

Yamile Delgado de Smith

# La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas

La investigación social en proceso:  
ejercicios y respuestas

COLECCIÓN *BIBLIOTECA DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES*

Dirección de Medios y Publicaciones  
Departamento de Producción Editorial

Yamile Delgado de Smith

# La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas



Universidad de Carabobo  
Valencia, 2008

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

María Luisa Aguilar de Maldonado  
Rectora

Jessy Divo de Romero  
Vicerrectora Académica

Víctor Reyes Lanza  
Vicerrector Administrativo

Pedro Segundo Villarroel  
Secretario

Nilda Ochoa de Rigual  
Directora de Medios y Publicaciones

*La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas*  
Yamile Delgado de Smith

Tercera edición, julio de 2008  
500 ejemplares

© Dirección de Medios y Publicaciones  
Universidad de Carabobo

Reservados todos los derechos.  
Prohibida la reproducción parcial o total  
por cualquier medio o procedimiento,  
sin la autorización del editor.

Hecho el Depósito de Ley  
Depósito Legal: If04120053004203  
ISBN: 978-980-12-1582-0

Diseño y diagramación: Arnaldo J. Alvarado  
Responsable de la edición: Orlando Simosa  
Impresión:

Valencia, Venezuela

A Rolando como siempre  
A Victoria con quien conocí,  
por breves momentos, otra dimensión de la vida.

*Yamile*

# *Índice*

<b>Prólogo</b>	15
<b>I. OBJETO DE ESTUDIO O PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
1. Objeto de estudio o planteamiento del problema.	21
2. Algunas claves para su elaboración.	23
3. Ejercicios	24
3.1. Caso 1: El menor trabajador: entre la protección y el abandono.	24
3.2. Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: ¿trabajo decente?	28
3.3. Caso 3: El trabajo de la mujer: una mirada a partir de marcos regulatorios.	31
3.4. Caso 4: Las personas discapacitadas: una subcultura de trabajo.	33
3.5. Caso 5: Extrabajadores de PDVSA: sus efectos.	37

3.6. Caso 6: Calidad de servicio hacia el cliente interno.	41
3.7. Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales.	42
3.8. Caso 8: Condiciones higiénicas sanitarias presentes.	44
3.9. Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de su ciclo productivo el papel.	46
4. Apéndice: Solución de ejercicios.	48

## II. JUSTIFICACIÓN

1. Justificación de la investigación.	83
2. Factores argumentativos.	83
3. Algunas claves para su elaboración.	85
4. Ejercicios.	85
4.1. Caso 1: El menor trabajador: entre la protección y el abandono.	85
4.2. Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: ¿trabajo decente?	87
4.3. Caso 3: El trabajo de la mujer: una mirada a partir de marcos regulatorios.	89
4.4. Caso 4: Las personas discapacitadas: una subcultura de trabajo.	90
4.5. Caso 5: Extrabajadores de PDVSA: sus efectos.	91
4.6. Caso 6: Calidad de servicio hacia el cliente interno.	92
4.7. Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales.	93
4.8. Caso 8: Condiciones higiénicas sanitarias presentes.	95
4.9. Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de su ciclo productivo el papel.	97
5. Apéndice: Solución de ejercicios.	99

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

1. Objetivos.	113
2. Algunas claves para su elaboración.	114
3. Objetivos y Tipo de Investigación	115
4. Ejercicios.	116
4.1. Caso 1: El menor trabajador: entre la protección y el abandono.	116
4.2. Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: ¿trabajo decente?	117
4.3. Caso 3: El trabajo de la mujer: una mirada a partir de marcos regulatorios.	118
4.4. Caso 4: Las personas discapacitadas: una subcultura de trabajo.	118
4.5. Caso 5: Extrabajadores de PDVSA: sus efectos.	119
4.6. Caso 6: Calidad de servicio hacia el cliente interno.	119
4.7. Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales.	120
4.8. Caso 8: Condiciones higiénicas sanitarias presentes.	120
4.9. Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de su ciclo productivo el papel.	121

### **IV. MARCO TEÓRICO**

1. Algunas claves para su elaboración: Tres grandes ejes.	123
2. Ejercicios.	126
2.1. Caso 1	
2.1.1 Primer Eje: Antecedentes	126
2.1.2. Segundo Eje	129
2.1.2.1. Referentes Teóricos.	129

2.1.2.2. Teoría de la Situación Irregular.	129
2.1.2.3. Teoría de la Protección Integral de la Infancia.	131
2.1.3. Tercer Eje.	134
2.1.3.1. Inequidad Social en América Latina.	134
2.1.3.2. El Trabajo del Adolescente en Venezuela.	137
2.1.3.3. Protección del Adolescente Trabajador.	139
2.1.3.4. Perspectiva Económica del adolescente.	144
2.2. Caso 2.	
2.2.1. Primer Eje: Antecedentes.	149
2.2.2. Segundo Eje.	152
2.2.2.1. Referente Teórico: El Derecho del Trabajo.	152
2.2.3. Tercer Eje.	156
2.2.3.1. Gestión de Recursos Humanos en el Derecho del Trabajo.	156
2.2.3.2. El Subsistema de Provisión de Recursos Humanos.	157
2.2.3.3. El Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos.	159
2.3. Caso 3	
2.3.1. Primer Eje: Antecedentes.	159
2.3.2. Segundo Eje.	162
2.3.2.1. Referentes Teóricos: Evolución del Derecho del Trabajo en Venezuela.	162
2.3.3. Tercer Eje.	164
2.3.3.1. Ley del Trabajo de 1928.	164
2.3.3.2. Ley del Trabajo de 1936.	167
2.3.3.3. Ley Orgánica del Trabajo 1990.	168

2.4. Caso 4	
2.4.1. Primer Eje: Antecedentes.	176
2.4.2. Segundo Eje.	179
2.4.2.1. Referentes Teóricos: Teoría Social Multicultural.	179
2.4.3. Tercer Eje.	183
2.4.3.1. El Trabajo.	183
2.4.3.2. Agentes Sociales.	188
2.4.3.3. Condiciones de Trabajo.	191
2.5. Caso 5	
2.5.1. Primer Eje: Antecedentes.	193
2.5.2. Segundo Eje.	195
2.5.2.1. Referente Teórico: Las Relaciones Industriales como Disciplina.	195
2.5.3. Tercer Eje: Gestión de Recursos Humanos.	198
2.6. Caso 6	
2.6.1. Primer Eje: Antecedentes.	200
2.6.2. Segundo Eje.	202
2.6.2.1. Referentes Teóricos: Teoría de Herberz.	202
2.6.3. Tercer Eje.	204
2.6.3.1. Calidad de Servicio.	204
2.6.3.2. Naturaleza y Característica de los Servicios.	205
2.6.3.3. Diferentes Niveles de la Calidad de Servicio.	206
2.7. Caso 7	
2.7.1. Primer Eje: Antecedentes.	208
2.7.2. Segundo Eje.	210
2.7.2.1. La Mujer bajo el Enfoque de la Salud Ocupacional.	210

2.7.2.2. Salud Ocupacional: Un Área de las Relaciones Industriales.	210
2.7.2.3. Teoría del Género.	214
2.7.2.4. Teoría Feminista.	216
2.7.3. Tercer Eje: Evolución de la Salud Ocupacional.	218
2.8. Caso 8	
2.8.1. Primer Eje: Antecedentes.	224
2.8.2. Segundo Eje.	226
2.8.2.1. Referente Teórico: La Salud Ocupacional como Disciplina.	226
2.8.3. Tercer Eje	228
2.8.3.1. Los Riesgos Ocupacionales y su Impacto sobre la Salud de los Trabajadores.	228
2.8.3.2. La Higiene de los Alimentos.	233
2.9. Caso 9	
2.9.1. Primer Eje: Antecedentes.	235
2.9.2. Segundo Eje.	239
2.9.2.1. Referente Teórico: La Teoría de Sistemas.	239
2.9.3. Tercer Eje: Inserción en el Proceso Productivo.	240
3. Análisis en conjunto de los ejercicios.	243
<b>V. METODOLOGÍA</b>	
1. Tipo de Investigación.	247
1.1 Algunas claves para su elaboración.	255
1.2 Ejercicios para la determinación del tipo de investigación.	255

2. Estrategia Metodológica.	261
2.1 Consideraciones para su elaboración.	261
2.2 Ejercicios prácticos.	263
3. Colectivo a Investigar.	280
4. Instrumentos: Consideraciones para su elaboración.	280
<b>Referencias Bibliográficas</b>	<b>291</b>



## *Prólogo*

La primera vez que tuve conocimiento de esta obra fue cara a cara con su autora y, con sinceridad, quedé gratamente impresionada con la idea, por dos razones. La primera por la vehemencia de Yamile al explicarme el origen del libro y de los materiales utilizados en el mismo: o sea, las dificultades que atraviesa parte del alumnado para la comprensión de los distintos elementos y fases en el diseño de una investigación. Como podrán comprender me sentí rápidamente identificada con esa preocupación porque imparto asignaturas relacionadas con metodología y técnicas de investigación social y debo reconocer que son de las que más me exigen la continua renovación y, paradójicamente ¿o no?, en las que también me hago mas cuestionamientos sobre su enfoque y diseño curricular.

Lo anterior me lleva al segundo motivo de interés. En el mercado ya existen numerosos manuales sobre métodos, técnicas, proyectos, evaluaciones, etc., aunque en mi opinión se aprecia un déficit de obras en las que se propongan orientaciones operativas, claves y soluciones en distintos momentos del proceso de investigación. Y esto lo estaba argumentando la autora en esa primera conversación. Además, con un realismo que sólo puede ser fruto de la experiencia académica que le ha dado sus años de docente

en la preparación de proyectos de investigación y en los numerosos seminarios que ha impartido. Sus explicaciones no hablaban de una obra ingente donde se teorizara sobre la metodología de las Ciencias Sociales, o se explicara las diferentes técnicas de investigación social. Sólo proponía algo tan sencillo, y a la vez tan complejo, como lo que el propio título de la obra indica: *La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas*. Propone claves y ejes básicos que deben tenerse en cuenta para la elaboración de la primera fase o diseño de todo proyecto de investigación.

Por ello, cuando pude acceder al texto se confirmó mi primera impresión y ya no sólo del interés que la misma puede tener para el alumnado interesado en estas materias, sino para un profesorado que necesita de materiales y recursos didácticos para su impartición en distintas disciplinas. De hecho, el propio índice es representativo de esta centralidad en el diseño de la obra. La misma consta de cinco capítulos que pretenden orientar sobre aspectos de la trayectoria del diseño de un proceso de investigación: objeto de estudio o planteamiento del problema, justificación, objetivos, marco teórico y metodología. Ciertamente, la autora expone en estos apartados algunas consideraciones de tipo teórico pero éstas no son el principal objetivo del libro, aunque su enfoque –como se verá– queda patente en la manera de operacionalizar aspectos del análisis de lo social. Sin embargo, como se ha repetido, el punto de mira se centra en facilitar la comprensión del proceso y la interacción con el posible lector o alumno, identificadas y evaluadas ya las principales dificultades del proceso.

Por ello, sin lugar a dudas, el gran acierto de este libro es la idea de tomar una serie de casos e introducirlos en cada capítulo, mostrando la trayectoria de cada uno de ellos en los diferentes momentos del diseño de la investigación, de sus constricciones pero, también, de su capacidad creativa dependiendo de la realidad social y de las capacidades del propio investigador/a. Los casos que se abordan son:

Caso 1. El menor trabajador: entre la protección y el abandono.

Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: trabajo decente.

Caso 3: El trabajo de la mujer: una mirada a partir de marcos regulatorios.

Caso 4: Las personas discapacitadas: una subcultura del trabajo.

Caso 5: Extrabajadores de PDVSA: sus efectos.

Caso 6: Calidad de servicio hacia el cliente interno que presta el personal de recursos humanos en una empresa de servicios

Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales de la medicina bajo el enfoque de salud ocupacional.

Caso 8: Condiciones higiénicas sanitarias presentes en las facilidades del servicio de una institución universitaria.

Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de su ciclo reproductivo el papel.

Una cuestión que me parece interesante es la diversidad de asuntos que se proponen como ejemplos y que van desde la atención a colectivos desfavorecidos (menores, mujeres, discapacitados,...) al ámbito del trabajo-empleo, los servicios, la salud y el medioambiente. Esto hace que cada caso pueda resultar especialmente interesante para distintas disciplinas y/o asignaturas, pudiendo ser adaptados a las necesidades de conocimiento de grupos de trabajo concretos. En los capítulos I, II y III se explica cómo clarificar los objetivos y el planteamiento de cualquier investigación, la justificación y los objetivos, resaltando la lógica y conexión del proceso: desde la idea o preocupación inicial hasta el diseño de las estrategias de indagación. Para ello, nada más pedagógico que andar el camino conjuntamente con el lector y proponer una serie de ejercicios a los que se da solución en varios apéndices, sumamente cuidados. Cuando se llega al capítulo IV y se explican esos posibles marcos teóricos de cada uno de los casos la sorpresa es otra: la capacidad de desarrollar con tal amplitud y sistematicidad los antecedentes y referentes teóricos de casos tan diferentes y con una bibliografía tan amplia. De hecho, en algunos de ellos la aportación bibliográfica y el comentario de obras son tan extensos que podrían servir de estados de la cuestión o estados del arte en las materias abordadas. Por último, en el capítulo V se nos explica

algunas claves metodológicas que implica toma de decisiones de enorme relevancia para el futuro de la investigación: desde clarificar el colectivo objeto de estudio, a elegir las técnicas de investigación acordes con los fines propuestos. Tras esto se nos deja a las puertas de pisar ese terreno, complejo pero siempre atrayente, del conocimiento y experiencia de lo social, sea cara a cara o a través de fuentes secundarias.

La inicial lectura de esta obra pero, en especial, de los casos propuestos también me llevó a otros cuestionamientos: unos relacionados con la especificidad de algunos ejemplos; otros, con el tan debatido enfoque positivista y su contrapartida posmoderna. Respecto al primero, resulta evidente que gran parte de los casos se localizan en Venezuela, aunque con continuos referentes a la realidad latinoamericana. ¿Son, pues, útiles para lectores de otros países? ¿En que sentido? Con posterioridad la pregunta se amplió a otra: ¿Pueden ofrecerse ejercicios de este tipo con ejemplos que se abstraigan de realidades concretas? Evidentemente no o estaríamos inventado casos para algo tan paradójico como analizar la “realidad” social. Y a eso me refería al comienzo cuando decía que sin escribir específicamente sobre teoría, la autora deja claro su enfoque. Porque los casos y material aportado no sólo muestran un profundo conocimiento de la realidad social latinoamericana sino que sirven, sobre todo, como esquemas para el diseño de otros análisis que pueden estar ubicados en tiempos y espacios dispares. Lo realmente importante es cómo están planteados pedagógicamente, sirviendo, al mismo tiempo, de bagaje o miradas explicativas de cómo abordar una serie de problemas en una realidad cambiante como la actual.

Por otra parte si sólo atendemos al índice se podría pensar que la obra tiene una importante carga positivista ya que solemos caer en la fácil identificación de ésta con la preocupación por la sistematicidad, la ordenación y la rigurosidad científica mientras, al contrario, cualquier título sugestivo, extraño o metafórico unido a continuos discursos sobre las “incertezas” del conocimiento contemporáneo nos sumerge en la supuesta creatividad de las literaturas posmodernas. Ciertamente esta obra no entra en dicho debate ni se posiciona con claridad, quizás por dos motivos básicos. Pri-

mero, porque el objetivo operativo prevalece sobre cualquier otro en el texto y, por tanto, las discusiones teóricas son puntuales. Segundo, porque la obra se queda a las puertas del camino que más transita el debate posmoderno: las consecuencias de la experiencia investigadora y, en especial, del trabajo de campo. Sin embargo, el transcurrir del texto deja entrever la postura ecléctica de la autora; por ejemplo, cuando afirma la importancia de la rigurosidad científica pero, al mismo tiempo, la de la curiosidad, la inventiva, la creatividad y la imaginación en la investigación social. Esto se hace especialmente notorio en el capítulo V cuando explica diversos instrumentos de la investigación pero también en esas afirmaciones, distribuidas en diversos apartados, sobre la construcción del objeto de estudio, la relevancia de la subjetividad y como el conocimiento de lo social necesita conjugar capacidades y procedimientos como la intuición y la rigurosidad científica.

Frente a lo que pareciera, leyendo muchos textos y debates actuales, ambas capacidades y procedimientos pueden –y deben– ser posibles. En mi opinión, ninguno de ellos entra en contradicción con la pretensión de algunos teóricos actuales de buscar herramientas para aprehender la realidad contemporánea, plena de contradicciones, representaciones y diversidad expresiva. Una reflexión que me ha ocupado, y preocupado, en muchos momentos es la repercusión que en múltiples contextos continúa teniendo el paradigma positivista, en especial en la forma en que lo incorporamos al trabajo cotidiano y al contacto con los otros. Y esto es válido en cualquier etapa de la investigación social donde aprehender, valorar y reflexionar sobre otras formas de percibir la realidad, de adentrarnos en la diferencia, continúa siendo patrimonio de unos pocos. Sin duda, ello se debe tanto a los rescoldos del positivismo que continua horadando la posibilidad de una Ciencia Social que sea, al mismo tiempo, sistemática, crítica e imaginativa como, también, al recelo hacia determinado tipo de análisis y retóricas relacionadas con los excesos literarios y la infertilidad teórica de ciertos enfoques posmodernos.

Ante todo ello muchos científicos sociales optan por el silencio o por la continua duda ante la elaboración de textos, materiales,

etc. En este sentido, me parece sugerente recordar aquella afirmación de Pierre Bourdieu que decía, en tono irónico ante los que lo criticaban, que ir con “las maletas vacías” era más fácil e implicaba menor riesgo al pasar las aduanas. Ciertamente así es porque evita controles, pero nos deja desnudos ante la pretensión de renovar y ahondar en el conocimiento de lo social. Por ello, a esta obra no puede negársele que forma parte de un equipaje cuidadosamente preparado para la docencia y la reflexión metodológica y que, además, tiene la valentía de salir a la luz en estos tiempos de crisis de identidad y definición de la Ciencia Social. En mi opinión, bienvenida sea porque ante la decisión de la pasividad o el riesgo sigo sin tener la menor duda de que los científicos sociales debemos optar por lo segundo y atravesar fronteras con las maletas llenas, abiertos y dispuestos a la crítica, la escucha y el debate.

Carmen Ascanio Sánchez

Universidad de La Laguna

# I

## *Objeto de estudio y planteamiento del problema*

### **1. Objeto de estudio o planteamiento del problema**

Estas palabras suelen ser utilizadas cuando se realiza una investigación y denota el centro de nuestras preocupaciones cuando es la primera asignación que debemos entregar en el instituto o centro de investigación donde nos encontramos, el cual demanda presentar un proyecto de investigación.

Como lo señalan Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:23) una primera interrogante que se plantea el investigador es quizás ¿qué investigo? y la misma se ha de constituir en el punto de partida para plantearse diversos aspectos, áreas temáticas o problemas que pueden ser campo de estudio a través del empleo de la rigurosidad de cualquier método propio de los paradigmas cuantitativos y cualitativos.

Así pues, el desconocimiento de “qué investigar” es el fundamento para activar procesos de pensamiento del sujeto cognoscente que son claves y necesarios para ir despertando el interés de establecer mecanismos destinados a captar el objeto de estudio.

En este sentido, la curiosidad, inventiva, creatividad e imaginación, constituyen procesos exclusivos del pensamiento científico deseable por todo aquel que tenga pretensiones de investigar, y que considere a los mismos decisivos en los procesos de producción de conocimiento. Es fundamental que dichas competencias afectivo–cognitivas, se pongan de manifiesto a la hora de captar o aprehender el objeto de estudio.

El objeto de estudio no se impone, pues el mismo debe ser captado por el sujeto investigador a través de la estructura de dos procedimientos que se presentan de manera conjugadas: el primero de ellos es a través de la intuición, que consiste en aprehender la realidad a través de la estructuración de los datos de los sentidos (audición, olfato, vista, tacto y gusto), y por otra parte, puede ser construido a través de la rigurosidad de la observación participante o no, y del arqueo heurístico de las fuentes.

De lo que se trata es de precisar que el objeto de estudio se construye, y para lograr este propósito científico es decisivo recurrir a las herramientas de orden cognoscitivo y otras de carácter técnico–metodológico.

El investigador nato es aquel que constantemente está cuestionando todo cuanto acontece en su alrededor, y a través de tal postura crítica es muy posible que se establezcan diversos escenarios ricos en situaciones problemáticas de las cuales se derivan un número indefinido de objetos de estudio.

La actividad de cuestionamiento y problematización de la realidad es propicia para evidenciar la interrelación que existe entre ésta y el individuo. Dentro de la puesta en escena de esta operación investigativa, es importante desarrollar habilidades intelectuales básicas como la curiosidad, inventiva y creatividad. La curiosidad es siempre inherente a los procesos de investigación, de ella se derivan aquellas interrogantes primarias que conducen a dar direccionalidad al investigador, pues siempre es interesante tratar de corroborar, a través de procedimientos lógicos, los planteamientos desarrollados sobre un área temática determinada.

La curiosidad permite penetrar en nuevos espacios y escenarios nunca investigado; sólo quedando de parte del investigador

crear su propia forma de proceder. En consecuencia, la creatividad e inventiva pueden ayudar enormemente para hacer posible una efectiva aprehensión de la realidad; por ello, es importante definir diversas vías alternas para transitar en dirección al objeto de estudio.

## 2. Algunas claves para su elaboración

Siempre andamos buscando pistas en distintos libros de esta naturaleza que nos permita elaborar con seguridad nuestro proyecto de investigación. Por eso, he creído conveniente señalar tres pistas o claves que se deben tomar en cuenta para la elaboración del objeto de estudio o planteamiento del problema. Estas se resumen de la siguiente manera:

### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

Ello significa que se debe señalar afirmativamente, en forma aclaratoria lo previsto estudiar, no dejando esta tarea al lector. Para ello puede utilizar frases como:

La investigación centra su interés en...

El eje de estudio gira en torno a...

La investigación busca descubrir...

Ejemplos:

**1. La investigación centra su interés en** el estudio de la planificación estratégica de las organizaciones petroleras.

**2. El eje del estudio gira en torno a** las nuevas formas de organización del trabajo en empresas petroleras.

**3. La investigación busca descubrir** las causas del ausentismo laboral en las refinerías de petróleo.

### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

Si continuamos con los tres ejemplos anteriores se debería aclarar qué se entiende por planificación estratégica en el primer ejemplo, organización del trabajo en el caso del segundo ejemplo y ausentismo laboral para el tercer ejemplo. No se debe dejar esta tarea al lector o evaluador del proyecto de investigación porque es obligación del investigador dar a conocer su postura y manera de concebir un área de estudio.

**Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

Deben formularse las distintas preguntas o reflexiones que motivan la investigación. Hay que tomar en cuenta que sólo se deben hacer el conjunto de preguntas y reflexiones que se tiene previsto estudiar y para la cual se establece un compromiso de búsqueda e indagación. Esta tercera clave del objeto de estudio nos permitirá la elaboración de los objetivos, aspecto que será tratado en el capítulo III de este libro.

### **3. Ejercicios**

A continuación se presentan varios casos de ejercicios con el propósito de que Ud. utilizando un resaltador subraye las tres claves que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema.

**3.1. Caso 1: El menor trabajador: entre la protección y el abandono.**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye las tres claves que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema.**

El trabajo es un hecho social al cual todas las personas tienen derecho y esto queda muy bien definido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1998) que dice “

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...”

El término también se encuentra establecido en la Carta de los Derechos Humanos Universales emitida por la Organización de las Naciones Unidas, de la siguiente forma: “...

- La sociedad donde vives debe ayudar a tu desarrollo económico e intelectual.
- Todas las personas tienen derecho a trabajar y ganar un salario justo.
- Todas las personas tienen derecho al descanso y al uso de su tiempo libre, si alguna persona no puede trabajar porque no consigue empleo o está enferma u otra causa, tiene derecho a ser ayudada...”

Estos son derechos irrenunciables y de alguna manera garantizan a la persona alcanzar una vida digna para él y su familia.

Existen organismos internacionales que se encargan de proponer medidas que regulan las Relaciones Laborales y el trabajo mismo, entre estos se encuentra la Organización Internacional del Trabajo. Esta tiene como uno de sus objetivos principales la protección de la infancia y lo deja claro en su constitución.

La investigación a desarrollar pretende determinar cómo son las relaciones laborales de los menores de edad (14 – 17 años) asistidos por la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus Niños en Maracay estado Aragua, a la luz de los marcos regulatorios nacional e internacional.

De acuerdo al informe VI de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo el título “El Trabajo Infantil: El intolerable en el punto de mira” (1998), señala que desde principio de los noventas se ha visto de manera imperante esta realidad, principalmente por estas dos razones: el número de niños afectados que es muy elevado; por otra parte, las consecuencias negativas que sin duda ejercen las malas condiciones en que suele practicarse este tra-

bajo prematuro sobre el desarrollo personal del niño y sobre el desarrollo económico y social de los países involucrados. En América Latina, por ejemplo, se estima que uno de cada cinco niños es económicamente activo.

