferencias y similitudes en cuanto a cómo ha sido el antes y el después de esta pérdida, cómo han logrado salir adelante, aquellas palabras que hubiesen querido decirle a sus hijos y si aún existe rencor en sus corazones o ya perdonaron a los culpables.

Asimismo, las autoras lograron concluir que en Venezuela existe una debilidad de información en los medios de Comunicación Social, porque el contenido de las noticias que se mostraron en el mes de febrero del año 2014 fue coartado por la línea editorial de los medios, lo que impidió que las personas obtuvieran una versión real, veraz e imparcial de lo que estaba sucediendo.

Referencias

Andrade, A (2015) María Alexandra Azar, gerente de producción deportiva. Caso: Documental televisivo "La dama de hierro. Universidad Arturo Michelena, San Diego, estado Carabobo.

Briceño, R (2015) Documental televisivo, "Venezuela: madre de inmigrantes, abuela de emigrantes". Universidad Arturo Michelena, San Diego, estado Carabobo.

Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Dirección de Investigación y Producción Intelectual

VENEZUELA EN LA MIRA DE LAS CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES. ENCUENTRO DE SABERES



Todos los capítulos incluidos en este libro fueron rigurosamente seleccionados y aprobados luego de arbitraje doble ciego - juicio de pares. Los evaluadores internos y externos fueron especialistas de las diferentes disciplinas pertenecientes a universidades e instituciones venezolanas y extranjeras.

ISBN: 978-980-233-649-4

© Ediciones Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual
Primera edición digital, 2017
Depósito Legal N° CA 2016000143