Esta es una situación inquietante porque afecta el desarrollo de una nación y del individuo, para avanzar y adaptarse a los cambios que exige el entorno, es por esto que diversos organismos como la OIT y la Asamblea de las Naciones Unidas (UNICEF) se han dado a la tarea de estudiar este fenómeno que se presenta a nivel mundial.

Se asumirá como trabajo infantil la definición establecida por la OIT, en el documento que lleva por título: *El Trabajo Infantil: ¿Qué hacer?* (1996), que dice: “La expresión <<trabajo infantil>> o <<trabajo de niños>> abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de 15 años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado, etc.)”

Además queda claro que se excluyen trabajos domésticos realizados en el domicilio de sus padres, a no ser que esta actividad pueda considerarse equivalente a una actividad económica, y requiera dedicación completa del niño e interrumpa su actividad escolar.

En Venezuela, específicamente en Maracay, estado Aragua, se evidencian diversas formas de trabajo infantil que van desde los ligeros hasta aquellos que exigen mayor esfuerzo; en este sentido se pueden mencionar actividades como: embaladores, limpia botas, buhoneros, colectores, etc.

La proporción de niños trabajadores ha aumentado, a consecuencia de algunos factores que pueden haber estimulado la oferta de este tipo de trabajo, según el informe de la OIT, que lleva por título: *El trabajo infantil: ¿qué hacer?* (1996); en primer lugar, la situación económica y la pobreza es la principal causa del flujo de niños a los lugares de trabajo, porque obliga a muchos de ellos a trabajar tiempo completo para poder vivir y sustentar a sus familias. Además la pobreza genera en muchas familias la necesidad de hacer trabajar a muchos de sus miembros para asegurar los ingresos, y hace prácticamente imposible que puedan invertir en la educación de los niños; el fuerte crecimiento demográfico; el estan-

camiento y hasta el deterioro del nivel de vida que se ha producido como consecuencia de la grave crisis económica de los años ochenta, la insuficiencia de las inversiones públicas en el ámbito de la educación y por lo tanto la cada vez más notoria incapacidad de los sistemas educativos para acoger a todos los niños en edad escolar y brindarles una enseñanza de buena calidad.

Para controlar todo lo anteriormente expuesto, y garantizar la protección de los menores de edad existe en cada país un marco legal que regula las Relaciones Laborales, además de una serie de convenios internacionales con el mismo propósito.

En el caso específico de Venezuela la Constitución Nacional establece en los artículos 86 al 97 todo un conjunto de normas que deben respetarse dentro de una relación de trabajo de cualquier tipo y los artículos 78 y 79 fijan la posición respecto a la protección del niño y el adolescente. La Ley Orgánica del Trabajo plantea de una forma más detallada y clara las normas referentes al trabajo de los menores de edad dedicándole un capítulo completo a este tema laboral; Luego la Ley Orgánica de Protección al niño y al adolescente dedica un capítulo a la materia para garantizar en todo momento la protección del menor trabajador.

Todos estos artículos tienen sus bases sustentadas en la convención sobre los derechos del niño, y los convenios internacionales ratificados por Venezuela tales como: el Convenio 6 de la OIT relativo “al trabajo nocturno de los menores en la industria...” y el Convenio 138 de la OIT que se refiere a “la edad mínima para trabajar...” Este Convenio actualmente es el principal instrumento de la OIT sobre el trabajo infantil; contrariamente a los convenios sobre la edad mínima que se adoptaron antes, este convenio se aplica a todos los sectores de la actividad económica.

Por otra parte se encuentra la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada en 1989 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (UNICEF), y ratificada en Venezuela en 1998. Los Estados que han ratificado este documento deben (entre otras cosas) proteger a los niños de la explotación económica y de todo trabajo susceptible de comprometer su educación o de poner en peligro su salud o bienestar. En virtud del artículo 32 de estas Con-

venciones han de adoptar dos tipos de medidas en el ámbito del trabajo infantil: en primer lugar se reconoce por parte del Estado “ el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”; en segundo lugar, se “adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo”: La adopción de una legislación sobre el trabajo infantil y de mecanismos apropiados para vigilar su cumplimiento, limitarán los peores abusos en materia de trabajo en menores de edad en el sector urbano estructurado.

El estudio de las relaciones de trabajo entre las organizaciones (sector comercio) y los menores de edad (14 – 17 años) permitirá dar respuesta a las siguientes interrogantes: 1) ¿Qué establece la normativa nacional vigente y los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de trabajo de menores de edad?, 2) ¿Cuáles son las prácticas laborales comúnmente realizadas por los menores de edad en Maracay?, 3) ¿Cuán eficiente es la legislación Venezolana en el control de estas formas de trabajo?

### **3.2. Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: ¿trabajo decente?**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

La investigación tiene como propósito el estudio del trabajo decente. Determinar cómo se expresa la equidad, libertad, dignidad, protección social, igualdad, formación profesional, diálogo social y seguridad en los extrabajadores de PDVSA; vistos como un conjunto de elementos interrelacionados, fundamentales para alcanzar un Trabajo Decente.

El libre intercambio de las economías a nivel mundial, ha permitido a muchos países incurrirse en ambientes mas favorables que

permiten elevar su nivel de rentabilidad y maximizar sus beneficios; provocando esta situación diversas transformaciones en los procesos productivos a nivel de las empresas, sin desvincular el mercado laboral en general.

De manera que estos cambios sufridos en el mercado laboral, han repercutido directamente en la concepción y desarrollo del trabajo tanto en sus prácticas como en su marco regulatorio.

La globalización ha brindado oportunidades extraordinariamente nuevas a las empresas y a los consumidores, que han sido la principal fuerza motora del reciente crecimiento de la economía mundial, pero el sector realmente afectado por las consecuencias de este fenómeno económico son los trabajadores.

Algunos Estados, en su afán de incorporarse a los mercados globalizados, han infringido normas fundamentales del trabajo, ignorando los derechos laborales y disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores.

En vista de este panorama, la Organización Internacional del Trabajo ha presentado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999, un nuevo concepto denominado “Trabajo Decente”; el cual pretende resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y desplegar medidas de protección social.

El trabajo decente está determinado como un empleo de calidad, sustentado en “condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social” (Oficina Internacional del Trabajo 2001:15)

Dentro de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, es obligatoria la consagración de las condiciones antes mencionadas como derechos fundamentales de los individuos.

Venezuela, como país miembro de la OIT consagra a través de su Constitución Nacional estos artículos. En su artículo 88 incluye la igualdad y la equidad de la siguiente manera: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”

En su artículo 86 califica a la seguridad social como un servicio público que garantiza la salud y asegura la protección en diversas contingencias, dónde el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho. Dentro de la carta magna venezolana, también está consagrado el derecho a la libertad orientado hacia la libre escogencia de profesión u oficio.

La equidad, referida a la obtención de un salario justo, también está expresada dentro de la carta magna en su artículo 91, que dicta: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa...”

La Constitución también fija una posición en cuanto a las negociaciones colectivas, referidas al diálogo social en su artículo 96, que establece: “...El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales...”

El resguardo del trabajador dentro de su ambiente de trabajo asimismo forman parte de los derechos fundamentales que conforman el Trabajo Decente; tal y como se enuncia en el artículo 87 de la Constitución venezolana: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado...” para el cumplimiento de esto, el Estado funcionará como responsable del control y supervisión de estas condiciones.

Otro de los derechos que conforman el Trabajo Decente es la protección social, que también está enmarcada bajo la Constitución Nacional en el artículo 89: “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...”

Sumado a todos los derechos fundamentales del trabajo antes expuestos, el Trabajo Decente también considera la forma-

ción profesional como uno de los pilares fundamentales para su desarrollo, ya que ésta se engrana como una estrategia de creación de más y mejores empleos, desencadenando factores como la innovación, la competitividad y el desarrollo personal entre otros, para cada uno de los trabajadores.

Todos estos elementos integran lo que se denomina el Trabajo Decente; estos deben actuar al unísono, como un sistema de composición inalterable, lo que quiere decir, que si falta uno de los elementos, deja de ser Trabajo Decente. Por lo tanto, su estudio no puede ser desligado entre sí. No se puede apreciar el concepto como un todo si se divorcian sus elementos, en consecuencia, es necesario determinar cómo se expresan todos y cada uno de los factores para establecer la brecha existente entre lo ideal y lo real, en este caso, visto desde la óptica de los extrabajadores de PDVSA.

El Trabajo Decente no sólo se refiere al incremento de las oportunidades de empleo, sino que han de ser de una calidad aceptable. No es apropiado desligar la cantidad del empleo de su calidad. Para determinar la expresión del Trabajo Decente en la realidad estudiada, se ha elegido como fuente de información los extrabajadores de PDVSA.

### **3.3. Caso 3: El Trabajo de la Mujer: Una Mirada a Marcos Regulatorios**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

En el andar del tiempo la mujer ha ido ampliando sus expectativas, su visión, sus roles y en consecuencia ha ido evolucionando e introduciéndose en áreas que estaban reservadas sólo para los hombres.

La historia de la mujer que se limitaba a desempeñarse sólo en las labores domésticas de atender todas las responsabilidades del hogar y la educación de los hijos, mientras el “Jefe de la Casa” salía a su trabajo a buscar el sustento familiar, es una forma de vida que en

el pasado era común y natural, pero hoy día es sin duda una figura en extinción.

La mujer con su espíritu emprendedor ha logrado ir calando desde hace ya más de un siglo en ámbitos en el que siendo tan básicos, no se le permitía tener acceso, tal es el caso, de estudiar y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, el mundo cada vez más cambiante y en constante progreso despertó, para darse cuenta que ahora necesita a la figura femenina no sólo para dar su apoyo desde sus casas, sino para insertarse a los centros de trabajo y así obtener una ocupación productiva.

Cabe destacar, que habiéndose introducido satisfactoriamente en el campo laboral, ocupando diversos cargos de gran importancia tanto para la industria como para la sociedad, no ha descuidado el papel que antes cumplía de manera exclusiva como ama de casa; la mujer, ha demostrado la plena capacidad de desenvolverse en variados roles. El tema de la mujer es sin duda apasionante y de gran importancia en la actualidad, por esta razón la presente investigación tiene como objeto de estudio esta centralidad.

La mujer en su papel de trabajadora, ha sido objeto de regulación en la Legislación Venezolana, al respecto Araujo (1984:229) citando a De La Cueva nos dice que esto viene dado porque el derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas. Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta a la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales.

El 23 de julio de 1928 fue promulgada la primera Ley del Trabajo, con importantes disposiciones sobre el trabajo de la mujer,

contenidas en las condiciones de trabajo, jornada laboral, protección de labores peligrosas, entre otras, existiendo desde entonces una continua progresividad en las regulaciones sobre este aspecto.

Siendo así, que la Ley del Trabajo promulgada el 16 de julio de 1936 condicionaba el trabajo de la mujer en aspectos, tales como: protección a la mujer en el trabajo nocturno, protección a la mujer en el trabajo de minas, protección a la mujer en sus principios morales y la incapacidad de la mujer para trabajar antes y después del período del parto.

Actualmente, tenemos en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 20 de diciembre de 1990 que considera artículos de gran significación, entre los que resaltan: el principio de no discriminación de género, la protección laboral de la maternidad y la familia, la garantía de que las mujeres gozarán de todos los derechos contemplados en la Ley, no teniendo ningún tipo de diferencias en cuanto a condiciones y remuneración, entre otros. Por lo antes expuesto surge la inquietud referente a saber ¿cómo ha sido el trabajo de la mujer a la luz de los marcos regulatorios en Venezuela? Para ello es un insumo las Leyes del Trabajo de 1928 y 1936 y la Ley Orgánica del Trabajo vigente de 1990.

### **3.4. Caso 4: Las Personas Discapacitadas: Una subcultura de Trabajo**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

La sociedad actual tiende a hacerse cada día mas dura y hostil, impulsando y promoviendo en sus miembros una apatía constante, poniendo los intereses personales por encima de los del bienestar colectivo, en donde a menudo se obvian actores fundamentales de la convivencia diaria que del mismo modo participan y contribuyen a la evolución del mundo.

Esto les ha servido de experiencia a dirigentes de organismos a nivel mundial en áreas políticas, sociales, económicas y cultu-

rales, responsables de los cambios globales; para el estudio y elaboración de planes de acción afirmativos que creen conciencia y amplíen sentidos de libertad, justicia social y equidad tan necesarios en nuestros días, que establezcan medidas en donde todos sean percibidos como iguales para evitar que los menos privilegiados sean blanco de exclusión, discriminación o rechazo en ningún área por condiciones intrínsecas a su personalidad, cultura, preferencias, origen u otras condiciones físicas y mentales, como por ejemplo el caso de las personas discapacitadas.

Las personas discapacitadas, quienes a lo largo de la historia han sido víctimas de vejaciones, maltratos e injusticias, hoy en día hacen un genuino esfuerzo por reafirmar su lugar en la sociedad en una búsqueda constante por uniformar la calidad de vida de todos los hombres definiéndose como un grupo con características propias, con leyes y reglamentos que protegen sus derechos fundamentales y con un discurso integrador a los procesos en general.

El punto focal de atención de la investigación se centra en el estudio de las personas discapacitadas analizadas desde un enfoque multiculturalista como base filosófica y teórica actual que según Ritzer (2001:99) tiene como fundamentos principales dar poder a quienes carecen de él, ser inclusiva y transformar el pensamiento posmoderno por medio del cambio en la estructura social, la cultura y las perspectivas de los individuos al mundo.

Se busca indagar sobre las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas discapacitadas, sus oportunidades de empleo y cómo es el desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo de estas personas.

Cuando se habla de personas con discapacidad, o personas discapacitadas; es necesario poner en claro el verdadero significado del término. Discapacidad quiere decir “una falta de habilidad en algún ramo específico”, reconociendo que quienes tengan algún impedimento pueden contribuir mucho a la sociedad.

Para distinguir aún mas la terminología, las discapacidades se clasifican en varios factores: por su alcance, total o parcial; calidad, leve, media o severa; área de la discapacidad, motoras, psicológicas, del aprendizaje, emocionales, visuales, verbales, auditivas,

ortopédicas entre muchas otras; y también por su permanencia, permanente y temporal o fluctuante.

Como se mencionó anteriormente, por lo general al hacer referencia sobre las personas discapacitadas, se genera un tono lastimoso; como si su condición los limitara completamente. Nada más lejano a la realidad. Si bien existen tipos de discapacidades que imposibilitan profundamente el desempeño de las personas, también es cierto que pueden desarrollar otras capacidades que lo integren y eviten que sus desventajas los aparten de la sociedad.

Desde el mismo momento en que la persona se enfrenta con su realidad los discapacitados se exponen y sufren una serie de problemas que entorpecen su normal desenvolvimiento. Al principio son los prejuicios, la ignorancia, las actitudes y el miedo de la gente, siendo tratados como seres de otro mundo. Más tarde vendrán los obstáculos de la formación educativa y profesional. Y por último, será la estructura y organización del medio ambiente laboral, la cual con su entorno físico, reglamentos, políticas y legislaciones terminarán por segregar y excluir los discapacitados. Sería bueno reflexionar al respecto e internalizar que la discapacidad no marca completamente a la persona, y que ésta tiene aún mucho que aportar.

Al respecto, López (2003), afirma que “según las estimaciones hechas por la Organización Mundial de la Salud el 10 por ciento de la población mundial (610 millones de personas) padecen una discapacidad y entre ellos 386 millones tienen entre 15 y 64 años de edad...”, además de hacer referencia a los gastos considerables de prestaciones de discapacidad y pérdidas que generan, que a su vez influyan directamente sobre el producto interno bruto de las naciones. Es decir, no se trata solamente de un problema de sensibilidad y solidaridad con una porción de la población, sino que refleja un problema de tipo económico.

A pesar de estas cifras siguen siendo una minoría en las sociedades, y como tal sirven de objeto de estudio para la multiculturalidad puesto que éste suele ser su campo de acción: minorías raciales, étnicas, lingüísticas, mujeres desprotegidas, niños, discapacitados etc.; es decir todos aquellos grupos que tengan caracte-

rísticas culturales distintivas y que necesiten reconocimiento, inclusión y poder en la sociedad.

En este sentido, si a los discapacitados a pesar de las barreras psicológicas, físicas, educativas, laborales y económicas se les diera la oportunidad de desarrollarse libremente se podría vislumbrar un panorama beneficioso para todos. La persona se sentiría digna y útil, dejaría de ser un peso tanto para el mismo como para su familia, los organismos gubernamentales invertirían menos en el discapacitado y recibirían a cambio una contribución fiscal como cualquier otro ciudadano, fortaleciendo a aquellos empleadores que abran sus puertas a la integración y convivencia de los miembros menos privilegiados de su comunidad.

Culturalmente, los discapacitados han estado presentes en el día a día del mundo desde siempre. Como prueba de ello están cuentos populares como por ejemplo *La Cenicienta* –la neurosis es un tipo de discapacidad, el personaje de la madrastra definitivamente lo era– y hasta en literaturas clásicas consagradas obras de arte, como es el caso de “*Nuestra Señora de París*” del célebre escritor francés Víctor Hugo, donde Quasimodo “hombre de cuerpo deforme y alma sublime” como lo define el Diccionario Larousse, al principio era visto como un monstruo para luego ser reivindicado como un héroe lírico.

Como afirma en el artículo “Hacia una hermenéutica de la identidad cultural” Yara Altez “No se puede entender lo que pasa culturalmente en las masas sin atender a su experiencia”, la discapacidad es una experiencia que culturalmente ha sido vista como una deformidad en la persona, una maldición, un castigo.

Nadie está exento de alguna lesión, enfermedad o disfuncionalidad que de uno u otro modo imposibilite sus funciones en un área. Quien diga que no conoce o no haya oído hablar de alguien con una discapacidad de cualquier tipo, seguramente esté mintiendo. Siempre hay uno en la calle (seguramente mendigando, como generalmente se les asocia), en la familia, en la educación básica, media y universitaria –aunque muy poco puesto que la integración total, lema bandera de aquellos comprometidos con el área de la educación

especial no ha sido acogida seriamente— y por último en el trabajo. Es aquí cuando llega un punto en el que los perdemos de vista.

En comparación con otros tiempos donde había menos apertura y más aprensión, actualmente existen profesiones dedicadas exclusivamente a la atención de las personas discapacitadas: médicos, maestros, terapeutas, kinesiólogos. Detrás de ellos hay equipos de trabajo que luchan por mantenerlos y ayudarlos a superar sus dificultades y hacen un gran esfuerzo para que se sientan involucrados y no discriminados.

Asimismo las personas discapacitadas, desean sentirse útiles y tener la oportunidad de trabajar, superarse crecer y hacer algo provechoso para ellos y para su colectividad. El trabajo representa un factor clave para garantizar la plena integración de las personas discapacitadas a la vida ciudadana, por medio de la participación activa en la producción social y económica de una región. Esto quiere decir que se ha venido gestando una cultura de ayuda e integración al discapacitado, pero que aún hay mucha segregación social que los marca profundamente.

En conclusión, la discapacidad no es un problema que afecta exclusivamente a aquellos quienes la padecen, es un problema cultural, donde también se ven influenciados familia, escuela, comunidad, organizaciones, Estado. Todos deben velar para que exista una armonía y un flujo de los procesos de igual modo como si se tratara de un ser humano sin ningún impedimento.

En particular, interesa indagar acerca de si se da la existencia y características de los discapacitados como una subcultura, describir la problemática social de la discriminación laboral de los discapacitados, si cuentan con una identidad bien definida, si tienen sus propios formas de agrupación y formas de expresión y discurso integrador.

### **3.5. Caso 5: Extrabajadores de PDVSA. Sus efectos**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

El desempleo se ha caracterizado por ser consecuencia del ritmo de modernización, en el que se producen cambios tecnológicos para lo que se requiere un nivel de educación y de entrenamiento.

Existen razones de índole políticas, económicas, sociales que han generado desempleo a escala nacional. El caso de despido en la industria petrolera, encargada de lograr una óptima explotación de los recursos de hidrocarburos venezolanos, es un claro ejemplo.

Existen otros factores que caracterizan la existencia y/o crecimiento del desempleo, entre las cuales se pueden mencionar: Inmigración, movilización interna de la población en busca de mejores condiciones socio-económicas, bajo perfil académico, etc.

Hoy cuando el país atraviesa una grave y aguda crisis, que se ha convertido más que todo en lucha de poder en el que se ha afectado el desarrollo económico-social, muchas empresas han tenido la necesidad de reducir el personal y/o cerrar sus puertas.

La principal empresa del país, Petróleos de Venezuela PDVSA, no ha escapado a tal situación debido a que se ha convertido en punto de inflexión de la crisis vivida en el país; la industria petrolera en Venezuela PDVSA, cuya actividad de extracción, refinación, distribución y exportación, entre otras, es la quinta industria exportadora en el ámbito mundial y para el país la principal fuente generadora de ingresos, divisas y de empleo para muchos.

Tal condición le permite definir y garantizar el futuro económico del país, aunque como es sabido, sus actividades se vieron afectadas con la paralización general suscitada en el año 2002.

Ante esta situación de paro general, se vieron afectados los trabajadores que dieron apoyo a tal paro: más de 16.000 empleados de Petróleos de Venezuela PDVSA.

Tal situación deja un gran número de trabajadores sin empleo, en el que se ven afectadas directamente las personas dependientes de éstos, sus familias; pues aunque esto parezca un problema fundamentalmente económico, no se pueden obviar las repercusiones sociales,

las cuales deben considerarse ya que el bienestar del grupo familiar de cada trabajador que ha perdido la estabilidad en su puesto de trabajo, se ha desmejorado.

Sin embargo, también es importante considerar las causas legales que sirven de base para tomar la decisión de desemplear a un número de trabajadores que operaban en las instalaciones de la industria, ya que al respecto existen leyes reglamentos y contratos que regulan las condiciones de trabajo.

En estos momentos en los que el desempleo, indudablemente, se ha incrementado en el ámbito nacional se convierte en un interés el conocer los efectos que éste genera y por ello esta investigación tiene como propósito analizar los efectos producidos por el desempleo en los trabajadores despedidos de PDVSA y su núcleo familiar.

Es importante mencionar que el desempleo tiene diversos puntos de vista; generalmente es considerado como el estado de desocupación en el que la persona no presta un servicio ni produce un bien y por lo tanto no recibe una remuneración; existen otros que definen el desempleo como:

“El estado de una persona de 16 años de edad o más (población activa: 16 – 65 años) que durante el periodo de referencia no estaba trabajando por haber perdido su empleo y busca trabajo con remuneración”. (Álvarez, Andrés, Medina María; 1983.)

Esta definición nos indica las edades en que está comprendido el lapso que permite desarrollar el potencial adquirido y nos conduce a pensar que la edad es también un límite para emplear la fuerza de trabajo, esté o no capacitada, y por tanto lo define en cuestión de edad cuando comienza una persona a ubicarse en el rango de desempleada para generar beneficios en una empresa u organización; sin embargo hoy vemos como personas que están fuera de este límite buscan alternativas de trabajo para subsistir.

Otros señalan que “los desempleados son los que a pesar de buscar activamente un trabajo no pueden conseguirlo; sin considerar aquellos que por cualquier circunstancia hayan renunciado a obtener un empleo”. (Toro Hardy, José 1993: 495).

Aún cuando los desempleados son definidos de esta manera se puede resaltar que muchas personas desempleadas consiguen un trabajo para subsistir, y aún se califican de desempleadas puesto que su labor no representa un aporte al incremento de los beneficios económicos nacionales.

Aunque el desempleo es visto desde diversas ópticas se considera importante para esta investigación la definición de desempleo de una manera amplia:

“Suele definirse el desempleo o desocupación como el potencial de trabajo de una población activa, capaz de contribuir de una manera u otra a agregar bienes o servicios al producto total de una economía, no tiene la oportunidad de efectuar dicho aporte, en otras palabras; Se habla de desempleo cuando el recurso humano en edad y capacidad de añadir bienes y servicios al producto global, se hayan ociosos”.(Martínez Natera, Piar; 1958:59).

Hoy cuando muchas personas se encuentran sumadas a la calificación de desempleado, se puede notar muchas veces que no es debido necesariamente a que no están capacitadas, sino a que las empresas no están en capacidad para contratar, desarrollar y mantener al personal. Por ello a estas personas no se le considera el potencial lo que genera la ocupación de estas personas en áreas discordantes con el área potencial de la persona, o incluso el ocio o dependencia de otros.

La situación de desempleo trae consigo unas series de consecuencias independientemente de las causas que lo hayan provocado, esta investigación se orienta hacia las consecuencias del desempleo en la industria petrolera, derivado del paro general producido en el año 2002, y que como se mencionó anteriormente tiene causas y bases legales.

Es por ello que para esta investigación es importante conocer ¿Cuál ha sido el impacto del despido para los trabajadores de la industria petrolera? ¿De qué modo afecta a la familia del trabajador petrolero el no percibir un salario? ¿Qué alternativas han tomado los despedidos para mantener a sus familias?

### **3.6. Caso 6: Calidad de servicio hacia el cliente interno que presta el personal de recursos humanos en una empresa de servicios**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

La investigación a desarrollar determinará la calidad de servicio que se ofrece al cliente interno por parte del personal encargado de las funciones de recursos humanos de una empresa de servicios, con el propósito de identificar si existe satisfacción del trabajador con el servicio que recibe.

Las organizaciones a través de los años han venido trabajando sobre la marcha para la obtención de calidad en todo sus procesos, generando planes y estrategias para la consecución de sus objetivos. Esto ha hecho que dentro del concepto de calidad surja la idea concebida como calidad de servicio, que es parte del proceso de mejoramiento continuo, pero tiene su orientación directa hacia la satisfacción del cliente.

Se toma como referencia la postura de Berry (1989), quien define que la calidad de servicio es la inquietud de ajustarse a las especificaciones del cliente, el cual posee unas expectativas e ideas acerca del servicio que va a recibir y el que verdaderamente recibió.

Esto tiene una importante implicación en el hecho de atender, identificar y anticiparse a las necesidades del cliente, para satisfacerlas buscando de esta manera mantener una relación en el tiempo y lealtad hacia el servicio recibido.

Muchas organizaciones no le dan la debida importancia a responder a estas necesidades y son incapaces de rediseñar y reestructurar los procesos para lograr el objetivo tan importante de atender al cliente.

La calidad de servicio debe ser aplicada en todo los procesos de la organización, aun más si desea competir en el mercado, ya que implica un mejoramiento continuo y progresivo.

Necesariamente dentro de los procesos organizativos la base primordial es el factor humano del cual se encarga el personal que cumple con las funciones de recursos humanos. Éste debe estar en dirección con los objetivos y estrategias de la empresa, por lo que es esencial conocer la satisfacción del cliente interno con respecto a lo que se le ofrece como organización, obteniendo información que permite medir la calidad de servicio.

Surge la inquietud de preguntarse: ¿Cuáles son las funciones del personal encargado de los recursos humanos? ¿El cliente interno se siente satisfecho con el servicio que le brindan los responsables del recurso humano?

### **3.7. Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales de la medicina bajo el enfoque de salud ocupacional**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

Con cierta frecuencia se escucha acerca de la salud reproductiva de las mujeres y de la capacidad que éstas tienen para traer al mundo a un niño sano. Asimismo existen preocupaciones que giran en torno a esto ante la presencia de los Riesgos Ocupacionales. De hecho, esto será el objeto de estudio de esta investigación.

En torno a esta temática, algunos especialistas, investigadores (Condori Teresa, 1998), e instituciones (National Institute of Occupational Security and Health; NIOSH 1999), se han abocado a la búsqueda e indagación de efectos que atentan contra la sana reproductividad de las féminas, y las cuales en su mayoría han sido originadas gracias a hábitos como el fumar, consumo de drogas, ingesta de bebidas alcohólicas y mala alimentación en el período de embarazo.

Sin embargo, hoy día no se ha terminado de puntualizar o determinar que éstas sean las únicas causas originarias de daños permanentes o absolutas, tanto en la salud reproductiva de la madre (tal es el caso de la infertilidad, cáncer uterino y abortos espontáneos) como en la salud del bebé (bien sea durante su formación en el vientre de la

madre o en su desarrollo luego del nacimiento). Ciertamente, existen muchos factores que pueden afectar a la mujer en su salud reproductiva; pero no es menos cierto que en su mayoría éstos no se deben exclusivamente a exposiciones realizadas de manera consciente por parte de las mujeres, ya que tanto en el medio ambiente como en los sitios de trabajo existen agentes que debido a sus características, componentes y a una inmensa gama de variables originales de su naturaleza, representan un riesgo potencial para la reproductividad de la población femenina.

En este sentido, la ARP BOLIVAR (Revista 2001:32) define el riesgo como la probabilidad que tiene un individuo de sufrir lesión o enfermedad, o el daño que puedan tener materiales o equipos de trabajo, como consecuencia de la exposición al factor de riesgo. Bajo este esquema, el riesgo ocupacional no es más que la vinculación directa del posible peligro o inconveniente (riesgo), con la frecuencia de exposición del trabajador en su proceso laboral, por ende, el riesgo ocupacional depende de tres (03) factores fundamentales, como son: la conceptualización que el trabajador tenga acerca de su autocuidado, el oficio o labor que éste desempeña y, por último, las condiciones de trabajo bajo las cuales ejecuta las tareas inherentes a su actividad laboral.

Por otro lado, la salud reproductiva responde a un normal funcionamiento del órgano u órganos reproductores; bien sean femeninos o masculinos, a fin de llevar a cabo el proceso de fecundación, como resultado de la unión de los heterogametos.

No obstante, existen profesiones que conforme a sus particularidades se encuentran perennemente expuestas a riesgos de alto grado, es el caso de los trabajadores de la salud. Si a ello le incorporamos que se trata de profesionales pertenecientes al género femenino, en edades reproductivas (25-35 años de edad), y quienes a diario manipulan químicos o simplemente atienden a cierto número de pacientes que pudiesen ser portadores de enfermedades como hepatitis A – B o C, SIDA, rubéola, varicela, entre muchas otras. Esto, sin lugar a dudas, atenta de igual manera contra la salubridad de estas profesionales, surtiendo efectos que pueden ir desde cambios en sus ciclos menstruales hasta abortos espontáneos. Los

efectos que pudiesen originar en el feto, en caso de que este logre superar los nueve (09) meses de gestación, entonces cabría destacar las malformaciones congénitas, bien sean mutagenéticas o teratogenéticas; así como también cáncer infantil o afecciones en el desarrollo del infante.

Ciertamente la mayoría de los centros clínicos y hospitalarios cuentan con programas de Salud Ocupacional, pero éstos se enfocan en gran medida hacia la vigilancia y prevención; más en ninguno de los casos están dirigidos a la minimización y/o control epidemiológico de aquellas personas que ya han sido contagiadas.

Lo que motiva al desarrollo de la presente investigación es estudiar la Salud Reproductiva de Mujeres Profesionales de la Medicina dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión, Identificar los Factores de Riesgos Ocupacionales presentes en las áreas donde labora el colectivo a investigar, según la información aportada por el mismo, Determinar las medidas de seguridad y prevención existentes en el Centro Hospitalario, Determinar el nivel de conocimiento por parte de la población estudiada, sobre los Factores de Riesgo a que están expuestos y Evaluar las condiciones reproductivas de las profesionales de la medicina que laboran en el Centro Hospitalario.

### **3.8. Caso 8: Condiciones higiénicos sanitarias presentes en las facilidades del servicio de comida de una institución universitaria**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

Para nadie es un secreto que todas las organizaciones deben velar por la protección y bienestar de las comunidades que las conforman, bien sea en el ámbito psicológico, económico, social, moral, y en general sobre la salud integral. Esta última es un elemento importante que las organizaciones deben conservar en constante y continuo equilibrio para evitar enfermedades o cualquier

contingencia, que afecten negativamente a dichas comunidades, relación que se encarga de velar la higiene ocupacional.

La importancia que actualmente reviste la higiene ocupacional en todas las organizaciones obliga a las mismas a proveerse de una serie de técnicas, métodos y normas que le ayuden a evitar enfermedades originadas en ocasión al trabajo. Como consecuencia, dicha disciplina constituye una herramienta básica que permite a las empresas, reconocer, evaluar y controlar aquellos factores de riesgo que pueden presentarse en el ambiente, así como las tensiones provocadas con o por motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de determinada sociedad.

Es por ello que la higiene ocupacional se orienta a promover estados óptimos de salud, dando así origen a una estrecha relación entre una higiene apropiada y el estado de salud de su objeto fundamental: Las comunidades y por ende los seres humanos.

Lo anteriormente expuesto, obliga a las organizaciones a tomar conciencia sobre la presencia de estrategias higiénicas orientadas hacia la utilización y manejo de sus materias primas o productos en aras de la salud pública, con el propósito de disminuir la incidencia de las enfermedades que generalmente se adquieren o se transmiten por motivo u ocasión del trabajo. También de garantizar condiciones mínimas de salubridad, elementos todos ellos que definen claramente las condiciones higiénico-sanitarias. Estos últimos lo señala el artículo 6 numeral primero de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); e igualmente el artículo 25 de la referida ley expresada a continuación: "Son de obligatoria observancia por partes de las empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico".

Sin embargo, en la realidad algunas empresas por diferentes razones atribuyen poca importancia a los factores higiénicos de las mismas, sin imaginar el papel importante que juega la higiene ocupacional para garantizar condiciones mínimas de salud, y sin tomar

conciencia que pueden generar un problema de salubridad. Ante esta preocupación, el objeto de estudio de esta investigación, se orientará al estudio de una realidad latente sobre las condiciones higiénico-sanitarias de las facilidades del servicio de comidas de una institución universitaria, tal como lo son: el comedor estudiantil, cafetines y kioscos; instalaciones que suministran alimentos a una numerosa comunidad universitaria, la cual se beneficia en gran medida por los servicios que estas ofrecen. Como consecuencia surgen entre otras las siguientes inquietudes, en la investigación a desarrollar:

¿Cuáles son las condiciones de higiene con las que cuentan las facilidades del servicio de comidas?, ¿Cuáles son los factores de riesgo presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que puedan afectar la salud de los trabajadores y de los comensales?, ¿Las facilidades del servicio de comidas cumplen con los requisitos sanitarios mínimos exigidos por la normativa legal?

Aunque la higiene parece un asunto sencillo y evidente, es realmente una temática delicada y compleja, que pone en juego nada más y nada menos que los niveles generales de salud de una comunidad, en este caso de todo el sector universitario que utiliza las facilidades del servicio de comidas.

### **3.9. Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de su ciclo reproductivo el papel**

**Se pide: utilizando un resaltador subraye los tres aspectos que deben formar parte del objeto de estudio o planteamiento del problema**

El papel es uno de los inventos de más trascendencia y significación, pues ha permitido registrar y difundir acontecimientos históricos, literarios, científicos, religiosos, artísticos y muchos otros. Además de esto, detenerse a observar para qué sirve el papel se puede pensar: dinero, documentos, libros, revistas, periódicos, fotografías, obras de arte, servilletas, cuadernos, almanaques, bolsas, empaques, etc.

En la actualidad las organizaciones que generan mayores cantidades de papel son aquellas cuyos indicadores se basan en la cultura, estudio, desarrollo del conocimiento y fomento del progreso, tales como: escuelas, universidades, academias, tecnológicos, entre otros.

Por ello la presente investigación se centra en el aprovechamiento del papel luego de ser utilizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para ser reinsertado en la continuidad de su ciclo productivo.

La demanda por el uso del papel se ha incrementado de manera significativa con el correr de los años. Desde las imprentas, las prensas de periódicos, pasando por las oficinas, colegios y hogares, el papel cumple un rol fundamental en nuestra vida diaria, paralelamente a su consumo ha crecido también por el incremento de la población y de la cultura en el mundo desarrollado.

El papel se compone de fibras vegetales, es decir, de materia orgánica, o lo que es lo mismo, de elementos que están o han estado vivos. Por este motivo debemos aprender a valorar la importancia del papel como exponente y resultado de un proceso de fabricación, que ha tenido como consecuencia la muerte de un ser vivo: El árbol.

La utilización de maderas para la producción de papel tiene como consecuencia la deforestación de muchos bosques primarios sin poder de sustitución. En el proceso de su fabricación están presentes una serie de operaciones físicas y químicas que generan variados productos líquidos y gaseosos, que pueden tener graves consecuencias si son vertidos a los ríos, suelos o liberados a la atmósfera.

La sobreexplotación de los recursos madereros sólo podrá sufrirlo las próximas generaciones. Es pues una labor importante y difícil ser conscientes de que la abundancia de hoy puede ser escasez mañana. En una conferencia realizada en 1990, la maestra Cheng Yen le dijo a sus seguidores: "No utilicen sus manos sólo para aplaudir, sino que úsenlas para proteger el medio ambiente".

El consumo de papel sin asegurar el desarrollo sostenible, concluye, generalmente con áreas de bosques devastados por la tala, y

una producción de residuos que no retornan al ciclo productivo; así también disminuyen la vida útil de los rellenos sanitarios, aumenta la importación de papeles y cartones, intensifica los riesgos sanitarios generados por los desechos y se incrementan los volúmenes de basura.

El papel que antes se arrojaba a la basura como desperdicio ahora puede ser reutilizado como materia prima para convertirse nuevamente en papel, contribuyendo así a preservar el ambiente del que todos formamos parte. La gran demanda ha obligado al hombre a buscar diversas formas para reutilizar el papel de desecho y es de allí que surge el proceso llamado reciclaje, el cual permite un ahorro considerable de energía y materia prima (madera de los bosques).

Son muchos los tipos de papel que se hacen total o parcialmente con fibras provenientes de descartes de papel, por ejemplo, papel para imprenta, para embalaje y envolturas, papel para cajas, fines sanitarios entre otros.

Según la Asociación para la Defensa del Ambiente y de la Naturaleza (1999:177) "Reciclaje es el resultado de una serie de actividades, mediante las cuales ciertos materiales que se volverían basura se aparten, se recolectan y procesan para ser usados como materia prima en la manufactura de bienes que anteriormente se elaboraban con materia prima virgen".

Para Friar (1996:11) citado por Lund por "reciclaje de papeles se entiende el proceso de recolectar en las ciudades papeles y cartones ya usados, y transformarlos en nuevos papeles, mediante un proceso industrial que separa las fibras vegetales útiles, de las impurezas que traen los papeles usados".

El reciclaje de papeles está creciendo en importancia y sus fabricantes están aumentando el uso de papeles recolectados en las ciudades, como una fuente de fibras para producirlos nuevamente. La importancia ambiental de este trabajo es muy clara, ya que se da un aprovechamiento a papeles y cartones usados, que de otra manera se convertirían en desperdicios urbanos.

Por todas estas razones surgen distintas interrogantes para las cuales es preciso dar respuesta: ¿Será significativa la cantidad

de papel desechado en la facultad para hacer atractiva su comercialización? ¿Cuál puede ser el provecho generado por la reutilización del papel desechado en la Facultad?

#### 4. APÉNDICE

##### SOLUCIONES DE EJERCICIOS

**A continuación encontrarás la solución a los ejercicios de este capítulo.**

**Siguiendo las orientaciones dadas podrás encontrar en negrita aquellos párrafos donde el investigador reconoce frente al lector las tres claves del objeto de estudio o planteamiento del problema. El resto son comentarios que se realizan de manera introductoria o argumentativa de aquello que se estudia.**

#### **Caso 1: El menor trabajador: entre la protección y el abandono**

El trabajo es un hecho social al cual todas las personas tienen derecho y esto queda muy bien definido en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1998) que dice “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...”

El término también se encuentra establecido en la Carta de los Derechos Humanos Universales emitida por la Organización de las Naciones Unidas, de la siguiente forma: “...

La sociedad donde vives debe ayudar a tu desarrollo económico e intelectual.

Todas las personas tienen derecho a trabajar y ganar un salario justo.

Todas las personas tienen derecho al descanso y al uso de su tiempo libre, si alguna persona no puede trabajar porque no consigue empleo o está enferma u otra causa, tiene derecho a ser ayudada...”

Estos son derechos irrenunciables y de alguna manera garantizan a la persona alcanzar una vida digna para él y su familia.

Existen organismos internacionales que se encargan de proponer medidas que regulan las Relaciones Laborales y el trabajo mismo, entre estos se encuentra la Organización Internacional del Trabajo. Esta tiene como uno de sus objetivos principales la protección de la infancia y lo deja claro en su constitución.

**La investigación a desarrollar pretende determinar cómo son las relaciones laborales de los menores de edad (14–17 años) asistidos por la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus Niños en Maracay estado Aragua, a la luz de los marcos regulatorios nacional e internacional.**

De acuerdo al informe VI de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), bajo el título “El Trabajo Infantil: El intolerable en el punto de mira” (1998), señala que desde principio de los noventas se ha visto de manera imperante esta realidad, principalmente por estas dos razones: el número de niños afectados que es muy elevado; por otra parte, las consecuencias negativas que sin duda ejercen las malas condiciones en que suele practicarse este trabajo prematuro sobre el desarrollo personal del niño y sobre el desarrollo económico y social de los países involucrados. En América Latina, por ejemplo, se estima que uno de cada cinco niños es económicamente activo.

Esta es una situación inquietante porque afecta el desarrollo de una nación y del individuo, para avanzar y adaptarse a los cambios que exige el entorno, es por esto que diversos organismos como la OIT y la Asamblea de las Naciones Unidas (UNICEF) se han dado a la tarea de estudiar este fenómeno que se presenta a nivel mundial.

**Se asumirá como trabajo infantil la definición establecida por la OIT, en el documento que lleva por título: El Trabajo Infantil: ¿Qué hacer? (1996), que dice: “La expresión «trabajo infantil» o «trabajo de niños» abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de 15 años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación**

**(trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado, etc.)”**

Además queda claro que se excluyen trabajos domésticos realizados en el domicilio de sus padres, a no ser que esta actividad pueda considerarse equivalente a una actividad económica, y requiera dedicación completa del niño e interrumpa su actividad escolar.

En Venezuela, específicamente en Maracay, estado Aragua, se evidencian diversas formas de trabajo infantil que van desde los ligeros hasta aquellos que exigen mayor esfuerzo; en este sentido se pueden mencionar actividades como: embaladores, limpia botas, buhoneros, colectores, etc.

La proporción de niños trabajadores ha aumentado, a consecuencia de algunos factores que pueden haber estimulado la oferta de este tipo de trabajo, según el informe de la OIT, que lleva por título: El trabajo infantil: ¿qué hacer? (1996); en primer lugar, la situación económica y la pobreza es la principal causa del flujo de niños a los lugares de trabajo, porque obliga a muchos de ellos a trabajar tiempo completo para poder vivir y sustentar a sus familias. Además la pobreza genera en muchas familias la necesidad de hacer trabajar a muchos de sus miembros para asegurar los ingresos, y hace prácticamente imposible que puedan invertir en la educación de los niños; el fuerte crecimiento demográfico; el estancamiento y hasta el deterioro del nivel de vida que se ha producido como consecuencia de la grave crisis económica de los años ochenta, la insuficiencia de las inversiones públicas en el ámbito de la educación y por lo tanto la cada vez más notoria incapacidad de los sistemas educativos para acoger a todos los niños en edad escolar y brindarles una enseñanza de buena calidad.

Para controlar todo lo anteriormente expuesto, y garantizar la protección de los menores de edad existe en cada país un marco legal que regula las Relaciones Laborales, además de una serie de convenios internacionales con el mismo propósito.

En el caso específico de Venezuela la Constitución Nacional establece en los artículos 86 al 97 todo un conjunto de normas que deben respetarse dentro de una relación de trabajo de cualquier

tipo y los artículos 78 y 79 fijan la posición respecto a la protección del niño y el adolescente. La Ley Orgánica del Trabajo plantea de una forma más detallada y clara las normas referentes al trabajo de los menores de edad dedicándole un capítulo completo a este tema laboral; Luego la Ley Orgánica de Protección al niño y al adolescente dedica un capítulo a la materia para garantizar en todo momento la protección del menor trabajador.

Todos estos artículos tienen sus bases sustentadas en la convención sobre los derechos del niño, y los convenios internacionales ratificados por Venezuela tales como: el Convenio 6 de la OIT relativo “al trabajo nocturno de los menores en la industria...” y el Convenio 138 de la OIT que se refiere a “la edad mínima para trabajar...” Este Convenio actualmente es el principal instrumento de la OIT sobre el trabajo infantil; contrariamente a los convenios sobre la edad mínima que se adoptaron antes, este convenio se aplica a todos los sectores de la actividad económica.

Por otra parte se encuentra la Convención sobre los Derechos del Niño, adoptada en 1989 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (UNICEF), y ratificada en Venezuela en 1998. Los Estados que han ratificado este documento deben (entre otras cosas) proteger a los niños de la explotación económica y de todo trabajo susceptible de comprometer su educación o de poner en peligro su salud o bienestar. En virtud del artículo 32 de estas Convenciones han de adoptar dos tipos de medidas en el ámbito del trabajo infantil: en primer lugar se reconoce por parte del Estado “el derecho del niño a estar protegido contra la explotación económica y contra el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso o entorpecer su educación, o que sea nocivo para su salud o para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral o social”; en segundo lugar, se “adoptarán medidas legislativas, administrativas, sociales y educacionales para garantizar la aplicación del presente artículo”: La adopción de una legislación sobre el trabajo infantil y de mecanismos apropiados para vigilar su cumplimiento, limitarán los peores abusos en materia de trabajo en menores de edad en el sector urbano estructurado.

**El estudio de las relaciones de trabajo entre las organizaciones (sector comercio) y los menores de edad (14 – 17 años) permitirá dar respuesta a las siguientes interrogantes: 1) ¿Qué establece la normativa nacional vigente y los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de trabajo de menores de edad?, 2) ¿Cuáles son las prácticas laborales comúnmente realizadas por los menores de edad en Maracay?, 3) ¿Cuán eficiente es la legislación Venezolana en el control de estas formas de trabajo?**

**Solución del caso 1 y su correspondencia con las claves.**

**Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

La investigación a desarrollar pretende determinar cómo son las relaciones laborales de los menores de edad (14–17 años) asistidos por la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus Niños en Maracay estado Aragua, a la luz de los marcos regulatorios nacional e internacional.

**Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

Se asumirá como trabajo infantil la definición establecida por la OIT, en el documento que lleva por título: El Trabajo Infantil: ¿Qué hacer? (1996), que dice: “La expresión «trabajo infantil» o «trabajo de niños» abarca toda actividad económica efectuada por una persona de menos de 15 años de edad, cualquiera que sea su situación en la ocupación (trabajador asalariado, trabajador independiente, trabajador familiar no remunerado, etc.)”

**Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

El estudio de las relaciones de trabajo entre las organizaciones (sector comercio) y los menores de edad (14–17 años) permitirá

dar respuesta a las siguientes interrogantes: 1) ¿Qué establece la normativa nacional vigente y los convenios internacionales ratificados por Venezuela en materia de trabajo de menores de edad?, 2) ¿Cuáles son las prácticas laborales comúnmente realizadas por los menores de edad en Maracay?, 3) ¿Cuán eficiente es la legislación Venezolana en el control de estas formas de trabajo?

## **Solución del Caso 2**

### **Caso 2: Extrabajadores de PDVSA: ¿trabajo decente?**

**La investigación tiene como propósito el estudio del trabajo decente. Determinar cómo se expresa la equidad, libertad, dignidad, protección social, igualdad, formación profesional, diálogo social y seguridad en los extrabajadores de PDVSA; vistos como un conjunto de elementos interrelacionados, fundamentales para alcanzar un Trabajo Decente.**

El libre intercambio de las economías a nivel mundial, ha permitido a muchos países incurrirse en ambientes mas favorables que permiten elevar su nivel de rentabilidad y maximizar sus beneficios; provocando esta situación diversas transformaciones en los procesos productivos a nivel de las empresas, sin desvincular el mercado laboral en general.

De manera que estos cambios sufridos en el mercado laboral, han repercutido directamente en la concepción y desarrollo del trabajo tanto en sus prácticas como en su marco regulatorio.

La globalización ha brindado oportunidades extraordinariamente nuevas a las empresas y a los consumidores, que han sido la principal fuerza motora del reciente crecimiento de la economía mundial, pero el sector realmente afectado por las consecuencias de este fenómeno económico son los trabajadores.

Algunos Estados, en su afán de incorporarse a los mercados globalizados, han infringido normas fundamentales del trabajo, ignorando los derechos laborales y disminuyendo la calidad de vida de los trabajadores.

En vista de este panorama, la Organización Internacional del Trabajo ha presentado por primera vez en la Conferencia Internacional del Trabajo del año 1999, un nuevo concepto denominado “Trabajo Decente”; el cual pretende resguardar los derechos fundamentales de los trabajadores y desplegar medidas de protección social.

**El trabajo decente está determinado como un empleo de calidad, sustentado en “condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social” (Oficina Internacional del Trabajo 2001:15)**

Dentro de los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, es obligatoria la consagración de las condiciones antes mencionadas como derechos fundamentales de los individuos.

Venezuela, como país miembro de la OIT consagra a través de su Constitución Nacional estos artículos. En su artículo 88 incluye la igualdad y la equidad de la siguiente manera: “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo...”

En su artículo 86 califica a la seguridad social como un servicio público que garantiza la salud y asegura la protección en diversas contingencias, dónde el Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho. Dentro de la carta magna venezolana, también está consagrado el derecho a la libertad orientado hacia la libre escogencia de profesión u oficio.

La equidad, referida a la obtención de un salario justo, también está expresada dentro de la carta magna en su artículo 91, que dicta: “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantizará el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa...”

La Constitución también fija una posición en cuanto a las negociaciones colectivas, referidas al diálogo social en su artículo 96,

que establece: “...El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales...”

El resguardo del trabajador dentro de su ambiente de trabajo asimismo forman parte de los derechos fundamentales que conforman el Trabajo Decente; tal y como se enuncia en el artículo 87 de la Constitución venezolana: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado...” para el cumplimiento de esto, el Estado funcionará como responsable del control y supervisión de estas condiciones.

Otro de los derechos que conforman el Trabajo Decente es la protección social, que también está enmarcada bajo la Constitución Nacional en el artículo 89: “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...”.

Sumado a todos los derechos fundamentales del trabajo antes expuestos, el Trabajo Decente también considera la formación profesional como uno de los pilares fundamentales para su desarrollo, ya que ésta se engrana como una estrategia de creación de más y mejores empleos, desencadenando factores como la innovación, la competitividad y el desarrollo personal entre otros, para cada uno de los trabajadores.

Todos estos elementos integran lo que se denomina el Trabajo Decente; estos deben actuar al unísono, como un sistema de composición inalterable, lo que quiere decir, que si falta uno de los elementos, deja de ser Trabajo Decente. Por lo tanto, su estudio no puede ser desligado entre si. No se puede apreciar el concepto como un todo si se divorcian sus elementos, en consecuencia, es necesario determinar cómo se expresan todos y cada uno de los factores para establecer la brecha existente entre lo ideal y lo real, en este caso, visto desde la óptica de los extrabajadores de PDVSA.

El Trabajo Decente no sólo se refiere al incremento de las oportunidades de empleo, sino que han de ser de una calidad aceptable.

No es apropiado desligar la cantidad del empleo de su calidad. Para determinar la expresión del Trabajo Decente en la realidad estudiada, se ha elegido como fuente de información los extrabajadores de PDVSA.

### **Solución caso 2 y su correspondencia con las claves.**

#### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

La investigación tiene como propósito el estudio del trabajo decente.

#### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

El trabajo decente está determinado como un empleo de calidad, sustentado en “condiciones de libertad, equidad, seguridad, dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuente con una remuneración adecuada y protección social” (Oficina Internacional del Trabajo 2001:15)

#### **Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

Determinar cómo se expresa la equidad, libertad, dignidad, protección social, igualdad, formación profesional, diálogo social y la seguridad en los extrabajadores de PDVSA; vistos como un conjunto de elementos interrelacionados, fundamentales para alcanzar un Trabajo Decente.

### **Solución del Caso 3**

#### **Caso 3: El Trabajo de la Mujer: Una Mirada a Marcos Regulatorios**

En el andar del tiempo la mujer ha ido ampliando sus expectativas, su visión, sus roles y en consecuencia ha ido evolucionando

e introduciéndose en áreas que estaban reservadas sólo para los hombres.

La historia de la mujer que se limitaba a desempeñarse sólo en las labores domésticas de atender todas las responsabilidades del hogar y la educación de los hijos, mientras el “Jefe de la Casa” salía a su trabajo a buscar el sustento familiar, es una forma de vida que en el pasado era común y natural, pero hoy día es sin duda una figura en extinción.

La mujer con su espíritu emprendedor ha logrado ir calando desde hace ya más de un siglo en ámbitos en el que siendo tan básicos, no se le permitía tener acceso, tal es el caso, de estudiar y desarrollarse profesionalmente. Sin embargo, el mundo cada vez más cambiante y en constante progreso despertó, para darse cuenta que ahora necesita a la figura femenina no sólo para dar su apoyo desde sus casas, sino para insertarse a los centros de trabajo y así obtener una ocupación productiva.

Cabe destacar, que habiéndose introducido satisfactoriamente en el campo laboral, ocupando diversos cargos de gran importancia tanto para la industria como para la sociedad, no ha descuidado el papel que antes cumplía de manera exclusiva como ama de casa; la mujer, ha demostrado la plena capacidad de desenvolverse en variados roles. **El tema de la mujer es sin duda apasionante y de gran importancia en la actualidad, por esta razón la presente investigación tiene como objeto de estudio esta centralidad.**

**La mujer en su papel de trabajadora, ha sido objeto de regulación en la Legislación Venezolana, al respecto Araujo (1984:229) citando a De La Cueva nos dice que esto viene dado porque el derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la pro-**

**tejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas.** Por otra parte, la maternidad exige una protección especial, tanto en el período anterior como en el posterior al parto, pues en estas épocas se encuentra la mujer impedida para trabajar. Finalmente y atenta a la extraordinaria importancia que tiene en el hogar la obra educacional de la mujer, es necesario evitar el peligro de la pérdida de los principios morales.

El 23 de julio de 1928 fue promulgada la primera Ley del Trabajo, con importantes disposiciones sobre el trabajo de la mujer, contenidas en las condiciones de trabajo, jornada laboral, protección de labores peligrosas, entre otras, existiendo desde entonces una continua progresividad en las regulaciones sobre este aspecto.

Siendo así, que la Ley del Trabajo promulgada el 16 de julio de 1936 condicionaba el trabajo de la mujer en aspectos, tales como: protección a la mujer en el trabajo nocturno, protección a la mujer en el trabajo de minas, protección a la mujer en sus principios morales y la incapacidad de la mujer para trabajar antes y después del período del parto.

Actualmente, tenemos en vigencia la Ley Orgánica del Trabajo promulgada el 20 de diciembre de 1990 que considera artículos de gran significación, entre los que resaltan: el principio de no discriminación de género, la protección laboral de la maternidad y la familia, la garantía de que las mujeres gozarán de todos los derechos contemplados en la Ley, no teniendo ningún tipo de diferencias en cuanto a condiciones y remuneración, entre otros. **Por lo antes expuesto surge la inquietud referente a saber ¿cómo ha sido el trabajo de la mujer a la luz de los marcos regulatorios en Venezuela? Para ello es un insumo las Leyes del Trabajo de 1928 y 1936 y la Ley Orgánica del Trabajo vigente de 1990.**

Solución caso 3 y su correspondencia con las claves.

Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar

El tema de la mujer es sin duda apasionante y de gran importancia en la actualidad, por esta razón la presente investigación tiene como objeto de estudio esta centralidad.

Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar

La mujer en su papel de trabajadora, ha sido objeto de regulación en la Legislación Venezolana, al respecto Araujo (1984:229) citando a De La Cueva nos dice que esto viene dado porque el derecho protector de las mujeres persigue una triple finalidad: por una parte, la consideración de que la salud de la mujer está ligada al porvenir de la población en forma más íntima de lo que ocurre con el hombre pues la mujer sana y robusta es la mejor garantía para el hogar y futuro de la raza; de ahí que sea preciso adoptar todas aquellas reglas que tiendan a asegurar su salud y que la protejan contra un trabajo excesivo y contra las posibles intoxicaciones en labores insalubres o peligrosas.

**Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

Por lo antes expuesto surge la inquietud referente a saber ¿cómo ha sido el trabajo de la mujer a la luz de los marcos regulatorios en Venezuela? Para ello es un insumo las Leyes del Trabajo de 1928 y 1936 y la Ley Orgánica del Trabajo vigente de 1990.

#### **Solución del Caso 4**

**Caso 4: Las Personas Discapacitadas: Una subcultura de Trabajo.**

La sociedad actual tiende a hacerse cada día más dura y hostil, impulsando y promoviendo en sus miembros una apatía constante, poniendo los intereses personales por encima de los del bienestar colectivo, en donde a menudo se obvian actores fundamentales de la convivencia diaria que del mismo modo participan y contribuyen a la evolución del mundo.

Esto les ha servido de experiencia a dirigentes de organismos a nivel mundial en áreas políticas, sociales, económicas y cultu-

rales, responsables de los cambios globales; para el estudio y elaboración de planes de acción afirmativos que creen conciencia y amplíen sentidos de libertad, justicia social y equidad tan necesarios en nuestros días, que establezcan medidas en donde todos sean percibidos como iguales para evitar que los menos privilegiados sean blanco de exclusión, discriminación o rechazo en ningún área por condiciones intrínsecas a su personalidad, cultura, preferencias, origen u otras condiciones físicas y mentales, como por ejemplo el caso de las personas discapacitadas.

Las personas discapacitadas, quienes a lo largo de la historia han sido víctimas de vejaciones, maltratos e injusticias, hoy en día hacen un genuino esfuerzo por reafirmar su lugar en la sociedad en una búsqueda constante por uniformar la calidad de vida de todos los hombres definiéndose como un grupo con características propias, con leyes y reglamentos que protegen sus derechos fundamentales y con un discurso integrador a los procesos en general.

**El punto focal de atención de la investigación se centra en el estudio de las personas discapacitadas analizadas desde un enfoque multiculturalista como base filosófica y teórica actual que según Ritzer (2001:99) tiene como fundamentos principales dar poder a quienes carecen de él, ser inclusiva y transformar el pensamiento posmoderno por medio del cambio en la estructura social, la cultura y las perspectivas de los individuos al mundo.**

**Se busca indagar sobre las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas discapacitadas, sus oportunidades de empleo y cómo es el desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo de estas personas.**

Cuando se habla de personas con discapacidad, o personas discapacitadas; es necesario poner en claro el verdadero significado del término. **Discapacidad quiere decir “una falta de habilidad en algún ramo específico”, reconociendo que quienes tengan algún impedimento pueden contribuir mucho a la sociedad.**

**Para distinguir aún mas la terminología, las discapacidades se clasifican en varios factores: por su alcance, total**

**o parcial; calidad, leve, media o severa; área de la discapacidad, motoras, psicológicas, del aprendizaje, emocionales, visuales, verbales, auditivas, ortopédicas entre muchas otras; y también por su permanencia, permanente y temporal o fluctuante.**

Como se mencionó anteriormente, por lo general al hacer referencia sobre las personas discapacitadas, se genera un tono lastimoso; como si su condición los limitara completamente. Nada más lejano a la realidad. Si bien existen tipos de discapacidades que imposibilitan profundamente el desempeño de las personas, también es cierto que pueden desarrollar otras capacidades que lo integren y eviten que sus desventajas los aparten de la sociedad.

Desde el mismo momento en que la persona se enfrenta con su realidad los discapacitados se exponen y sufren una serie de problemas que entorpecen su normal desenvolvimiento. Al principio son los prejuicios, la ignorancia, las actitudes y el miedo de la gente, siendo tratados como seres de otro mundo. Más tarde vendrán los obstáculos de la formación educativa y profesional. Y por último, será la estructura y organización del medio ambiente laboral, la cual con su entorno físico, reglamentos, políticas y legislaciones terminarán por segregar y excluir los discapacitados. Sería bueno reflexionar al respecto e internalizar que la discapacidad no marca completamente a la persona, y que ésta tiene aún mucho que aportar.

Al respecto, López (2003), afirma que “según las estimaciones hechas por la Organización Mundial de la Salud el 10 por ciento de la población mundial (610 millones de personas) padecen una discapacidad y entre ellos 386 millones tienen entre 15 y 64 años de edad...”, además de hacer referencia a los gastos considerables de prestaciones de discapacidad y pérdidas que generan, que a su vez influyan directamente sobre el producto interno bruto de las naciones. Es decir, no se trata solamente de un problema de sensibilidad y solidaridad con una porción de la población, sino que refleja un problema de tipo económico.

A pesar de estas cifras siguen siendo una minoría en las sociedades, y como tal sirven de objeto de estudio para la multicultu-

ralidad puesto que éste suele ser su campo de acción: minorías raciales, étnicas, lingüísticas, mujeres desprotegidas, niños, discapacitados etc.; es decir todos aquellos grupos que tengan características culturales distintivas y que necesiten reconocimiento, inclusión y poder en la sociedad.

En este sentido, si a los discapacitados a pesar de las barreras psicológicas, físicas, educativas, laborales y económicas se les diera la oportunidad de desarrollarse libremente se podría vislumbrar un panorama beneficioso para todos. La persona se sentiría digna y útil, dejaría de ser un peso tanto para el mismo como para su familia, los organismos gubernamentales invertirían menos en el discapacitado y recibirían a cambio una contribución fiscal como cualquier otro ciudadano, fortaleciendo a aquellos empleadores que abran sus puertas a la integración y convivencia de los miembros menos privilegiados de su comunidad.

Culturalmente, los discapacitados han estado presentes en el día a día del mundo desde siempre. Como prueba de ello están cuentos populares como por ejemplo *La Cenicienta* –la neurosis es un tipo de discapacidad, el personaje de la madrastra definitivamente lo era– y hasta en literaturas clásicas consagradas obras de arte, como es el caso de “*Nuestra Señora de París*” del célebre escritor francés Víctor Hugo, donde Quasimodo “hombre de cuerpo deforme y alma sublime” como lo define el Diccionario Larousse, al principio era visto como un monstruo para luego ser reivindicado como un héroe lírico.

Como afirma en el artículo “Hacia una hermenéutica de la identidad cultural” Yara Altez “No se puede entender lo que pasa culturalmente en las masas sin atender a su experiencia”, la discapacidad es una experiencia que culturalmente ha sido vista como una deformidad en la persona, una maldición, un castigo.

Nadie está exento de alguna lesión, enfermedad o disfuncionalidad que de uno u otro modo imposibilite sus funciones en un área. Quien diga que no conoce o no haya oído hablar de alguien con una discapacidad de cualquier tipo, seguramente esté mintiendo. Siempre hay uno en la calle (seguramente mendigando,

como generalmente se les asocia), en la familia, en la educación básica, media y universitaria –aunque muy poco puesto que la integración total, lema bandera de aquellos comprometidos con el área de la educación especial no ha sido acogida seriamente– y por último en el trabajo. Es aquí cuando llega un punto en el que los perdemos de vista.

En comparación con otros tiempos donde había menos apertura y más aprensión, actualmente existen profesiones dedicadas exclusivamente a la atención de las personas discapacitadas: médicos, maestros, terapeutas, kinesiólogos. Detrás de ellos hay equipos de trabajo que luchan por mantenerlos y ayudarlos a superar sus dificultades y hacen un gran esfuerzo para que se sientan involucrados y no discriminados.

Asimismo las personas discapacitadas, desean sentirse útiles y tener la oportunidad de trabajar, superarse crecer y hacer algo provechoso para ellos y para su colectividad. El trabajo representa un factor clave para garantizar la plena integración de las personas discapacitadas a la vida ciudadana, por medio de la participación activa en la producción social y económica de una región. Esto quiere decir que se ha venido gestando una cultura de ayuda e integración al discapacitado, pero que aún hay mucha segregación social que los marca profundamente.

En conclusión, la discapacidad no es un problema que afecta exclusivamente a aquellos quienes la padecen, es un problema cultural, donde también se ven influenciados familia, escuela, comunidad, organizaciones, Estado. Todos deben velar para que exista una armonía y un flujo de los procesos de igual modo como si se tratara de un ser humano sin ningún impedimento.

En particular, interesa indagar acerca de si se da la existencia y características de los discapacitados como una subcultura, describir la problemática social de la discriminación laboral de los discapacitados, si cuentan con una identidad bien definida, si tienen sus propias formas de agrupación y formas de expresión y discurso integrador.

## **Solución caso 4 y su correspondencia con las claves**

### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

El punto focal de atención de la investigación se centra en el estudio de las personas discapacitadas analizadas desde un enfoque multiculturalista como base filosófica y teórica actual que según Ritzer (2001:99) tiene como fundamentos principales dar poder a quienes carecen de él, ser inclusiva y transformar el pensamiento posmoderno por medio del cambio en la estructura social, la cultura y las perspectivas de los individuos al mundo.

### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

Discapacidad quiere decir “una falta de habilidad en algún ramo específico”, reconociendo que quienes tengan algún impedimento pueden contribuir mucho a la sociedad. Para distinguir aún mas la terminología, las discapacidades se clasifican en varios factores: por su alcance, total o parcial; calidad, leve, media o severa; área de la discapacidad, motoras, psicológicas, del aprendizaje, emocionales, visuales, verbales, auditivas, ortopédicas entre muchas otras; y también por su permanencia, permanente y temporal o fluctuante.

### **Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

Se busca indagar sobre las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas discapacitadas, sus oportunidades de empleo, y cómo es el desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo de estas personas.

## **Solución del Caso 5**

### **Caso 5: Extrabajadores de PDVSA. Sus efectos**

El desempleo se ha caracterizado por ser consecuencia del ritmo de modernización, en el que se producen cambios tecnológicos para lo que se requiere un nivel de educación y de entrenamiento.

Existen razones de índole políticas, económicas, sociales que han generado desempleo a escala nacional. El caso de despido en la industria petrolera, encargada de lograr una óptima explotación de los recursos de hidrocarburos venezolanos, es un claro ejemplo.

Existen otros factores que caracterizan la existencia y/o crecimiento del desempleo, entre las cuales se pueden mencionar: Inmigración, movilización interna de la población en busca de mejores condiciones socio-económicas, bajo perfil académico, etc.

Hoy cuando el país atraviesa una grave y aguda crisis, que se ha convertido más que todo en lucha de poder en el que se ha afectado el desarrollo económico-social, muchas empresas han tenido la necesidad de reducir el personal y/o cerrar sus puertas.

La principal empresa del país, Petróleos de Venezuela PDVSA, no ha escapado a tal situación debido a que se ha convertido en punto de inflexión de la crisis vivida en el país; la industria petrolera en Venezuela PDVSA, cuya actividad de extracción, refinación, distribución y exportación, entre otras, es la quinta industria exportadora en el ámbito mundial y para el país la principal fuente generadora de ingresos, divisas y de empleo para muchos.

Tal condición le permite definir y garantizar el futuro económico del país, aunque como es sabido, sus actividades se vieron afectadas con la paralización general suscitada en el año 2002.

Ante esta situación de paro general, se vieron afectados los trabajadores que dieron apoyo a tal paro: más de 16.000 empleados de Petróleos de Venezuela PDVSA.

Tal situación deja un gran número de trabajadores sin empleo, en el que se ven afectadas directamente las personas dependientes de éstos, sus familias; pues aunque esto parezca un problema fundamentalmente económico, no se pueden obviar las repercusiones sociales, las cuales deben considerarse ya que el bienestar del grupo familiar de cada trabajador que ha perdido la estabilidad en su puesto de trabajo, se ha desmejorado.

Sin embargo, también es importante considerar las causas legales que sirven de base para tomar la decisión de desemplear a un número de trabajadores que operaban en las instalaciones de la industria, ya que al respecto existen leyes reglamentos y contratos que regulan las condiciones de trabajo.

**En estos momentos en los que el desempleo, indudablemente, se ha incrementado en el ámbito nacional se convierte en un interés el conocer los efectos que éste genera y por ello esta investigación tiene como propósito analizar los efectos producidos por el desempleo en los trabajadores despedidos de PDVSA y su núcleo familiar.**

Es importante mencionar que el desempleo tiene diversos puntos de vista; **generalmente es considerado como el estado de desocupación en el que la persona no presta un servicio ni produce un bien y por lo tanto no recibe una remuneración; existen otros que definen el desempleo como:**

**“El estado de una persona de 16 años de edad o más (población activa: 16 – 65 años) que durante el periodo de referencia no estaba trabajando por haber perdido su empleo y busca trabajo con remuneración”. (Alvarez, Andrés, Medina María; 1983.)**

Esta definición nos indica las edades en que está comprendido el lapso que permite desarrollar el potencial adquirido y nos conduce a pensar que la edad es también un límite para emplear la fuerza de trabajo, esté o no capacitada, y por tanto lo define en cuestión de edad cuando comienza una persona a ubicarse en el rango de desempleada para generar beneficios en una empresa u organización; sin embargo hoy vemos como personas que están fuera de este límite buscan alternativas de trabajo para subsistir.

Otros señalan que “los desempleados son los que a pesar de buscar activamente un trabajo no pueden conseguirlo; sin considerar aquellos que por cualquier circunstancia hayan renunciado a obtener un empleo”. (Toro Hardy, José 1993: 495).

Aún cuando los desempleados son definidos de esta manera se puede resaltar que muchas personas desempleadas consiguen un

trabajo para subsistir, y aún se califican de desempleadas puesto que su labor no representa un aporte al incremento de los beneficios económicos nacionales.

Aunque el desempleo es visto desde diversas ópticas se considera importante para esta investigación la definición de desempleo de una manera amplia:

“Suele definirse el desempleo o desocupación como el potencial de trabajo de una población activa, capaz de contribuir de una manera u otra a agregar bienes o servicios al producto total de una economía, no tiene la oportunidad de efectuar dicho aporte, en otras palabras; Se habla de desempleo cuando el recurso humano en edad y capacidad de añadir bienes y servicios al producto global, se hayan ociosos”. (Martínez Natera, Piar; 1958:59).

Hoy cuando muchas personas se encuentran sumadas a la calificación de desempleado, se puede notar muchas veces que no es debido necesariamente a que no están capacitadas, sino a que las empresas no están en capacidad para contratar, desarrollar y mantener al personal. Por ello a estas personas no se les considera el potencial lo que genera la ocupación de estas personas en áreas discordantes con el área potencial de la persona, o incluso el ocio o dependencia de otros.

La situación de desempleo trae consigo unas series de consecuencias independientemente de las causas que lo hayan provocado, esta investigación se orienta hacia las consecuencias del desempleo en la industria petrolera, derivado del paro general producido en el año 2002, y que como se mencionó anteriormente tiene causas y bases legales.

**Es por ello que para esta investigación es importante conocer ¿Cuál ha sido el impacto del despido para los trabajadores de la industria petrolera? ¿De qué modo afecta a la familia del trabajador petrolero el no percibir un salario? ¿Qué alternativas han tomado los despedidos para mantener a sus familias?**

## **Solución caso 5 y su correspondencia con las claves**

### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

En estos momentos en los que el desempleo indudablemente se ha incrementado en el ámbito nacional, se convierte en un interés el conocer los efectos que éste genera y por ello esta investigación tiene el propósito de analizar los efectos producidos por el desempleo en los trabajadores despedidos de PDVSA y su núcleo familiar.

### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

...generalmente es considerado como el estado de desocupación en el que la persona no presta un servicio ni produce un bien y por lo tanto no recibe una remuneración; existen otros que definen el desempleo como:

“El estado de una persona de 16 años de edad o más (población activa: 16 – 65 años) que durante el periodo de referencia no estaba trabajando por haber perdido su empleo y busca trabajo con remuneración”. (Álvarez, Andrés, Medina María; 1983.)

### **Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

¿Cuál ha sido el impacto del despido para los trabajadores de la industria petrolera? ¿De qué modo afecta a la familia del trabajador petrolero el no percibir un salario? ¿Qué alternativas han tomado los despedidos para mantener a sus familias?

## **Solución del Caso 6**

### **Caso 6: Calidad de servicio al cliente interno que presta el personal de recursos humanos de una empresa de servicios**

**La investigación a desarrollar determinará la calidad de servicio que se ofrece al cliente interno por parte del**

**personal encargado de las funciones de recursos humanos de una empresa de servicios, con el propósito de identificar si existe satisfacción del trabajador con el servicio que recibe.**

Las organizaciones a través de los años han venido trabajando sobre la marcha para la obtención de calidad en todo sus procesos, generando planes y estrategias para la consecución de sus objetivos. Esto ha hecho que dentro del concepto de calidad surja la idea concebida como calidad de servicio, que es parte del proceso de mejoramiento continuo, pero tiene su orientación directa hacia la satisfacción del cliente.

**Se toma como referencia la postura de Berry (1989), quien define que la calidad de servicio es la inquietud de ajustarse a las especificaciones del cliente, el cual posee unas expectativas e ideas acerca del servicio que va a recibir y el que verdaderamente recibió.**

Esto tiene una importante implicación en el hecho de atender, identificar y anticiparse a las necesidades del cliente, para satisfacerlas buscando de esta manera mantener una relación en el tiempo y lealtad hacia el servicio recibido.

Muchas organizaciones no le dan la debida importancia a responder a estas necesidades y son incapaces de rediseñar y reestructurar los procesos para lograr el objetivo tan importante de atender al cliente.

La calidad de servicio debe ser aplicada en todo los procesos de la organización, aun más si desea competir en el mercado, ya que implica un mejoramiento continuo y progresivo.

Necesariamente dentro de los procesos organizativos la base primordial es el factor humano del cual se encarga el personal que cumple con las funciones de recursos humanos. Éste debe estar en dirección con los objetivos y estrategias de la empresa, por lo que es esencial conocer la satisfacción del cliente interno con respecto a lo que se le ofrece como organización, obteniendo información que permite medir la calidad de servicio.

Surge la inquietud de preguntarse: **¿Cuáles son las funciones del personal encargado de los recursos humanos? ¿El cliente interno se siente satisfecho con el servicio que le brindan los responsables del recurso humano?**

**Solución caso 6 y su correspondencia con las claves.**

**Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

La investigación a desarrollar determinará la calidad de servicio que se ofrece al cliente interno por parte del personal encargado de las funciones de recursos humanos de una empresa de servicios, con el propósito de identificar si existe satisfacción del trabajador con el servicio que recibe.

**Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

Se toma como referencia la postura de Berry (1989), quien define que la calidad de servicio es la inquietud de ajustarse a las especificaciones del cliente, el cual posee unas expectativas e ideas acerca del servicio que va a recibir y el que verdaderamente recibió.

**Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

¿Cuáles son las funciones del personal encargado de los recursos humanos? ¿El cliente interno se siente satisfecho con el servicio que le brindan los responsables del recurso humano?

**Solución del Caso 7**

**Caso 7: La salud reproductiva de mujeres profesionales de la medicina bajo el enfoque de salud ocupacional**

**Con cierta frecuencia se escucha acerca de la salud reproductiva de las mujeres y de la capacidad que éstas**

**tienen para traer al mundo a un niño sano. Asimismo existen preocupaciones que giran en torno a esto ante la presencia de los Riesgos Ocupacionales. De hecho, esto será el objeto de estudio de esta investigación.**

En torno a esta temática, algunos especialistas, investigadores (Condori Teresa, 1998), e instituciones (National Institute of Occupational Security and Health; NIOSH 1999), se han abocado a la búsqueda e indagación de efectos que atentan contra la sana reproductividad de las féminas, y las cuales en su mayoría han sido originadas gracias a hábitos como el fumar, consumo de drogas, ingesta de bebidas alcohólicas y mala alimentación en el período de embarazo.

Sin embargo, hoy día no se ha terminado de puntualizar o determinar que éstas sean las únicas causas originarias de daños permanentes o absolutas, tanto en la salud reproductiva de la madre (tal es el caso de la infertilidad, cáncer uterino y abortos espontáneos) como en la salud del bebé (bien sea durante su formación en el vientre de la madre o en su desarrollo luego del nacimiento). Ciertamente, existen muchos factores que pueden afectar a la mujer en su salud reproductiva; pero no es menos cierto que en su mayoría éstos no se deben exclusivamente a exposiciones realizadas de manera consciente por parte de las mujeres, ya que tanto en el medio ambiente como en los sitios de trabajo existen agentes que debido a sus características, componentes y a una inmensa gama de variables originales de su naturaleza, representan un riesgo potencial para la reproductividad de la población femenina.

En este sentido, la ARP BOLIVAR (Revista 2001:32) define el riesgo como la probabilidad que tiene un individuo de sufrir lesión o enfermedad, o el daño que puedan tener materiales o equipos de trabajo, como consecuencia de la exposición al factor de riesgo. Bajo este esquema, el riesgo ocupacional no es más que la vinculación directa del posible peligro o inconveniente (riesgo), con la frecuencia de exposición del trabajador en su proceso laboral, por ende, el riesgo ocupacional depende de tres (03) factores fundamentales, como son: la conceptualización que el trabajador tenga acerca de su autocuidado, el oficio o labor que éste desempeña y,

por último, las condiciones de trabajo bajo las cuales ejecuta las tareas inherentes a su actividad laboral.

Por otro lado, **la salud reproductiva responde a un normal funcionamiento del órgano u órganos reproductores; bien sean femeninos o masculinos, a fin de llevar a cabo el proceso de fecundación, como resultado de la unión de los heterogametos.**

No obstante, existen profesiones que conforme a sus particularidades se encuentran perennemente expuestas a riesgos de alto grado, es el caso de los trabajadores de la salud. Si a ello le incorporamos que se trata de profesionales pertenecientes al género femenino, en edades reproductivas (25-35 años de edad), y quienes a diario manipulan químicos o simplemente atienden a cierto número de pacientes que pudiesen ser portadores de enfermedades como hepatitis A – B o C, SIDA, rubéola, varicela, entre muchas otras. Esto, sin lugar a dudas, atenta de igual manera contra la salubridad de estas profesionales, surtiendo efectos que pueden ir desde cambios en sus ciclos menstruales hasta abortos espontáneos. Los efectos que pudiesen originar en el feto, en caso de que este logre superar los nueve (09) meses de gestación, entonces cabría destacar las malformaciones congénitas, bien sean mutagenéticas o teratogenéticas; así como también cáncer infantil o afecciones en el desarrollo del infante.

Ciertamente la mayoría de los centros clínicos y hospitalarios cuentan con programas de Salud Ocupacional, pero éstos se enfocan en gran medida hacia la vigilancia y prevención; más en ninguno de los casos están dirigidos a la minimización y/o control epidemiológico de aquellas personas que ya han sido contagiadas.

**Lo que motiva al desarrollo de la presente investigación es estudiar la Salud Reproductiva de Mujeres Profesionales de la Medicina dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión, Identificar los Factores de Riesgos Ocupacionales presentes en las áreas donde labora el colectivo a investigar, según la información aportada por el mismo, Determinar las medidas de seguridad y prevención existentes en el Centro Hospitalario, Determinar el**

**nivel de conocimiento por parte de la población estudiada, sobre los Factores de Riesgo a que están expuestos y Evaluar las condiciones reproductivas de las profesionales de la medicina que laboran en el Centro Hospitalario.**

### **Solución caso 7 y su correspondencia con las claves**

#### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

Con cierta frecuencia se escucha y menciona acerca de la salud reproductiva de las mujeres y de la capacidad que éstas tienen para traer al mundo a un niño sano; así mismo existen preocupaciones que giran en torno a esto; ante la presencia de los Riesgos Ocupacionales. De hecho, esta centralidad será el objeto de estudio a desarrollar en el transcurso de esta investigación.

#### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

La salud reproductiva responde a un normal funcionamiento del órgano u órganos reproductores; bien sean femeninos o masculinos; a fin de llevar a cabo el proceso de fecundación, como resultado de la unión de los heterogametos.

#### **Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

Lo que motiva al desarrollo de la presente investigación es estudiar la Salud Reproductiva de Mujeres Profesionales de la Medicina dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión, Identificar los Factores de Riesgos Ocupacionales presentes en las áreas donde labora el colectivo a investigar, según la información aportada por el mismo, Determinar las medidas de seguridad y prevención existentes en el Centro Hospitalario, Determinar el nivel de conocimiento por parte de la población estudiada, sobre los Factores de Riesgo a que están expuestos y Evaluar las condiciones reproductivas de las profesionales de la medicina que laboran en el Centro Hospitalario.

## Solución del Caso 8

### **Caso 8: Condiciones higiénicas sanitarias presentes en las facilidades del servicio de comida de una institución universitaria**

Para nadie es un secreto que todas las organizaciones deben velar por la protección y bienestar de las comunidades que las conforman, bien sea en el ámbito psicológico, económico, social, moral, y en general sobre la salud integral. Esta última es un elemento importante que las organizaciones deben conservar en constante y continuo equilibrio para evitar enfermedades o cualquier contingencia, que afecten negativamente a dichas comunidades, relación que se encarga de velar la higiene ocupacional.

La importancia que actualmente reviste la higiene ocupacional en todas las organizaciones obliga a las mismas a proveerse de una serie de técnicas, métodos y normas que le ayuden a evitar enfermedades originadas en ocasión al trabajo. Como consecuencia, dicha disciplina constituye una herramienta básica que permite a las empresas, reconocer, evaluar y controlar aquellos factores de riesgo que pueden presentarse en el ambiente, así como las tensiones provocadas con o por motivo del trabajo y que pueden ocasionar enfermedades, afectar la salud y el bienestar, o crear algún malestar significativo entre los trabajadores o los ciudadanos de determinada sociedad.

Es por ello que la higiene ocupacional se orienta a promover estados óptimos de salud, dando así origen a una estrecha relación entre una higiene apropiada y el estado de salud de su objeto fundamental: Las comunidades y por ende los seres humanos.

**Lo anteriormente expuesto, obliga a las organizaciones a tomar conciencia sobre la presencia de estrategias higiénicas orientadas hacia la utilización y manejo de sus materias primas o productos en aras de la salud pública, con el propósito de disminuir la incidencia de las enfermedades que generalmente se adquieren o se transmiten por motivo u ocasión del trabajo. También de garantizar condiciones mínimas de salubridad, elementos todos ellos que definen**

**claramente las condiciones higiénico-sanitarias.** Estos últimos lo señala el artículo 6 numeral primero de la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT); e igualmente el artículo 25 de la referida ley expresada a continuación: “Son de obligatoria observancia por partes de las empresas y centros de trabajo, las normas técnicas de ingeniería y arquitectura relacionadas con higiene industrial, la ergonomía y el saneamiento básico”.

Sin embargo, en la realidad algunas empresas por diferentes razones atribuyen poca importancia a los factores higiénicos de las mismas, sin imaginar el papel importante que juega la higiene ocupacional para garantizar condiciones mínimas de salud, y sin tomar conciencia que pueden generar un problema de salubridad. Ante esta preocupación, **el objeto de estudio de esta investigación, se orientará al estudio de una realidad latente sobre las condiciones higiénico-sanitarias de las facilidades del servicio de comidas de una institución universitaria, tal como lo son: el comedor estudiantil, cafetines y kioscos; instalaciones que suministran alimentos a una numerosa comunidad universitaria, la cual se beneficia en gran medida por los servicios que estas ofrecen.** Como consecuencia surgen entre otras las siguientes inquietudes, en la investigación a desarrollar:

**¿Cuáles son las condiciones de higiene con las que cuentan las facilidades del servicio de comidas?, ¿Cuáles son los factores de riesgo presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que puedan afectar la salud de los trabajadores y de los comensales?, ¿Las facilidades del servicio de comidas cumplen con los requisitos sanitarios mínimos exigidos por la normativa legal?**

Aunque la higiene parece un asunto sencillo y evidente, es realmente una temática delicada y compleja, que pone en juego nada más y nada menos que los niveles generales de salud de una comunidad, en este caso de todo el sector universitario que utiliza las facilidades del servicio de comidas.

## **Solución caso 8 y su correspondencia con las claves**

### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

El objeto de estudio de esta investigación, se orientará al estudio de una realidad latente sobre las condiciones higiénico-sanitarias de las facilidades del servicio de comidas de una institución universitaria, tal como lo son: el comedor estudiantil, cafetines y kioscos; instalaciones que suministran alimentos a una numerosa comunidad universitaria, la cual se beneficia en gran medida por los servicios que estas ofrecen.

Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar

Lo anteriormente expuesto, obliga a las organizaciones a tomar conciencia sobre la presencia de estrategias higiénicas orientadas hacia la utilización y manejo de sus materias primas o productos en aras de la salud pública, con el propósito de disminuir la incidencia de las enfermedades que generalmente se adquieren o se transmiten por motivo u ocasión del trabajo, y de garantizar condiciones mínimas de salubridad, elementos que definen claramente las condiciones higiénico-sanitarias.

### **Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

¿Cuáles son las condiciones de higiene con las que cuentan las facilidades del servicio de comidas?, ¿Cuáles son los factores de riesgo presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, que puedan afectar la salud de los trabajadores y de los comensales?, ¿Las facilidades del servicio de comidas cumplen con los requisitos sanitarios mínimos exigidos por la normativa legal?

## **Solución del Caso 9**

**Caso 9: Propuesta para reinsertar dentro de un ciclo reproductivo el papel desechado por la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales**

El papel es uno de los inventos de más trascendencia y significación, pues ha permitido registrar y difundir acontecimientos históricos, literarios, científicos, religiosos, artísticos y muchos otros. Además de esto, detenerse a observar para qué sirve el papel se puede pensar: dinero, documentos, libros, revistas, periódicos, fotografías, obras de arte, servilletas, cuadernos, almanaques, bolsas, empaques, etc.

En la actualidad las organizaciones que generan mayores cantidades de papel son aquellas cuyos indicadores se basan en la cultura, estudio, desarrollo del conocimiento y fomento del progreso, tales como: escuelas, universidades, academias, tecnológicos, entre otros.

**Por ello la presente investigación se centra en el aprovechamiento del papel luego de ser utilizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para ser reinsertado en la continuidad de su ciclo productivo.**

La demanda por el uso del papel se ha incrementado de manera significativa con el correr de los años. Desde las imprentas, las prensas de periódicos, pasando por las oficinas, colegios y hogares, el papel cumple un rol fundamental en nuestra vida diaria, paralelamente a su consumo ha crecido también por el incremento de la población y de la cultura en el mundo desarrollado.

El papel se compone de fibras vegetales, es decir, de materia orgánica, o lo que es lo mismo, de elementos que están o han estado vivos. Por este motivo debemos aprender a valorar la importancia del papel como exponente y resultado de un proceso de fabricación, que ha tenido como consecuencia la muerte de un ser vivo: El árbol.

La utilización de maderas para la producción de papel tiene como consecuencia la deforestación de muchos bosques primarios sin poder de sustitución. En el proceso de su fabricación están presentes una serie de operaciones físicas y químicas que generan variados productos líquidos y gaseosos, que pueden tener graves consecuencias si son vertidos a los ríos, suelos o liberados a la atmósfera.

La sobreexplotación de los recursos madereros sólo podrá sufrirlo las próximas generaciones. Es pues una labor importante y difícil ser conscientes de que la abundancia de hoy puede ser escasez mañana. En una conferencia realizada en 1990, la maestra Cheng Yen le dijo a sus seguidores: “No utilicen sus manos sólo para aplaudir, sino que úsenlas para proteger el medio ambiente”.

El consumo de papel sin asegurar el desarrollo sostenible, concluye, generalmente con áreas de bosques devastados por la tala, y una producción de residuos que no retornan al ciclo productivo; así también disminuyen la vida útil de los rellenos sanitarios, aumenta la importación de papeles y cartones, intensifica los riesgos sanitarios generados por los desechos y se incrementan los volúmenes de basura.

El papel que antes se arrojaba a la basura como desperdicio ahora puede ser reutilizado como materia prima para convertirse nuevamente en papel, contribuyendo así a preservar el ambiente del que todos formamos parte. La gran demanda ha obligado al hombre a buscar diversas formas para reutilizar el papel de desecho y es de allí que surge el proceso llamado reciclaje, el cual permite un ahorro considerable de energía y materia prima (madera de los bosques).

Son muchos los tipos de papel que se hacen total o parcialmente con fibras provenientes de descartes de papel, por ejemplo, papel para imprenta, para embalaje y envolturas, papel para cajas, fines sanitarios entre otros.

**Según la Asociación para la Defensa del Ambiente y de la Naturaleza (1999:177) “Reciclaje es el resultado de una serie de actividades, mediante las cuales ciertos materiales que se volverían basura se aparten, se recolectan y procesan para ser usados como materia prima en la manufactura de bienes que anteriormente se elaboraban con materia prima virgen”.**

Para Friar (1996:11) citado por Lund por “reciclaje de papeles se entiende el proceso de recolectar en las ciudades papeles y cartones ya usados, y transformarlos en nuevos papeles, mediante

un proceso industrial que separa las fibras vegetales útiles, de las impurezas que traen los papeles usados”.

El reciclaje de papeles está creciendo en importancia y sus fabricantes están aumentando el uso de papeles recolectados en las ciudades, como una fuente de fibras para producirlos nuevamente. La importancia ambiental de este trabajo es muy clara, ya que se da un aprovechamiento a papeles y cartones usados, que de otra manera se convertirían en desperdicios urbanos.

Por todas estas razones surgen distintas interrogantes para las cuales es preciso dar respuesta: **¿Será significativa la cantidad de papel desechado en la facultad para hacer atractiva su comercialización? ¿Cuál puede ser el provecho generado por la reutilización del papel desechado en la Facultad?**

### **Solución caso 9 y su correspondencia con las claves.**

#### **Clave 1: Reconocimiento ante el lector de aquello que el investigador desea estudiar**

Por ello la presente investigación se centra en el aprovechamiento del papel luego de ser utilizado por los miembros que laboran en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo para ser reinsertado en la continuidad de su ciclo productivo.

#### **Clave 2: La aclaratoria ante el lector del significado de aquello que se desea investigar**

Según la Asociación para la Defensa del Ambiente y de la Naturaleza (1999:177) “Reciclaje es el resultado de una serie de actividades, mediante las cuales ciertos materiales que se volverían basura se aparten, se recolectan y procesan para ser usados como materia prima en la manufactura de bienes que anteriormente se elaboraban con materia prima virgen”.

Para Friar (1996:11) citado por Lund por “reciclaje de papeles se entiende el proceso de recolectar en las ciudades papeles y

cartones ya usados, y transformarlos en nuevos papeles, mediante un proceso industrial que separa las fibras vegetales útiles, de las impurezas que traen los papeles usados”.

**Clave 3: El conjunto de reflexiones o preguntas que surgen a propósito de la investigación que se desea realizar**

¿Será significativa la cantidad de papel desechado en la facultad para hacer atractiva su comercialización? ¿Cuál puede ser el provecho generado por la reutilización del papel desechado en la Facultad?



## II *Justificación*

### **1. Justificación de la Investigación**

Toda investigación se adelanta porque existen razones que justifican el esfuerzo de búsqueda e indagación. Estas razones varían y se vinculan siempre con los aportes que se puedan obtener del trabajo. Cuando realizamos un trabajo se debe organizar la justificación a partir de Factores Argumentativos.

### **2. Factores Argumentativos**

Es la vía que nos permite organizar las ideas antes de redactar la justificación de un proyecto de investigación e involucra un trabajo creativo que haga posible la identificación de factores a partir de las cuales nos hacemos las siguientes preguntas: ¿Hay contribución? ¿Para quién es la contribución? ¿Cómo se le contribuye?

Por tratarse de un proceso creativo la identificación de factores es infinita. A modo de ilustración, se pueden identificar los siguientes factores: académico, social, económico, político, jurídico, teórico, epistemológico y metodológico.

En la medida que para cada factor podamos argumentar más, obviamente el proyecto tendrá más fortalezas.

### **Ejemplo: Luís Alejandro Smith, Estudiante de Ingeniería**

Luís Alejandro es estudiante de ingeniería y sólo sabe que desea estudiar la cadena de montaje de una empresa automotriz. Está convencido que es un trabajo enriquecedor.

Luís Alejandro decidió para poder elaborar la justificación identificar un factor: el económico. Procedió a realizar las preguntas ¿Hay contribución? ¿Para quién es la contribución? ¿Cómo se le contribuye?

Luís Alejandro encontró que en el factor económico habría contribución; la contribución era descubrir las áreas de mejora en la cadena de montaje que permitiera ahorro de tiempo. La empresa automotriz sería la primera favorecida en tanto a partir de los hallazgos podría incorporar mejoras a la cadena de montaje.

### **Ejemplo: Mariana Beatriz Pucciarello, Estudiante de una Maestría**

Mariana es estudiante de Maestría de una universidad argentina y deseaba realizar un trabajo comparativo de la legislación laboral entre los países latinoamericanos. Ella sabía que el trabajo implicaba un reto y que lucía interesante.

Mariana decidió para poder elaborar la justificación identificar dos factores: Académico y Jurídico. Procedió a realizar las preguntas ¿Hay contribución? ¿Para quién es la contribución? ¿Cómo se le contribuye?

Mariana encontró que en los factores académico y jurídico habían contribuciones. Estas eran para los investigadores y profesionales del derecho. La misma suponía la elaboración de un documento que permitía fortalecer las líneas de investigación de un grupo de investigadores de la Universidad, al tiempo que se convertía en un referente para el profesional del derecho que centra su interés en el derecho comparado internacional.

### **3. Algunas Claves para su elaboración**

Antes de redactar, identifique factores a partir de los cuales quisiera organizar sus ideas.

Los factores se determinan a través de un proceso creativo. Dé libertad a sus pensamientos.

Para los factores identificados, liste argumentos haciendo las siguientes preguntas: ¿Hay contribución? ¿Para quién es la contribución? y ¿Cómo se le contribuye?

### **4. Ejercicios**

A continuación se presentan varios ejemplos con el propósito de que subraye aquellos párrafos en donde el investigador reconozca frente al lector las contribuciones del trabajo que realizará. Deberás sólo subrayar aquellos párrafos donde con claridad se señale el aporte porque también encontrarás párrafos que son utilizados con propósitos de reflexión y para argumentar con mayores detalles la idea central.

#### **4.1. Caso 1**

El estudio de las Relaciones Laborales entre las organizaciones del sector comercial y los menores de edad tomando como base lo establecido en la Normativa Nacional vigente, los Convenios Internacionales ratificados por Venezuela y lo que se practica en realidad, es de gran importancia en la actualidad ya que pone en relieve un conjunto de situaciones sociales que involucran aspectos legales y económicos que inciden tanto en el desarrollo del trabajador menor de edad como en el desarrollo de la nación.

Esta investigación otorgará a las instituciones encargadas de velar por el correcto funcionamiento de las relaciones de trabajo en el país, una visión más amplia de la práctica laboral que involucra a los menores de edad, tomando decisiones oportunas lo cual se convertiría en una mejora de su gestión.

Es evidente la necesidad de reforzar la aplicación de las leyes en esta materia puesto que, al parecer, las instituciones venezolanas se han dado a la tarea de planear acciones y actividades muy importantes y que podrían dar resultados satisfactorios en el control de las relaciones de trabajo del menor de edad pero, generalmente, no llegan a efectuarlas o peor aún no evalúan los resultados para hacer mejoras y/o tomar medidas correctivas de la situación. En este sentido se podría decir que no existe presión desde el punto de vista legal para que las instituciones cumplan su deber.

La investigación a desarrollar constituye un antecedente importante o fuente de información para futuras investigaciones. Es un aporte para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que estudia las Relaciones Laborales como un hecho social que afecta a un sector vulnerable de la población, tal es el caso de los menores de edad.

Se acude a la investigación descriptiva para diagnosticar cómo son las Relaciones Laborales entre las organizaciones y los menores de edad (14 – 17 años) en Maracay, estado Aragua, a la luz de los Marcos Regulatorios Nacional e Internacional.

El propósito de este tipo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (1998) es “medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”, esta es una visión científica de la investigación descriptiva, por otra parte se puede decir que este tipo de investigación “identifica características de un universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos...” Se recurre a técnicas de recolección de datos tales como la observación, entrevistas y cuestionarios; Además es importante revisar los trabajos anteriores respecto al tema investigado, hasta que una vez recolectada la información se utilizan técnicas estadísticas como codificación, tabulaciones y análisis para interpretar la información obtenida.

Finalmente se puede decir que es un tema importante no sólo por su contenido teórico sino por su capacidad de sensibilizar y despertar la atención que este merece.

## 4.2. Caso 2

Las transformaciones de las relaciones laborales han originado la tendencia a proteger la concepción del trabajo. El Trabajo Decente viene a ser el punto de equilibrio entre el proceso de globalización y las relaciones laborales que se derivan de este.

Toda persona aspira a obtener un trabajo decente que ofrezca oportunidades de vivir dignamente e incluya su reconocimiento, seguridad, participación, igualdad de género y solidaridad. Pero como reflejo de las diversas desigualdades de las sociedades existe un déficit de trabajos que dignifiquen a las personas, por esta razón el análisis del Trabajo Decente procura su difusión en pro de contrarrestar dicho déficit.

Las organizaciones deben adoptar los nuevos parámetros propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, como mecanismo para aminorar la brecha que existe entre el empleo, la protección social, derechos, diálogo social y lo que propone el Trabajo Decente.

Para las organizaciones, la inclusión del Trabajo Decente y sus principios puede optimizar su desempeño ante los competidores del mercado; si bien es cierto que el recurso humano es el motor de una organización, las condiciones que incluye el Trabajo Decente sólo pueden acarrear satisfacción y evolución del personal, lo que repercute directamente en la efectividad de los procesos. Por lo tanto el Trabajo Decente puede ser visto como un esquema de desarrollo socioeconómico.

El término Trabajo Decente representa una herramienta importante como vía que aminore la crisis socioeconómica ya que ofrece beneficios económicos a toda la sociedad. En efecto, puede incrementar la productividad de las empresas, y también promover proyectos de crecimiento más equitativos y sostenibles.

“La existencia de mercados de trabajo estables estimula el aumento de la demanda y de las inversiones; las iniciativas de promoción de la igualdad de género tienen efectos positivos en el crecimiento económico; el diálogo social permite alcanzar un equilibrio

entre objetivos de diversa índole, como, por ejemplo, entre la flexibilidad que necesitan las empresas y la seguridad a que aspiran los trabajadores". (Resumen de la Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, "Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global").

El Trabajo Decente trasciende más allá del plano laboral, para pasar a un plano social, representado como una estrategia de desarrollo. La OIT sostiene que la calidad y promoción del empleo pueden resultar rentables por si solas, dado que los progresos en materia de productividad permiten solventar las discrepancias entre la calidad y la cantidad en los puestos de trabajo.

Por lo tanto, el Trabajo Decente es importante para la sociedad en general, pero es un pilar fundamental para todas aquellas personas relacionadas a los planos político, económico y social, dentro de los cuales se encuentra inmersa la gestión de recursos humanos.

Desde el punto de vista metodológico la investigación procura explicar en que consiste el trabajo decente y la manera como funcionan en la realidad los elementos que lo componen, dando pie a una investigación descriptiva la cual procura brindar la visión del funcionamiento de un fenómeno y de la manera en que se comportan los elementos que lo integran, todo esto desde el punto de vista de los extrabajadores de PDVSA.

Este tipo de estudio, mide más bien de manera independiente, los conceptos o variables que influyen en la investigación, integrando posteriormente las mediciones de cada una de dichas variables, para llegar a conclusiones generales; y ofrece la posibilidad de dar respuestas a inquietudes específicas sobre el tema formulado.

PDVSA ostentó por mucho tiempo el título de empresa vanguardista dentro de sus homólogas, por ende la concepción de trabajo que poseen sus extrabajadores sería muy valiosa para una analogía entre la realidad y la teoría. Debido que se pretende describir todos y cada uno de los elementos del Trabajo Decente, los extrabajadores aportan sus experiencias obtenidas dentro de la organización.

De esta manera, en la investigación son tomados en cuenta todos los elementos que comprenden el trabajo decente, como lo son la equidad, libertad, seguridad, igualdad y dignidad humana.

Esta investigación marca un precedente para los presentes y futuros profesionales de la Relaciones Industriales en la incorporación del término Trabajo Decente; expresión que muy probablemente formará parte de la cotidianidad de la gestión de recursos humanos, y determinará el contexto bajo el cual se regirán las relaciones de trabajo.

La preparación de los profesionales del país en términos de Trabajo Decente puede proporcionar una vía hacia el progreso económico y social ya que fomentaría la difusión de principios fundamentales del trabajo.

### **4.3. Caso 3**

El trabajo de la mujer es, sin lugar a dudas, un tema sumamente apasionante, por su gran capacidad evolutiva dentro de la sociedad, sobre todo tomando en cuenta la cultura Latina predominantemente machista y discriminatoria, aunque en nuestros días sólo quedan algunos vestigios.

Por esto la presente investigación puede servir para comprender aún mejor la importancia que tiene la mujer dentro del campo laboral, en el momento que es tomada en cuenta del mismo modo que el hombre cuando se miran los marcos regulatorios en Venezuela.

Si bien es cierto que la Legislación Venezolana desde sus inicios ha contemplado disposiciones de manera progresiva acerca del trabajo de la mujer, también se hace evidente que ahora cuando la mujer desempeña labores de todo tipo se siente desprotegida, inclusive, aún más en el momento del cumplimiento de estas normas.

Por tal motivo, la información que proporciona el presente trabajo de investigación posee un interés particular en este aspecto, ya que pretende contribuir a sentar bases para la creación de una

jurisprudencia renovada que contenga las normas adecuadas y justas, adaptadas a los nuevos tiempos.

Por otra parte, la presencia de la mujer se ha hecho imprescindible dentro de las organizaciones, por su destreza, ingenio, creatividad e intuición, pero sobre todo por su liderazgo; podemos observar como la mujer ocupa cargos en todos los niveles de la estructura organizacional.

Es allí, donde la información que proporciona el presente estudio podría ofrecer un interés especial a los profesionales encargados de los Recursos Humanos en las organizaciones y que se ven particularmente atraídos hacia el tema del trabajo de la mujer enfocado en los aspectos legales.

Es importante mencionar que la presente investigación es de tipo Documental, por lo tanto brinda una excelente oportunidad para desentrañar el trabajo de la mujer desde sus marcos regulatorios lo cual comportará un excelente trabajo intelectual.

#### **4.4. Caso 4**

Se estudia a las personas discapacitadas desde una óptica multicultural por considerar que no hay mucha investigación al respecto. Éstas siguen siendo excluidas y limitadas en diversos campos de acción siendo precisamente éste uno de los fundamentos principales de la teoría social multicultural. En el caso de esta investigación interesa distinguir a las personas discapacitadas como una subcultura que se ha formado producto de su naturaleza especial y de las necesidades de sus integrantes de agruparse por verse segregados en muchos casos de oportunidades de empleo, desarrollo familiar, social, individual, académico y hasta profesional.

Esta investigación servirá como un legado para aquellas personas que así lo consulten, a fin de que conozcan a fondo la problemática social de la discriminación laboral de las personas discapacitadas, con la finalidad de dignificar a aquellos quienes no gocen de todas sus facultades desde un punto de vista novedoso que implica el análisis de situaciones contemporáneas relacionadas a la posmodernidad y la cultura.

Con esta investigación se determinará si las personas con discapacidad mantienen una serie de componentes básicos de una subcultura y si vistos desde la multiculturalidad son tomados en cuenta para su inclusión en las sociedades. Se dejará por sentado un compendio de documentos, artículos y bibliografía que oriente a todo aquel que desee investigar en la materia. A través de esta recopilación, se evaluarán los cambios positivos y negativos que ha sufrido la temática de los discapacitados a lo largo del tiempo y cómo es visto en la actualidad.

Desde lo metodológico, sin dudas, el estudio tiene la contribución propia de las investigaciones cualitativas, puesto que no hay mayores indicios de aportes significativos al mismo. En este sentido, se evaluará la problemática social de la discriminación laboral de los discapacitados desde una óptica multicultural, en donde se conocerán y determinarán los altibajos que puedan presentarse. Esta investigación servirá para quien así lo disponga encuentre en ella una valiosa herramienta para su educación, sirviendo de estudio analítico sobre la caracterización de la subcultura de las personas discapacitados y la práctica del trabajo.

Este estudio es de interés para aquellos profesionales del área de las Ciencias Sociales, debido al carácter sensible que adopta la misma por el tipo de unidad de análisis escogida.

#### **4.5. Caso 5**

La presente investigación buscar respuestas a través del acercamiento a las personas en condición de desempleo del sector petrolero, que nos proporcione información sobre las incidencias de tal condición en el núcleo de sus familias, esto permitirá plasmar las vivencias que experimentan estas personas, que luego de gozar de una estabilidad laboral y económica hoy afrontan adversidades.

El propósito de estudiar este tema es el interés de constatar la realidad objetiva de este problema, y conocer por qué una familia, cuyo jefe o proveedor de sustento se encuentra sin empleo. Ello

contribuye al incremento del conocimiento ya que por medio de la investigación se pueden encontrar, aprender y aprehender nuevos conocimientos que sean de aporte y beneficio al aprendizaje adquirido y continuo.

Además a través de la investigación se contribuye al logro de los objetivos propuestos en esta investigación que es la base para el buen desarrollo de la tesis de grado; de igual manera se puede dar respuesta a las inquietudes propias del investigador y a las de aquellos que necesiten conocer sobre el tema. En síntesis, se profundiza una línea de investigación de interés de las Ciencias Sociales.

#### **4.6. Caso 6**

El propósito de la investigación radica en determinar si la calidad de servicio del personal que realiza las funciones de recursos humanos ha logrado satisfacer las necesidades del cliente interno.

Las organizaciones en Venezuela debido al ámbito económico y político que se presenta como incertidumbre en la actualidad, le han dado prioridad al aspecto económico, siendo esto importante porque es la razón de ser de las mismas. Sin embargo, para lograr su rentabilidad muchas veces reducen costos en lo que se refiere al recurso humano olvidando que es el motor principal de la empresa. El mejoramiento continuo de la organización necesariamente debe incluir al trabajador y eso se logra a través de un mejor servicio de atención al mismo, cambiando el concepto de que la calidad de servicio debe ser ofrecida al cliente externo.

Para la organización esta investigación es importante porque contribuye como información relevante, que les permite establecer si el personal de la organización está satisfecho con el servicio que recibe del personal de recursos humanos, encargados de gestionar estos aspectos. Por otro lado con los resultados de la investigación se realizarán recomendaciones que para la organización significara posibles mejoras que aplicarían más adelante.

Es de valor significativo para los estudiantes del área gerencial ya que permite ahondar en el tema de la calidad de servicio

que deben prestar los profesionales. Asimismo contribuye al aporte de conocimientos a investigaciones que deseen abordar el tema de calidad de servicio orientado al cliente interno, sirviendo de información para su desarrollo.

Desde el punto de vista metodológico es posible encontrar un aporte propio de la investigación descriptiva que se orienta al análisis a profundidad de la calidad de servicio y atención al cliente interno, el cual es necesario para así comprender una realidad que esta latente en las organizaciones como es el hecho de satisfacer al principal cliente que es el cliente interno.

#### **4.7. Caso 7**

La elevada prevalencia de infecciones, virus, microorganismos y niveles de concentración de gases químicos; incrementan enormemente el riesgo de contagio de enfermedades en los trabajadores de la salud, muy especialmente en el proceso reproductivo de las mujeres.

De aquí, la importancia de analizar la Salud Reproductiva de las Profesionales de la Medicina, dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión, en un reconocido Centro Hospitalario. Para ello se tomará en cuenta el tiempo de exposición, el área donde desempeña sus labores; así como también los factores de riesgos bien sean físicos, químicos o biológicos, presentes en el lugar de trabajo.

Por otra parte, la salud ocupacional no es propia de una profesión o carrera en particular, pero es deber de quienes la conocen y manejan, propiciarla a todas aquellas personas que cohabitan dentro de una organización o institución productora de bienes y/o servicios, ya que es un derecho que éstas adquieren, en primera instancia por ser seres humanos, y en segundo lugar por su condición de trabajadores. Sin importar diferencias, distinciones, privilegios o niveles dentro de una organización.

La diferencia se marca a partir del momento en que se deje de discutir acerca de la pertenencia o no de esta disciplina, y se comiencen a tomar verdaderas decisiones de carácter multidiscipli-

plinario que tengan como único objetivo garantizarle a empleados y trabajadores un máximo de seguridad e higiene laboral, para que éstos gocen de óptimas condiciones de trabajo.

Es por ello que este trabajo está dirigido a todas aquellas personas, que de alguna u otra forma, se encuentran vinculadas al área de la salud e higiene ocupacional. En especial para aquellas mujeres profesionales de la salud. Todo ello, siempre y cuando, sea de interés para el desarrollo de investigaciones futuras, y para la adquisición conocimiento en torno a esta área.

En este sentido la investigación obedece al interés que el Postgrado de Salud Ocupacional de la Universidad de Carabobo ha demostrado en la misma, por medio de la asignatura denominada Género y Salud, donde se ha establecido como una línea de investigación permanente.

Por otro lado, toda investigación cuyo basamento se encuentre orientado hacia el método científico, nos lleva sin duda alguna al conocimiento de una realidad o al descubrimiento de nuevos conocimientos; a fin de prever el futuro y poder explicar racionalmente las situaciones problemáticas.

El presente trabajo de investigación, obedece a lo anteriormente expuesto; pero además de ello se caracteriza por ser una investigación de tipo descriptiva, ya que a través de la misma se desea describir de una manera lógica, sistemática y objetiva el fenómeno de la Salud Reproductiva de Médicas, dado los Factores de Riesgo Ocupacionales propios de esta profesión.

Evidentemente, existen planes de contingencia, entrenamiento, técnicas de tratamiento y manejo de residuos hospitalarios, entre otros; pero, a pesar de ello, surgen cuestionamientos como; ¿Cuáles son los factores de riesgos ocupacionales presentes en las distintas áreas de trabajo de la institución hospitalaria, a la que están expuestas estas profesionales? ¿Existen en la institución hospitalaria medidas de seguridad y prevención con respecto a los factores de riesgos ocupacionales presentes en la misma? ¿Cuál es el grado de conocimiento que poseen estas profesionales con respecto a los factores de riesgos a los que están expuestas en sus áreas de trabajo?

y finalmente ¿Han sido satisfactorias o no, las condiciones reproductivas de estas profesionales de la salud? Pues bien, estas interrogantes serán clarificadas en la medida de la evolución y desarrollo de la investigación.

En lo que a información de validez se refiere, esta investigación ciertamente podrá servir como un instrumento de indagación, para quienes deseen en un futuro desarrollar investigaciones relacionadas con esta temática.

En la consecución y desarrollo de los objetivos de esta investigación, se desea responder a las necesidades y/o debilidades que posea una reconocida institución hospitalaria en lo que a Salud e Higiene Ocupacional. Todo ello con el fin de contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de dichas áreas, garantizando de esta forma la vida y la calidad de vida de estas mujeres profesionales de la medicina.

Finalmente, la elaboración de este estudio responde al aporte académico que se encuentra basado en la disciplina de la investigación, ya que como universitarios estamos llamados a indagar de manera objetiva las distintas problemáticas que se presentan en nuestro país y que indudablemente repercuten en la sociedad venezolana. Se convierte para todo universitario en un placer y en un reto, el logro de las metas contenidas dentro de una investigación; siempre que se realice con el mayor de los esfuerzos, con mucha responsabilidad y disciplina.

#### **4.8. Caso 8**

Muchas son las personas que acuden a las instalaciones para el servicio de comidas de instituciones educativas a tomar sus alimentos; sin embargo, las inquietudes de los comensales que allí acuden se manifiestan básicamente en las conversaciones que se generan alrededor de las mismas. Se refieren, entre otros aspectos, a las condiciones generales del comedor estudiantil, cafetines y kioscos, desde el aspecto de la comida hasta la limpieza de las mesas, utensilios, suelo, bandejas, higiene del los locales, etc., así

como los comentarios sobre los trastornos digestivos que sufren los comensales.

El motivo que impulsa la realización de este proyecto de investigación es poder conocer las condiciones higiénico-sanitarias existentes en estas facilidades de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para generar un aporte técnico y práctico a la institución, que contribuya al mejor desempeño, clima y funcionamiento de lo ofertado y de lo esperado, que permitan orientarla hacia la excelencia.

Por ello se aspira a que las conclusiones de esta investigación permitan a las autoridades tomar medidas tendentes a mejorar las condiciones de higiene y las facilidades del servicio de comidas de dicha facultad, que garanticen niveles óptimos de salud y prevención de enfermedades a la comunidad universitaria y visitantes, e inclusive a los trabajadores que allí laboren. En el mismo orden de ideas, es importante señalar que esta investigación sería además un instrumento de referencia para futuros investigadores del área de higiene ocupacional, que consideren un orgullo y una oportunidad retribuir a nuestra casa de estudio la inversión, paciencia y años de preparación.

De igual manera, se pretende que la información que se obtenga en esta investigación descriptiva busque respuestas ante tal realidad y sirva de iniciativa para las personas interesadas en el área para la realización de futuras investigaciones. Ello permitirá vislumbrar aun más las condiciones del servicio de comidas de la facultad, en beneficio del colectivo y del continuo mejoramiento de las mismas.

Finalmente, constituye un reto brindar un panorama general de las condiciones higiénico-sanitarias de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, ya que es necesario que en ella se ponga en práctica aquello que la misma promueve a través de las cátedras que ofrece la carrera de Relaciones Industriales, sobre la base de promover el bienestar colectivo de los miembros de toda organización, y la Universidad no debe ser la excepción.

#### 4.9. Caso 9

En la actualidad se presentan una serie de problemas ecológicos provenientes de diferentes agentes contaminantes, entre éstos los desechos sólidos. Por ello es de gran relevancia el desarrollo de la presente investigación. En este caso el desecho a estudiar es el papel, al cual se le puede incorporar nuevamente a una vida útil, es decir, tiene la posibilidad de reciclarse y obtener de él un mayor provecho.

La recuperación del papel una vez que ha sido utilizado es ecológicamente positivo puesto que los primeros beneficiados son los bosques primarios, cuya amenaza de tala no dependerá directamente de la demanda de materia prima. Lo misma amenaza es válida para la energía, el agua y la basura en vertederos, en este caso más dañino cuando se emanan a la atmósfera productos contaminantes provenientes de la incineración.

Con todos los elementos que se benefician a nivel del ambiente, tal como se mencionó en el párrafo anterior, es suficiente argumento como para decidirse sin vacilar tan sólo un segundo a reciclar. La tierra es el único hábitat en donde el hombre puede vivir y por ello se debe contribuir a proteger la calidad de este ambiente.

Es importante destacar que la sociedad debe estar consciente de que la conservación del medio ambiente es una realidad jurídicamente obligatoria y está avalada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Capítulo IX de los Derechos Ambientales, así como también en la Ley Orgánica del Ambiente y la Ley Penal del Ambiente, por citar algunos ejemplos.

Por otra parte se debe insistir de algún modo en el reciclaje del papel ya que implica una solución económica, es decir, invertir en este proceso es un aporte rentable por ser el papel de más alta calidad comparado con otros desechos sólidos como el aluminio y el vidrio.

Asimismo, argumentando en cuanto a solución económica, el reciclaje genera empleos y trabajos comunitarios puesto que desde el hogar, escuelas, asociaciones de vecinos pueden organi-

zarse recogidas selectivas y retribuir el beneficio monetario obtenido en obras comunitarias, acciones sociales y lo más importante la incorporación de la sociedad.

La investigación se realizará en una organización cuya característica principal es el empleo de papel en la mayoría de sus actividades siendo esta la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, la cual es un ente generador de ejemplo y rectitud en cuanto a moral y conducta, por ello se considera de vital importancia su participación en la sensibilización de la comunidad universitaria, fomentando el aprovechamiento del papel, con el fin de utilizarlo con la mayor eficiencia posible y contribuir con el desarrollo y la participación de la sociedad en el reciclaje.

Es importante destacar que la investigación pretende contribuir a una inserción un poco más específica sobre la conservación del medio ambiente en su misión, visión y valores expresados por la Facultad, ya que se considera que debe existir una mayor participación desde las autoridades hasta el personal obrero que allí labora.

Esta investigación estará enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible la cual busca dar soluciones como un aporte significativo en cuanto a la necesidad de recuperar el papel utilizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

## **5. APÉNDICE**

### **SOLUCIÓN DE EJERCICIOS**

A continuación encontrarás la solución a los ejercicios de este capítulo.

Siguiendo las orientaciones dadas podrás encontrar en negrita aquellos párrafos donde el investigador reconoce frente al lector el aporte de su trabajo. El resto son comentarios que se realizan de manera introductoria o argumentativa de aquello que se estudia.

## Caso 1

El estudio de las Relaciones Laborales entre las organizaciones del sector comercial y los menores de edad tomando como base lo establecido en la Normativa Nacional vigente, los Convenios Internacionales ratificados por Venezuela y lo que se practica en realidad, **es de gran importancia en la actualidad ya que pone en relieve un conjunto de situaciones sociales que involucran aspectos legales y económicos que inciden tanto en el desarrollo del trabajador menor de edad como en el desarrollo de la nación.**

**Esta investigación otorgará a las instituciones encargadas de velar por el correcto funcionamiento de las relaciones de trabajo en el país, una visión más amplia de la práctica laboral que involucra a los menores de edad, tomando decisiones oportunas lo cual se convertiría en una mejora de su gestión.**

Es evidente la necesidad de reforzar la aplicación de las leyes en esta materia puesto que, al parecer, las instituciones venezolanas se han dado a la tarea de planear acciones y actividades muy importantes y que podrían dar resultados satisfactorios en el control de las relaciones de trabajo del menor de edad pero, generalmente, no llegan a efectuarlas o peor aún no evalúan los resultados para hacer mejoras y/o tomar medidas correctivas de la situación. En este sentido se podría decir que no existe presión desde el punto de vista legal para que las instituciones cumplan su deber.

**La investigación a desarrollar constituye un antecedente importante o fuente de información para futuras investigaciones. Es un aporte para la comunidad académica de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales que estudia las Relaciones Laborales como un hecho social que afecta a un sector vulnerable de la población, tal es el caso de los menores de edad.**

Se acude a la investigación descriptiva para diagnosticar cómo son las Relaciones Laborales entre las organizaciones y los menores de edad (14 – 17 años) en Maracay, estado Aragua, a la luz de los Marcos Regulatorios Nacional e Internacional.

El propósito de este tipo de investigación según Hernández, Fernández y Baptista (1998) es “medir o evaluar diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar”, esta es una visión científica de la investigación descriptiva, por otra parte se puede decir que este tipo de investigación “identifica características de un universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos...” Se recurre a técnicas de recolección de datos tales como la observación, entrevistas y cuestionarios; Además es importante revisar los trabajos anteriores respecto al tema investigado, hasta que una vez recolectada la información se utilizan técnicas estadísticas como codificación, tabulaciones y análisis para interpretar la información obtenida.

Finalmente se puede decir que es un tema importante no sólo por su contenido teórico sino por su capacidad de sensibilizar y despertar la atención que este merece.

## **Caso 2**

Las transformaciones de las relaciones laborales han originado la tendencia a proteger la concepción del trabajo. El Trabajo Decente viene a ser el punto de equilibrio entre el proceso de globalización y las relaciones laborales que se derivan de este.

Toda persona aspira a obtener un trabajo decente que ofrezca oportunidades de vivir dignamente e incluya su reconocimiento, seguridad, participación, igualdad de género y solidaridad. Pero como reflejo de las diversas desigualdades de las sociedades existe un déficit de trabajos que dignifiquen a las personas, por esta razón el análisis del Trabajo Decente procura su difusión en pro de contrarrestar dicho déficit.

Las organizaciones deben adoptar los nuevos parámetros propuestos por la Organización Internacional del Trabajo, como mecanismo para aminorar la brecha que existe entre el empleo, la protección social, derechos, diálogo social y lo que propone el Trabajo Decente.

Para las organizaciones, la inclusión del Trabajo Decente y sus principios puede optimizar su desempeño ante los competidores del mercado; si bien es cierto que el recurso humano es el motor de una organización, las condiciones que incluye el Trabajo Decente sólo pueden acarrear satisfacción y evolución del personal, lo que repercute directamente en la efectividad de los procesos. Por lo tanto el Trabajo Decente puede ser visto como un esquema de desarrollo socioeconómico.

El término Trabajo Decente representa una herramienta importante como vía que aminore la crisis socioeconómica ya que ofrece beneficios económicos a toda la sociedad. En efecto, puede incrementar la productividad de las empresas, y también promover proyectos de crecimiento más equitativos y sostenibles.

“La existencia de mercados de trabajo estables estimula el aumento de la demanda y de las inversiones; las iniciativas de promoción de la igualdad de género tienen efectos positivos en el crecimiento económico; el diálogo social permite alcanzar un equilibrio entre objetivos de diversa índole, como, por ejemplo, entre la flexibilidad que necesitan las empresas y la seguridad a que aspiran los trabajadores”. (Resumen de la Memoria del Director General en la Conferencia Internacional del Trabajo de 2001, “Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global”).

El Trabajo Decente trasciende más allá del plano laboral, para pasar a un plano social, representado como una estrategia de desarrollo. La OIT sostiene que la calidad y promoción del empleo pueden resultar rentables por sí solas, dado que los progresos en materia de productividad permiten solventar las discrepancias entre la calidad y la cantidad en los puestos de trabajo.

Por lo tanto, el Trabajo Decente es importante para la sociedad en general, pero es un pilar fundamental para todas aquellas personas relacionadas a los planos político, económico y social, dentro de los cuales se encuentra inmersa la gestión de recursos humanos.

**Desde el punto de vista metodológico la investigación procura explicar en que consiste el trabajo decente y la**

**manera como funcionan en la realidad los elementos que lo componen, dando pie a una investigación descriptiva la cual procura brindar la visión del funcionamiento de un fenómeno y de la manera en que se comportan los elementos que lo integran, todo esto desde el punto de vista de los extrabajadores de PDVSA.**

Este tipo de estudio, mide más bien de manera independiente, los conceptos o variables que influyen en la investigación, integrando posteriormente las mediciones de cada una de dichas variables, para llegar a conclusiones generales; y ofrece la posibilidad de dar respuestas a inquietudes específicas sobre el tema formulado.

PDVSA ostentó por mucho tiempo el título de empresa vanguardista dentro de sus homólogas, por ende la concepción de trabajo que poseen sus extrabajadores sería muy valiosa para una analogía entre la realidad y la teoría. Debido a que se pretende describir todos y cada uno de los elementos del Trabajo Decente, los extrabajadores aportan sus experiencias obtenidas dentro de la organización.

De esta manera, en la investigación son tomados en cuenta todos los elementos que comprenden el trabajo decente, como lo son la equidad, libertad, seguridad, igualdad y dignidad humana.

**Esta investigación marca un precedente para los presentes y futuros profesionales de la Relaciones Industriales en la incorporación del término Trabajo Decente; expresión que muy probablemente formará parte de la cotidianidad de la gestión de recursos humanos, y determinará el contexto bajo el cual se regirán las relaciones de trabajo.**

La preparación de los profesionales del país en términos de Trabajo Decente puede proporcionar una vía hacia el progreso económico y social ya que fomentaría la difusión de principios fundamentales del trabajo.

### Caso 3

El trabajo de la mujer es, sin lugar a dudas, un tema sumamente apasionante, por su gran capacidad evolutiva dentro de la sociedad, sobre todo tomando en cuenta la cultura Latina predominantemente machista y discriminatoria, aunque en nuestros días sólo quedan algunos vestigios.

Por esto la presente investigación puede servir para comprender aún mejor la importancia que tiene la mujer dentro del campo laboral, en el momento que es tomada en cuenta del mismo modo que el hombre cuando se miran los marcos regulatorios en Venezuela.

Si bien es cierto que la Legislación Venezolana desde sus inicios ha contemplado disposiciones de manera progresiva acerca del trabajo de la mujer, también se hace evidente que ahora cuando la mujer desempeña labores de todo tipo se siente desprotegida, inclusive, aún más en el momento del cumplimiento de estas normas.

**Por tal motivo, la información que proporciona el presente trabajo de investigación posee un interés particular en este aspecto, ya que pretende contribuir a sentar bases para la creación de una jurisprudencia renovada que contenga las normas adecuadas y justas, adaptadas a los nuevos tiempos.**

Por otra parte, la presencia de la mujer se ha hecho imprescindible dentro de las organizaciones, por su destreza, ingenio, creatividad e intuición, pero sobre todo por su liderazgo; podemos observar como la mujer ocupa cargos en todos los niveles de la estructura organizacional.

**Es allí, donde la información que proporciona el presente estudio podría ofrecer un interés especial a los profesionales encargados de los Recursos Humanos en las organizaciones y que se ven particularmente atraídos hacia el tema del trabajo de la mujer enfocado en los aspectos legales.**

Es importante mencionar que la presente investigación es de tipo Documental, por lo tanto **brinda una excelente oportunidad para desentrañar el trabajo de la mujer desde sus marcos regulatorios lo cual comportará un excelente trabajo intelectual.**

#### **Caso 4**

Se estudia a las personas discapacitadas desde una óptica multicultural por considerar que no hay mucha investigación al respecto. Éstas siguen siendo excluidas y limitadas en diversos campos de acción siendo precisamente éste uno de los fundamentos principales de la teoría social multicultural. En el caso de esta investigación interesa distinguir a las personas discapacitadas como una subcultura que se ha formado producto de su naturaleza especial y de las necesidades de sus integrantes de agruparse por verse segregados en muchos casos de oportunidades de empleo, desarrollo familiar, social, individual, académico y hasta profesional.

**Esta investigación servirá como un legado para aquellas personas que así lo consulten, a fin de que conozcan a fondo la problemática social de la discriminación laboral de las personas discapacitadas, con la finalidad de dignificar a aquellos quienes no gocen de todas sus facultades desde un punto de vista novedoso que implica el análisis de situaciones contemporáneas relacionadas a la posmodernidad y la cultura.**

Con esta investigación se determinará si las personas con discapacidad mantienen una serie de componentes básicos de una subcultura y si vistos desde la multiculturalidad son tomados en cuenta para su inclusión en las sociedades. Se dejará por sentado un compendio de documentos, artículos y bibliografía que oriente a todo aquel que desee investigar en la materia. A través de esta recopilación, se evaluarán los cambios positivos y negativos que ha sufrido la temática de los discapacitados a lo largo del tiempo y cómo es visto en la actualidad.

**Desde lo metodológico, sin dudas, el estudio tiene la contribución propia de las investigaciones cualitativas, puesto que no hay mayores indicios de aportes significativos al mismo. En este sentido, se evaluará la problemática social de la discriminación laboral de los discapacitados desde una óptica multicultural, en donde se conocerán y determinarán los altibajos que puedan presentarse. Esta investigación servirá para quien así lo disponga encuentre en ella una valiosa herramienta para su educación, sirviendo de estudio analítico sobre la caracterización de la subcultura de las personas discapacitados y la práctica del trabajo.**

**Este estudio es de interés para aquellos profesionales del área de las Ciencias Sociales, debido al carácter sensible que adopta la misma por el tipo de unidad de análisis escogida.**

### **Caso 5**

La presente investigación buscar respuestas a través del acercamiento a las personas en condición de desempleo del sector petrolero, que nos proporcione información sobre las incidencias de tal condición en el núcleo de sus familias, esto permitirá plasmar las vivencias que experimentan estas personas, que luego de gozar de una estabilidad laboral y económica hoy afrontan adversidades.

**El propósito de estudiar este tema es el interés de constatar la realidad objetiva de este problema, y conocer por qué una familia, cuyo jefe o proveedor de sustento se encuentra sin empleo. Ello contribuye al incremento del conocimiento ya que por medio de la investigación se pueden encontrar, aprender y aprehender nuevos conocimientos que sean de aporte y beneficio al aprendizaje adquirido y continuo.**

Además a través de la investigación se contribuye al logro de los objetivos propuestos en esta investigación que es la base para el buen desarrollo de la tesis de grado; de igual manera se puede dar respuesta a las inquietudes propias del investigador y a las de

aquellos que necesiten conocer sobre el tema. **En síntesis, se profundiza una línea de investigación de interés de las Ciencias Sociales.**

## **Caso 6**

El propósito de la investigación radica en determinar si la calidad de servicio del personal que realiza las funciones de recursos humanos ha logrado satisfacer las necesidades del cliente interno.

Las organizaciones en Venezuela debido al ámbito económico y político que se presenta como incertidumbre en la actualidad, le han dado prioridad al aspecto económico, siendo esto importante porque es la razón de ser de las mismas. Sin embargo, para lograr su rentabilidad muchas veces reducen costos en lo que se refiere al recurso humano olvidando que es el motor principal de la empresa. El mejoramiento continuo de la organización necesariamente debe incluir al trabajador y eso se logra a través de un mejor servicio de atención al mismo, cambiando el concepto de que la calidad de servicio debe ser ofrecida al cliente externo.

**Para la organización esta investigación es importante porque contribuye como información relevante, que les permite establecer si el personal de la organización esta satisfecho con el servicio que recibe del personal de recursos humanos, encargados de gestionar estos aspectos. Por otro lado con los resultados de la investigación se realizaran recomendaciones que para la organización significara posibles mejoras que aplicarían más adelante.**

**Es de valor significativo para los estudiantes del área gerencial ya que permite ahondar en el tema de la calidad de servicio que deben prestar los profesionales. Asimismo contribuye al aporte de conocimientos a investigaciones que deseen abordar el tema de calidad de servicio orientado al cliente interno, sirviendo de información para su desarrollo.**

**Desde el punto de vista metodológico es posible encontrar un aporte propio de la investigación descriptiva que se**

**orienta al análisis a profundidad de la calidad de servicio y atención al cliente interno, el cual es necesario para así comprender una realidad que esta latente en las organizaciones como es el hecho de satisfacer al principal cliente que es el cliente interno.**

### **Caso 7**

La elevada prevalencia de infecciones, virus, microorganismos y niveles de concentración de gases químicos; incrementan enormemente el riesgo de contagio de enfermedades en los trabajadores de la salud, muy especialmente en el proceso reproductivo de las mujeres.

**De aquí, la importancia de analizar la Salud Reproductiva de las Profesionales de la Medicina, dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión, en un reconocido Centro Hospitalario. Para ello se tomará en cuenta el tiempo de exposición, el área donde desempeña sus labores; así como también los factores de riesgos bien sean físicos, químicos o biológicos, presentes en el lugar de trabajo.**

Por otra parte, la salud ocupacional no es propia de una profesión o carrera en particular, pero es deber de quienes la conocen y manejan, propiciarla a todas aquellas personas que cohabitan dentro de una organización o institución productora de bienes y/o servicios, ya que es un derecho que éstas adquieren, en primera instancia por ser seres humanos, y en segundo lugar por su condición de trabajadores. Sin importar diferencias, distinciones, privilegios o niveles dentro de una organización.

La diferencia se marca a partir del momento en que se deje de discutir acerca de la pertenencia o no de esta disciplina, y se comiencen a tomar verdaderas decisiones de carácter multidisciplinario que tengan como único objetivo garantizarle a empleados y trabajadores un máximo de seguridad e higiene laboral, para que éstos gocen de óptimas condiciones de trabajo.

Es por ello que este trabajo está dirigido a todas aquellas personas, que de alguna u otra forma, se encuentran vinculadas al área de la salud e higiene ocupacional. En especial para aquellas mujeres profesionales de la salud. Todo ello, siempre y cuando, sea de interés para el desarrollo de investigaciones futuras, y para la adquisición conocimiento en torno a esta área.

**En este sentido la investigación obedece al interés que el Postgrado de Salud Ocupacional de la Universidad de Carabobo ha demostrado en la misma, por medio de la asignatura denominada Género y Salud, donde se ha establecido como una línea de investigación permanente.**

Por otro lado, toda investigación cuyo basamento se encuentre orientado hacia el método científico, nos lleva sin duda alguna al conocimiento de una realidad o al descubrimiento de nuevos conocimientos; a fin de prever el futuro y poder explicar racionalmente las situaciones problemáticas.

El presente trabajo de investigación, obedece a lo anteriormente expuesto; pero además de ello se caracteriza por ser una investigación de tipo descriptiva, ya que a través de la misma se desea describir de una manera lógica, sistemática y objetiva el fenómeno de la Salud Reproductiva de Médicas, dado los Factores de Riesgo Ocupacionales propios de esta profesión.

Evidentemente, existen planes de contingencia, entrenamiento, técnicas de tratamiento y manejo de residuos hospitalarios, entre otros; pero, a pesar de ello, surgen cuestionamientos como; ¿Cuáles son los factores de riesgos ocupacionales presentes en las distintas áreas de trabajo de la institución hospitalaria, a la que están expuestas estas profesionales? ¿Existen en la institución hospitalaria medidas de seguridad y prevención con respecto a los factores de riesgos ocupacionales presentes en la misma? ¿Cuál es el grado de conocimiento que poseen estas profesionales con respecto a los factores de riesgos a los que están expuestas en sus áreas de trabajo? y finalmente ¿Han sido satisfactorias o no, las condiciones reproductivas de estas profesionales de la salud? Pues bien, estas interrogantes serán clarificadas en la medida de la evolución y desarrollo de la investigación.

En lo que a información de validez se refiere, esta investigación ciertamente podrá servir como un instrumento de indagación, para quienes deseen en un futuro desarrollar investigaciones relacionadas con esta temática.

**En la consecución y desarrollo de los objetivos de esta investigación, se desea responder a las necesidades y/o debilidades que posea una reconocida institución hospitalaria en lo que a Salud e Higiene Ocupacional. Todo ello con el fin de contribuir al mejoramiento y fortalecimiento de dichas áreas, garantizando de esta forma la vida y la calidad de vida de estas mujeres profesionales de la medicina.**

**Finalmente, la elaboración de este estudio responde al aporte académico que se encuentra basado en la disciplina de la investigación, ya que como universitarios estamos llamados a indagar de manera objetiva las distintas problemáticas que se presentan en nuestro país y que indudablemente repercuten en la sociedad venezolana.** Se convierte para todo universitario en un placer y en un reto, el logro de las metas contenidas dentro de una investigación; siempre que se realice con el mayor de los esfuerzos, con mucha responsabilidad y disciplina.

## **Caso 8**

Muchas son las personas que acuden a las instalaciones para el servicio de comidas de instituciones educativas a tomar sus alimentos; sin embargo, las inquietudes de los comensales que allí acuden se manifiestan básicamente en las conversaciones que se generan alrededor de las mismas. Se refieren, entre otros aspectos, a las condiciones generales del comedor estudiantil, cafetines y kioscos, desde el aspecto de la comida hasta la limpieza de las mesas, utensilios, suelo, bandejas, higiene de los locales, etc., así como los comentarios sobre los trastornos digestivos que sufren los comensales.

**El motivo que impulsa la realización de este proyecto de investigación es poder conocer las condiciones higiéni-**

**sanitarias existentes en estas facilidades de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, para generar un aporte técnico y práctico a la institución, que contribuya al mejor desempeño, clima y funcionamiento de lo ofertado y de lo esperado, que permitan orientarla hacia la excelencia.**

**Por ello se aspira a que las conclusiones de esta investigación permitan a las autoridades tomar medidas tendientes a mejorar las condiciones de higiene y las facilidades del servicio de comidas de dicha facultad, que garanticen niveles óptimos de salud y prevención de enfermedades a la comunidad universitaria y visitantes, e inclusive a los trabajadores que allí laboren. En el mismo orden de ideas, es importante señalar que esta investigación sería además un instrumento de referencia para futuros investigadores del área de higiene ocupacional, que consideren un orgullo y una oportunidad retribuir a nuestra casa de estudio la inversión, paciencia y años de preparación.**

**De igual manera, se pretende que la información que se obtenga en esta investigación descriptiva busque respuestas ante tal realidad y sirva de iniciativa para las personas interesadas en el área para la realización de futuras investigaciones. Ello permitirá vislumbrar aun más las condiciones del servicio de comidas de la facultad, en beneficio del colectivo y del continuo mejoramiento de las mismas.**

Finalmente, constituye un reto brindar un panorama general de las condiciones higiénico-sanitarias de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, ya que es necesario que en ella se ponga en práctica aquello que la misma promueve a través de las cátedras que ofrece la carrera de Relaciones Industriales, sobre la base de promover el bienestar colectivo de los miembros de toda organización, y la Universidad no debe ser la excepción.

## Caso 9

En la actualidad se presentan una serie de problemas ecológicos provenientes de diferentes agentes contaminantes, entre éstos los desechos sólidos. Por ello es de gran relevancia el desarrollo de la presente investigación. En este caso el desecho a estudiar es el papel, al cual se le puede incorporar nuevamente a una vida útil, es decir, tiene la posibilidad de reciclarse y obtener de él un mayor provecho.

La recuperación del papel una vez que ha sido utilizado es ecológicamente positivo puesto que los primeros beneficiados son los bosques primarios, cuya amenaza de tala no dependerá directamente de la demanda de materia prima. Lo misma amenaza es válida para la energía, el agua y la basura en vertederos, en este caso más dañino cuando se emanan a la atmósfera productos contaminantes provenientes de la incineración.

Con todos los elementos que se benefician a nivel del ambiente, tal como se mencionó en el párrafo anterior, es suficiente argumento como para decidirse sin vacilar tan sólo un segundo a reciclar. La tierra es el único hábitat en donde el hombre puede vivir y por ello se debe contribuir a proteger la calidad de este ambiente.

Es importante destacar que la sociedad debe estar consciente de que la conservación del medio ambiente es una realidad jurídicamente obligatoria y está avalada por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su Capítulo IX de los Derechos Ambientales, así como también en la Ley Orgánica del Ambiente y la Ley Penal del Ambiente, por citar algunos ejemplos.

Por otra parte se debe insistir de algún modo en el reciclaje del papel ya que implica una solución económica, es decir, invertir en este proceso es un aporte rentable por ser el papel de más alta calidad comparado con otros desechos sólidos como el aluminio y el vidrio.

Asimismo, argumentando en cuanto a solución económica, el reciclaje genera empleos y trabajos comunitarios puesto que desde el hogar, escuelas, asociaciones de vecinos pueden organi-

zarse recogidas selectivas y retribuir el beneficio monetario obtenido en obras comunitarias, acciones sociales y lo más importante la incorporación de la sociedad.

La investigación se realizará en una organización cuya característica principal es el empleo de papel en la mayoría de sus actividades siendo esta la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, la cual es un ente generador de ejemplo y rectitud en cuanto a moral y conducta, por ello se considera de vital importancia su participación en la sensibilización de la comunidad universitaria, fomentando el aprovechamiento del papel, con el fin de utilizarlo con la mayor eficiencia posible y contribuir con el desarrollo y la participación de la sociedad en el reciclaje.

**Es importante destacar que la investigación pretende contribuir a una inserción un poco más específica sobre la conservación del medio ambiente en su misión, visión y valores expresados por la Facultad, ya que se considera que debe existir una mayor participación desde las autoridades hasta el personal obrero que allí labora.**

**Esta investigación estará enmarcada dentro de la modalidad de proyecto factible la cual busca dar soluciones como un aporte significativo en cuanto a la necesidad de recuperar el papel utilizado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.**

### III

## *Objetivos de investigación*

### **1. Objetivos**

Ellos reflejan siempre el conjunto de reflexiones y preocupaciones del investigador. Por esta razón se deben elaborar tomando en cuenta el objeto de estudio o planteamiento del problema porque allí han quedado plasmados los compromisos de indagación asumidos por el investigador y que se tiene previsto adelantar.

Cuando nos dedicamos al objeto de estudio o planteamiento del problema identificamos tres claves siendo una de ellas el conjunto de preguntas o reflexiones en las que busca respuesta el investigador. Esta clave nos permitirá elaborar los objetivos. (ver capítulo I)

Es menester aclarar que los objetivos no deben confundirse con actividades y metas. Los objetivos se diferencian de las actividades y metas porque hay un proceso de indagación. A continuación dos ejemplos.

#### **Primer ejemplo**

**Objetivo:** Diagnosticar las condiciones de riesgos presentes en los astilleros en Argentina para determinar las áreas que requieren mejoras.

**Actividad:** Aplicar cursos de formación técnicas a los trabajadores de los astilleros en Argentina.

**Meta:** Mejorar las condiciones de riesgos presentes en los astilleros de Argentina en los próximos cinco años.

### **Segundo ejemplo**

**Objetivo:** Evaluar las relaciones de trabajo de las mujeres que laboran en las maquiladoras de México con el fin de proponer un programa que permita lograr calidad de vida laboral.

**Actividad:** Motivar a las mujeres que laboran en las maquiladoras.

**Meta:** Eliminar los accidentes laborales en las maquiladoras de México en el mediano plazo.

## **2. Algunas claves para su elaboración**

a. Los objetivos deben tener correspondencia con el objeto de estudio o planteamiento del problema.

b. En el objeto de estudio o planteamiento del problema hemos subrayado en los ejemplos elaborados tres claves, una de ellas, la que plantea preguntas o reflexiones.

c. Estas preguntas o reflexiones servirán de guía para la elaboración de los objetivos. Sus objetivos deberán reflejar y corresponderse con lo planteado.

d. Siendo esto así, estamos de acuerdo en reconocer que los objetivos son el reflejo del objeto de estudio o planteamiento del problema.

e. Revise las reflexiones o preguntas que ha señalado en su objeto de estudio o planteamiento del problema y proceda a redactar los objetivos apoyándose en el uso de verbos que señalan el compromiso que usted desea asumir en su investigación.

f. Al elaborar los objetivos puede utilizar verbos tales como: analizar, comparar, contrastar, definir, demostrar, desarrollar, describir, diagnosticar, discriminar, diseñar, detallar, determinar, designar, descomponer, distinguir, establecer, evaluar, explicar, examinar, exponer, enunciar, especificar, estimar, formular, fundamentar, fraccionar, generar, identificar, inferir, indicar, interpretar, justificar, mostrar, mencionar, orientar, oponer, operacionalizar, organizar, planear, probar, producir, proponer, registrar, reconstruir, relatar, relacionar, replicar, resumir, reproducir, revisar, seleccionar, situar, separar, sintetizar entre otros.

g. En las investigaciones se puede plantear un objetivo general y varios objetivos específicos.

El objetivo general, refleja los aspectos señalados en el objeto de estudio o planteamiento del problema, el compromiso del investigador y lo que él espera de su estudio. El objetivo general se traduce en varios objetivos específicos.

Los objetivos específicos, se elaboran orientados al logro del objetivo general. La interrelación y articulación de los objetivos específicos debe permitir el logro del objetivo general.

h. El objetivo general es de mayor complejidad que los objetivos específicos. En consecuencia, cuando se elabore el objetivo general se debe pensar en el conjunto de objetivos específicos que permitirá hacer posible el logro del objetivo general.

i. Es indispensable al redactar el objetivo aclarar cuál será el fin que persigue el investigador.

### **3. Objetivos y Tipo de Investigación**

Los objetivos siempre señalan el tipo de investigación que se realizará, de tal manera que las contribuciones de un investigador con relación a otro varían. En consecuencia un prisma de alternativas posible se pueden presentar: Dar cuenta de una realidad poco estudiada, profundizar en una realidad ya estudiada por otros investigadores, buscar respuesta de la ocurrencia de un fenómeno,

determinar los efectos de la ocurrencia de un fenómeno, establecer relaciones entre dos o mas variables/dimensiones estudiadas, la construcción de la realidad a través de hechos y evidencias en el tiempo, e incluso para la solución de un problema presente.

En ese sentido tal y como lo expresan Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) los objetivos exploratorios deben dar cuenta de todo aquello que le permita ir construyendo una determinada realidad. En la investigación descriptiva, el objetivo debe apuntar a la medición con la mayor precisión posible de una realidad en particular. Si se trata de una investigación explicativa o causal, el objetivo debe apuntar a la búsqueda de respuesta a un porqué y cómo esto implica mostrar relaciones entre variables, la medición aquí es indispensable. La investigación correlacional, el objetivo deberá establecer relación entre al menos dos variables. Si se tratara de una investigación histórica, el objetivo deberá reflejar un esfuerzo de construcción de un hecho y fenómeno determinado enmarcada en una escala temporo-espacial. Si se trata de una investigación ubicada en el denominado proyecto factible, el objetivo estará dirigido al diseño de un modelo, estrategia, programa, o políticas destinadas a dar respuesta a una necesidad concreta de una realidad.

## **4. Ejercicios**

Antes de proceder a realizar los ejercicios ubique en el objeto de estudio o planteamiento del problema la clave que señala las preguntas o inquietudes que se plantearon para cada uno de los nueve casos. Esto es indispensable para responder los ejercicios. Tomar en cuenta las consideraciones desde la “a” hasta la “i” que se les ha indicado en consideraciones para la elaboración de objetivos.

### **4.1. Caso 1**

#### **Objetivo General**

Diagnosticar las Relaciones Laborales entre las organizaciones y los menores de edad (14 – 17 años) en Maracay, estado Aragua,

a la luz de los Marcos Regulatorios Nacional e Internacional con el propósito de un análisis comparativo.

### **Objetivos Específicos**

Analizar la normativa nacional vigente en materia de trabajo de menores de edad contemplada en los artículos 78, 79, 89 y 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 247 al 266 de la Ley Orgánica del Trabajo y el título II Capítulo III de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente.

Analizar los Convenios Internacionales en materia de trabajo de menores de edad ratificados en Venezuela: convenios 6 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención de los Derechos del Niño de la Organización de las Naciones Unidas (art. 32).

Determinar las prácticas de Relaciones de Trabajo entre las organizaciones y los menores de edad en Maracay, estado Aragua.

Describir las brechas que existen entre lo establecido en la normativa Nacional e Internacional y la práctica laboral en materia de trabajo de menores de edad.

## **4.2. Caso 2**

### **Objetivo General**

Diagnosticar cómo se expresa el Trabajo Decente en la organización objeto de estudio a los fines de poder identificar las fortalezas y aspectos que requieren mejoras.

### **Objetivos Específicos**

Determinar la equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad en la organización objeto de estudio.

Determinar cómo se expresa la formación profesional en la organización objeto de estudio

Determinar cómo se expresa el diálogo social en la organización objeto de estudio.

### **4.3. Caso 3**

#### **Objetivo General**

Analizar el Trabajo de la Mujer a la Luz de los Marcos Regulatorios Venezolanos para poder descubrir los aspectos en los cuales se ha evolucionando desde la perspectiva jurídica.

#### **Objetivos Específicos**

Analizar las Leyes del Trabajo para los años 1928 y 1936 en los aspectos que se relacionan con el Trabajo de la Mujer.

Analizar comparativamente la Ley Orgánica del Trabajo vigente (1990) con las leyes precedentes, en los artículos concernientes al trabajo de la mujer.

### **4.4. Caso 4**

#### **Objetivo General**

Evaluar la situación en el medio ambiente laboral de las personas discapacitada para poder determinar el perfil que signa esta realidad desde la experiencia vivida por el actor laboral.

#### **Objetivos Específicos**

Analizar las condiciones de trabajo en las que se desenvuelven las personas discapacitadas.

Identificar las oportunidades de empleo que reciben las personas discapacitadas.

Analizar el desarrollo de las actividades en el lugar de trabajo de las personas discapacitadas.

## **4.5. Caso 5**

### **Objetivo General**

Evaluar los efectos producidos por el desempleo en las condiciones socioeconómicas de los extrabajadores de PDVSA y su núcleo familiar a los fines de poder descubrir la calidad de vida en sus nuevos espacios de convivencia.

### **Objetivos Específicos**

Determinar el impacto que ha tenido en los trabajadores el estar desempleado.

Identificar las incidencias socioeconómicas en la familia al dejar de percibir su ingreso salarial.

Determinar las alternativas a las que han recurrido los trabajadores desempleados para el sostén y mantenimiento de sus familias.

## **4.6. Caso 6**

### **Objetivo General**

Determinar la calidad de servicio hacia el cliente interno que presta el personal de recursos humanos de una empresa de servicios con el fin de poder descubrir aquellos aspectos que requieren mejoras y hagan posible la satisfacción al cliente.

### **Objetivos Específicos**

Describir las funciones del personal encargado de los recursos humanos de la empresa.

Determinar la satisfacción del cliente interno con respecto al servicio prestado por el personal responsable de los recursos humanos.

## **4.7. Caso 7**

### **Objetivo General**

Analizar la Salud Reproductiva de Mujeres Profesionales de la Medicina dados los Factores de Riesgos Ocupacionales propios de esta profesión con el fin de poder descubrir la realidad que subyace en este ámbito laboral.

### **Objetivos Específicos**

Identificar los Factores de Riesgos Ocupacionales presentes en las áreas donde labora el colectivo a investigar, según la información aportada por el mismo.

Determinar las medidas de seguridad y prevención existentes en el Centro Hospitalario.

Determinar el nivel de conocimiento por parte de la población estudiada, sobre los Factores de Riesgo a que están expuestos.

Evaluar las condiciones reproductivas de las profesionales de la medicina que laboran en el Centro Hospitalario.

## **4.8. Caso 8**

### **Objetivo General**

Diagnosticar las condiciones higiénico-sanitarias presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a fin de evidenciar las fortalezas y debilidades de las mismas.

### **Objetivos Específicos**

Determinar las medidas que son llevadas a cabo en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Describir los factores de riesgo presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas

y Sociales de la Universidad de Carabobo, que puedan afectar la salud de los trabajadores y de la comunidad universitaria que acuden a las mismas.

Identificar las exigencias normativas y sanitarias que los responsables de las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, remiten a las autoridades sanitarias para su cumplimiento.

### **3.9 Caso 9**

#### **Objetivo General**

Explicar de qué manera puede ser reinsertado el papel desechado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo con el fin de dar continuidad a un ciclo productivo de aprovechamiento.

#### **Objetivos Específicos**

Estimar la cantidad de papel desechada mensualmente en la Facultad.

Establecer cuál sería el provecho generado por la reutilización del papel recuperado en la Facultad.



## IV

# *Marco Teórico*

### **1. Algunas claves para su elaboración. Tres Grandes Ejes**

El marco teórico involucra los ejes sobre las cuales realizamos las cosas. Refleja la mirada del investigador y ello lo hacemos desde tres grandes ejes:

**Primer Eje:** Los antecedentes

**Segundo Eje:** Los referentes teóricos y

**Tercer Eje:** Las pistas teóricas que a los efectos de este libro llamaremos los grandes temas de referencia.

En ocasiones, pudiera existir un cuarto eje, siempre y cuando se justifique la incorporación de la definición de términos. A los efectos de este libro nos concentraremos en las tres claves ya mencionadas.

**El primer eje**, que llamaremos antecedentes puede ser organizado con cintillos, sin cintillos y/o la combinación de estos. Cada investigador asumirá el estilo de su mayor agrado. Ahora bien

¿Cómo elaborar un cintillo? Para ello, se deberá identificar el apellido y nombre completo del autor, año de la investigación, título de la investigación, propósito de la investigación, ciudad y país de ser necesario la aclaratoria, y señalar si está o no publicado.

### **Ejemplos inventados de distintos tipos de cintillos:**

Smith, Rolando (2005) Tendencia de la Contratación Colectiva en América Latina. Trabajo de Investigación para optar al título de Sociólogo en la Universidad de Las Palmas. Universidad de Las Palmas. Gran Canaria.

Falcón Nelson y Omar León (2005) Los petroglifos venezolanos no vistos desde Marte. Trabajo de Investigación para optar al título de Magíster en Vuelos Espaciales. Universidad de Houston. Estados Unidos. No publicado.

Rojas, Belkis (2004) Historias de Vida y Trabajo de la Mujer en el Sector Pesquero Venezolano. Trabajo de investigación para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales. Universidad Costera de Bolivia. Bolivia. No publicado.

Delgado, Yalitze y Diana Paone (2003) Microempresas multinacionales de semillas variadas. Trabajo de Ascenso para optar a profesora titular en el escalafón universitario. Universidad de Buenos Aires. Buenos Aires. Editorial Viento.

Santana Juan Manuel, Miguel Suárez y Carmen Ascanio Sánchez (2001) Tendencias y migraciones atlánticas en la gerencia. Trabajo de Investigación. Universidad de La Laguna. Editorial Otravainamás, Gran Canaria.

Colombo, Leyda y Rosa Virgina Rondón (2000) Complejidad y Pensamiento. Editorial El cabezón, Venezuela.

Se pueden elaborar cintillos iniciando por el nombre. En ambos casos es correcto. Lo importante es asumir sólo un estilo. A continuación algunos ejemplos:

Carola López, Mercedes Milano, Valentina Milano, Lupe López, Kenny Sánchez y Roselba Peraza (2007) Mujeres progresistas

en Miami: aportes para la discusión científica. Editorial Toronto. Miami

Juan Carlos Santandreu y Sergio Rodríguez (2007) Otro Titanic: La expedición a Bonaire. Editorial La Escarcha. Caracas

Marco Gretter y Piero Galante (2007) Los piratas del Caribe: Morgan y Barbanegra al rescate. Fondo editorial El Aro. Barquisimeto

Stefan Fernández (2007) El General. Editorial F16. Washington.

Marisa Leal (2007) La historia no contada de un tórrido romance. Editorial Phil. Lexington

Posteriormente de la identificación del cintillo se procede a destacar los aspectos más importante de este antecedente, entre ellos conviene destacar el tipo de investigación, sus objetivos y hallazgos.

**El segundo eje**, evidencia el referente teórico y en él se debe incorporar la teoría y/o disciplinas desde las cuales argumentamos nuestra investigación.

**El tercer eje**, que le hemos llamados las pistas teóricas es para ilustrar los grandes temas de análisis que hemos creído conveniente incorporar.

**En síntesis, debemos buscar que estas tres pistas estén en el marco teórico, ninguna puede faltar como tampoco debemos suponer que el marco teórico es sólo uno de estos tres ejes.**

## **2. Ejercicios**

### **2.1 Caso 1**

#### **2.1.1. Primer Eje**

##### **Antecedentes**

Para realizar la investigación se hace necesario indagar acerca de los estudios que se han presentado respecto a las Relaciones de Trabajo y los adolescentes. A continuación se presentan algunos que para la investigación representan un aporte valioso.

Rojas, Jenny (1994). La atención infantil en la legislación laboral Venezolana. Trabajo de grado para optar al Título de Industriólogo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas-Venezuela. No publicado.

El objetivo fundamental de esta investigación es la evaluación sistemática del Decreto N° 2506: Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo sobre el cuidado integral de los hijos de los trabajadores, tanto de su proceso de implementación como de los productos del mismo, desde su puesta en vigencia el 01-01-93 hasta el 01-01-94. El estudio se ha realizado bajo un diseño no experimental que pretende confrontar los objetivos general y específico con la realidad obtenida; es decir, es una investigación exploratoria de naturaleza evaluativa. El estudio reveló que existe un 38% de niños que no están siendo atendidos por este Decreto, y aunque el porcentaje es bajo con respecto al universo de empresas privadas correspondientes a la obligación, no llega a atender a todos los niños.

González, Ginette y Morey, Vivian (1993). Menores y la economía informal. Trabajo de grado para optar al Título de Sociólogos. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. No publicado

El propósito de esta investigación fue la comprensión del modo de vida del menor trabajador a partir del significado que tiene para él y su entorno inmediato, es decir, la calle y su actividad comercial; sus colegas y familia, las leyes o regulaciones urbanas y los agentes del orden público, la gente como masa social y sus clientes como masa específica interesada por su mercancía. Es una inves-

tigación que obedece a lineamientos de un trabajo de campo, de tipo cualitativo, donde se buscó analizar la realidad del menor eliminando el principio de casualidad como elemento explicativo. Los resultados obtenidos demuestran que las prácticas comerciales, por sus características, han sido categorizadas como pertenecientes al sector informal de la economía. Además de ello se pudo demostrar que la familia popular urbana para subsistir, incluye al menor a partir de la realización de prácticas comerciales.

Respecto al tema del trabajo infantil, se han redactado documentos que valen la pena incluir como antecedentes, señalando las ideas más relevantes de cada autor. Uno de ellos es Alfonso (1994:235), quien explica que “La legislación Venezolana en materia de menores, varones y hembras, se caracteriza por: 1) la marcada intervención del Estado tendiente a limitar la autonomía de la libertad de las partes con miras a la protección física y moral del menor, y a mantener y facilitar un efectivo control sobre los empleadores de menores de edad. 2) La ampliación de la capacidad jurídica del menor en relación con las previsiones del código civil sobre la materia”.

Esto pone en evidencia el sentido proteccionista del Estado en relación a las relaciones laborales que involucran a niños y adolescentes. Cabe destacar que en la actualidad no sólo deben estar en concordancia con las previsiones del código civil sino también con lo establecido en la Ley Orgánica para la Protección del niño y del adolescente.

Por otra parte, la Dra. Nancy Montero, ex presidenta del Instituto Nacional de Atención al Menor (INAM), en una investigación realizada, llegó a la conclusión que: “al menos cinco millones de niños se encuentran en situación de peligro, bien porque están insertos dentro de los sectores económicos (formal e informal) o porque se localizan dentro de lo que se conoce como Estado de supervivencia marginal, pero todos atendiendo a la característica de pobreza extrema”.

Esta cifra es alarmante y requiere de atención por parte del Estado y la sociedad civil organizada, para lograr una vía para con-

trolar y posteriormente erradicar la calidad de vida marginal que está caracterizando la infancia y la adolescencia del venezolano arrojándolos al trabajo prematuramente y en condiciones infrahumanas.

En el texto del III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo Romero (1993:167), trató el tema de El Trabajo de los niños y adolescentes, y explica que: “La selección social prevaleciente en el sector formal de la economía lo arroja al mundo del trabajo informal, calificado de improductivo, y desde donde se explican las estrategias de sobrevivencia, definidas como: “El conjunto de actividades desarrolladas por los sectores populares urbanos dirigidas a garantizar la reproducción biológica, material, y social desde el plano doméstico en forma articulada con el plano colectivo”.

Entonces se puede decir que las estrategias de sobrevivencia constituyen para los sectores desposeídos la base para obtener los recursos mínimos para satisfacer las necesidades, lo cual indica que los niños y adolescentes de este sector no tiene posibilidades de progreso mientras continúe esta situación, ya que no podrán educarse y la pobreza se transmitirá de generación en generación.

Al respecto, Alfaro (2000:28) señala que “como resultado de esta iniciación en una vida de la pobreza, el niño obligatoriamente tiene que incorporarse a muy temprana edad en la estrategia de sobrevivencia familiar que, en la ciudad, significa generalmente la salida temprana del niño a la calle para encontrar trabajo”.

El trabajo adolescente no sólo se debe a estrategias de sobrevivencia, sino que atiende también a deficiencias educativas. En ese sentido La OIT (1994:36), opina que “Los adolescentes se encuentran en una situación que merece especial atención. La falta de acceso, o lo que es mucho más frecuente, el carácter deficiente de la educación básica, invalide automáticamente cualquier formación profesional”.

Esto llama a la reflexión al Estado, la familia y la sociedad para fomentar la continuidad de la educación básica de los adolescentes para formarse luego para la inserción laboral y no al contrario, es decir, que el adolescente tenga una inserción prematura al trabajo y

deje la educación en un segundo plano, porque esto limitara su posibilidad de progreso.

Raso (2003:96), por su parte dice que es necesario “la confrontación de sentimientos de justicia y equidad con criterios de razonamiento ante la dureza de nuevas realidades que muestran una pluralidad de modalidades sociales de trabajo”.

Finalmente esta reflexión incita a la búsqueda incesante de la igualdad social donde las mismas oportunidades de desarrollo y protección para todos, unidas con el cumplimiento de los deberes ciudadanos (con equidad), garantizará el crecimiento de la nación.

## **2.1.2. Segundo Eje**

### **2.1.2.1. Referentes Teóricos**

Las teorías que enmarcan el universo teórico de este trabajo de investigación son: la Teoría de la Situación Irregular y la Teoría de la Protección Integral del Menor.

### **2.1.2.2. La Teoría de la Situación Irregular**

Explica que los menores que hacen del trabajo una estrategia de supervivencia hasta ahora han sido considerados como objeto de tutela por parte del Estado, desde el punto de vista individual. En muchos casos son considerados como potenciales delincuentes, se les consideran por sus características como un peligro social y no como ciudadanos que son víctimas que padecen la privación de sus derechos básicos. En forma general ésta es la base de la Teoría de la Situación Irregular.

Con la aprobación de la Convención sobre los Derechos del Niño, se inicia lo que en la práctica podría considerarse como el fin de la Teoría de la Situación Irregular. Antes de la promulgación de la Convención sobre los Derechos del Niño, prevalecía la concepción minorista del niño como una clara expresión de la Teoría de la Situación Irregular; ésta es la progenitora de la imagen y realidad de

niños y adolescentes, sin derechos, esclavos de su destino social, al punto de haber generado una cultura que tiene sus raíces bien cimentadas en los adultos, en el sentido de que esos menores son considerados como objetos y no como personas porque carecen de capacidad.

Muchos adultos justifican el maltrato a los menores trabajadores con el pretexto de que así pueden ser corregidos u orientados, además de formarse para el futuro. Se considera inclusive dentro de los paradigmas de la situación irregular, que existe una expresión clasista de la sociedad en lo que se refiere al tratamiento diferente, pues los niños pertenecientes a sectores sociales de clase media y alta son privilegiados porque son considerados como parte fundamental de la sociedad, en cambio los niños pertenecientes a clases sociales de escasos recursos son considerados “menores” y se caracterizan por ser problemáticos, objeto de protección pero no parte de la sociedad civil organizada. No tienen derecho de disfrutar las garantías legales tanto de carácter sustantivo como adjetivo, por lo que sus destinos pasan a ser decididos por el Estado, a través de los órganos judiciales competentes.

Es importante destacar que la Teoría de la Situación irregular está edificada sobre una concepción ideológica que establece una clasificación y estigmatización de los problemas sociales, sus efectos generales y particulares dentro de la sociedad como actos criminales, de lo cual se deriva la formulación de un cuerpo normativo tutelar de menores aplicado a los menores actores del escenario socio – económico de los sectores más empobrecidos de un país determinado.

La Teoría de la Situación Irregular se caracteriza por el hecho de considerar que los niños no son sujetos de pleno derecho sino objeto de tutela por parte del Estado; representado por los jueces de menores. Otros elementos característicos:

a. negociación explícita de los principios básicos y elementales del derecho, incluso de aquellos contemplados en la propia Constitución de la República como derecho de todas las personas.

b. la caracterización del poder de decisión en la figura de juez de menores con competencia omnímoda y discrecional.

c. criminalización de la pobreza, disponiendo acciones que constituyan verdaderas privaciones de libertad, por motivos vinculados a la mera falta o carencia de recursos materiales.

d. impunidad, con base en una arbitrariedad normativa aceptada, para el tratamiento de los conflictos de naturaleza penal.

La Teoría de la Situación Irregular considera que los menores son una especie de categoría residual con respecto a la infancia, resultado de la marginación social. Las personas de esta edad que se encuentran incluidos en el sistema son llamadas niños, adolescentes y jóvenes. En cambio a los excluidos los llaman menores.

Desde el punto de vista jurídico es menor toda persona que no ha cumplido la mayoría de edad, sin embargo se asocia con delincuente, trasgresor, abandonado, etc.

Esta teoría como se mencionó anteriormente, fue sustituida por un nuevo paradigma que da lugar a una visión diferente de la situación de los llamados menores de edad: La Teoría de la Protección Integral de la infancia, la cual será la base teórica sobre la que se sustentará la investigación y será explicada a continuación.

### **2.1.2.3. La Teoría de la Protección Integral de la Infancia**

Esta teoría surge como consecuencia de los instrumentos jurídicos internacionales que plantean un cambio en el tratamiento que debe dársele a los niños y adolescentes, dejando a un lado la concepción de los menores como sujetos de derecho y no como objeto de atención por encontrarse en situación irregular. Los instrumentos que se toman como base para la Protección Integral son: la Convención sobre los Derechos del Niño, las Reglas de Beijing y las Reglas de Ryad; juntos se conocen como Doctrina de las Naciones Unidas para la Protección Integral de la Infancia.

López (1998), ha dicho que “al interior del concepto de protección se encuentra la búsqueda de la proyección general del niño y el adolescente como entes éticos, el desarrollo de su misma personalidad en términos de sus potencialidades”.

La definición de éste autor está dirigida, sin duda, al objeto final de la protección como acción dirigida a un grupo social determinado.

Buaiz (2003-08-25) considera que una definición de protección integral completa puede ser: “el conjunto de acciones, políticas, planes y programas que con Prioridad Absoluta se dictan y ejecutan desde el Estado, con la firme participación y solidaridad de la Familia y la sociedad para garantizar que todos los Niños y Niñas gocen de manera efectiva y sin discriminación de los derechos humanos a la Supervivencia, al Desarrollo y a la Participación, al tiempo que atienda las situaciones especiales en que se encuentran los niños individualmente considerados o determinado grupo de niños que han sido vulnerados en sus derechos”.

Estas definiciones nos permiten ubicar dos visiones que existen respecto al tema: 1. Protección Integral como: políticas públicas universales destinadas a generar condiciones sociales, económicas, culturales y de otra índole para la satisfacción de los derechos colectivos y difusos de todos los niños, niñas y adolescentes, 2. Protección Integral como: políticas especiales destinadas básicamente a atender determinadas circunstancias que provocan situaciones de vulnerabilidad a grupos también determinados de niños, niñas y adolescentes. Las primeras provocan y generan disfrute universal de derechos, las segundas protegen frente a violaciones de éstos, para liberar de afecciones sociales o de otra índole a los niños para una rápida ubicación histórico-social, podemos decir que la protección integral se ha ido armando en la historia del tratamiento a la infancia como una especie de rompecabezas complejo.

Los principios básicos para la protección integral en derechos humanos a niños y adolescentes son:

La Igualdad o No Discriminación: la Prohibición de discriminación es, entonces, el principio inicial para la construcción de polí-

ticas de protección integral. Se encuentra contenido en el artículo 2 de la Convención sobre los Derechos del Niño

El interés Superior del Niño: Consagrado en el artículo 3 de la Convención sobre los Derechos del Niño. Este principio nos invita a desprendernos de lo que hasta ahora habíamos considerado como ese interés, es decir, no es un simple interés particular, porque más allá de eso consiste en un principio jurídico-social de aplicación preferente en la interpretación y práctica social de cada uno de los derechos humanos de los niños y adolescentes.

La Teoría de la Protección Integral asigna un rol de participación a los órganos judiciales en los casos de conflictos donde sean parte niños y jóvenes. Se admite la competencia de los órganos judiciales sólo en los casos de verdaderas controversias judiciales.

Hoy por hoy, debido a la vigencia de la Convención sobre los Derechos del Niño, la desigualdad jurídica creada por las legislaciones de menores y la ausencia de políticas básicas para todos los niños que deben quedar atrás.

Este instrumento de carácter internacional establece los principios, así como, una gama de derechos para la niñez y la adolescencia que abarca desde los derechos civiles y económicos hasta la protección especial de carácter humano, familiar, institucional, legal, etc. Es decir, establece la absoluta consideración del niño en su verdadera dimensión humana: un sujeto pleno de derechos.

La Teoría de la Protección Integral tiene por finalidad proteger el interés superior de los niños y adolescentes en su derecho a vivir en condiciones que promuevan su pleno desarrollo biológico, psíquico, social y moral, estableciendo los deberes y obligaciones que los niños tienen para con la sociedad. Entre algunas de las postulaciones fundamentales de esta teoría se encuentran las siguientes:

- a. Todos los niños tienen derecho a conocer sus padres.
- b. El Estado debe garantizar a los niños el derecho a la vida y a ser debidamente asistido, alimentado y definidos en su salud.
- c. El Estado procurará que los niños no sean explotados ni en

su persona ni en su trabajo para que no sufran maltratos morales ni corporales.

d. Los niños tienen derecho a una protección integral que contribuye al pleno desarrollo de sus personalidades, y a su formación como ciudadanos útiles para la vida por la valoración al trabajo.

e. Todos los niños deben ser amparados por leyes y tribunales especiales que garanticen sus derechos.

f. Deben ser gratuitos todos los procedimientos y actuaciones judiciales que estén relacionados con menores de edad.

g. Todos los niños tienen el derecho de no ser apartados del seno de su familia, salvo en los casos en que fuere absolutamente necesario, a fin de garantizar su formación o seguridad material.

h. Los niños no deben ser objetos de calificativos humillantes, ni de discriminación por sexo, raza o idioma.

En tanto que la Teoría de la Protección Integral otorga un tratamiento totalmente diferente para los niños y adolescentes. Algunos elementos característicos de esta teoría son:

a. Los niños y adolescentes son sujetos de derechos. Elimina la idea del niño como objeto de tutela estatal.

b. Se reconoce a niños y adolescentes el ejercicio progresivo de derechos y garantías, así como el cumplimiento de sus deberes.

La diferencia entre ambas teorías podría resumirse así: “ningún derecho para muchos niños” según la Teoría de la Situación Irregular o “todos los derechos para todos los niños” según la Teoría de la Protección Integral.

### **2.1.3. Tercer Eje**

#### **2.1.3.1. Inequidad Social en América Latina**

Si se estudia el fenómeno del trabajo de los adolescentes como hecho social, se hace necesario conocer las situaciones que

han dado origen a éste, especialmente en América Latina que es el sector geográfico y cultural que representa a nivel macro el objeto de estudio. Desde principios de los años 1990 se ha producido un alarmante incremento en el trabajo infantil en todo el mundo, como consecuencia de la mundialización económica que está aumentando las diferencias entre ricos y pobres.

La organización socioeconómica de cualquier país, se caracteriza por las interrelaciones internas basadas en la diferencia de la distribución de la riqueza. Se observa así la existencia de una determinada población que tiene en común su pobreza. De acuerdo a Alfaro (2000:15): “Las consecuencias de esta pobreza es que, la población mayoritaria del país vive situaciones de alto riesgo, por cuanto esta condición económica es la base de una calidad de vida que atenta contra sus derechos y contra su adecuado desarrollo bio-psico-social, produciendo consecuencias en los niños y niñas”.

La inequidad social puede ser considerada como una de las causas principales de la aparición y extensión de este fenómeno social.

La inequidad social se podría definir como la mala distribución o la distribución desigual de los beneficios y/ o ingresos que corresponden a los ciudadanos en cualquier sociedad. En América Latina el porcentaje de desigualdad de distribución de los ingresos ha empeorado en los últimos años, lo cual ha provocado un exceso de pobreza en las naciones. A pesar de esta alarmante afirmación las investigaciones que aquí se realizan no se centran en este tema y lamentablemente las investigaciones que se hacen del caso de América Latina son en países desarrollados para tomar los resultados como un ejemplo de las cosas que no hay que hacer.

Existen dos puntos de vista respecto al tema: el primero, presenta la inequidad como una situación social necesaria, al respecto Kliksberg (1999:33) cita a Robinson (1988), quien dice: “se argumenta que la desigualdad es necesaria para la acumulación y, por consiguiente, contiene las raíces de eventuales incrementos en el ingreso de cada uno”.

En segundo lugar, las más recientes investigaciones respecto al tema indican que la desigualdad inicial no favorece sino más bien

retraza el desarrollo de una nación. Según Clarke (1992) citado por Kliksberg (1999:34):

“la evidencia empírica fundamenta la aserción de que la inequidad inicial está negativamente correlacionada con el crecimiento a largo plazo”.

Los puntos de vista anteriormente presentados no son inalterables, el efecto positivo o negativo de la desigualdad está influenciado por factores religiosos, éticos, culturales, es decir, una serie de funcionalidades concretas que harán favorable o no el crecimiento.

Existen elementos que son indudablemente afectados de manera negativa por la inequidad social: la salud integral y la educación de calidad, esto trae como consecuencia el deterioro de la eficiencia productiva de una nación; Kliksberg dice: “...la posibilidad de contar con una educación de calidad razonable aparece, en los actuales escenarios económicos como un prerrequisito central para una inserción productiva estable”.

Se puede afirmar que la educación de los ciudadanos va a determinar el nivel de inserción laboral que posea la nación. Ésta es la raíz del problema de desempleo en América Latina y el aumento de la pobreza, lo que ha conllevado a las más variadas formas de trabajo.

La falta de educación y el déficit económico ha creado familias donde predomina el hacinamiento, el maltrato y la necesidad de insertarse al mercado laboral formal o informal prematuramente.

Según García Méndez (1996:54): “En toda posición proteccionista – defensora del trabajo infantil, subyace una postura ideológica inmediatista, que considera el trabajo de los niños como consecuencia y no causa de la pobreza”. Esto no es del todo cierto puesto que se ha demostrado en diversos estudios que no todos los niños pobres trabajan y no todos los niños que trabajan son pobres, es decir que la pobreza no es condición suficiente para que un adolescente salga a trabajar.

En América Latina se ha creado una brecha de oportunidades creciente en lo que a empleo se refiere, y esta discriminación se observa especialmente hacia los jóvenes; se han creado diversas

maneras de estar trabajando tales como: trabajos temporales, permanentes, formales, informales, protegidos o no protegidos. Además se presenta una tipología de Relaciones de Trabajo según Kritz, citado por Kliksberg (1999): la buena calidad laboral que está constituida por empleos estables y protegidos; calidad de trabajo restringida: son aquellos que carecen de estabilidad o protección; y la baja calidad de trabajo: empleos que carecen de cualquier estabilidad o protección. Esta tipología se ve acrecentada por la inequidad laboral existente en la región.

Al respecto Raso (2003:91) señala: “el principal desafío sobre la empleabilidad en América Latina es promover en los actores sociales la conciencia de su rol no sólo en la promoción del empleo, sino también en la búsqueda de la calidad del mismo”.

Es decir que toda la sociedad debe involucrarse en lo que a trabajo se refiere tanto para la mejora de los beneficios que se obtienen como para minimizar las peores practicas laborales que dañan el desarrollo de la sociedad y de un país como el trabajo de los niños y adolescentes.

En fin, la inequidad social y económica puede tener consecuencias en todos los ámbitos de la vida cotidiana que se reflejan en la baja calidad de vida de la mayoría de los ciudadanos de América Latina y por este motivo todos los ciudadanos deben involucrarse para su solución.

### **2.1.3.2. El trabajo del adolescente en Venezuela**

El trabajo infantil en la actualidad se ha venido incrementando aceleradamente, no sólo en Venezuela sino a nivel mundial. El trabajo infantil tiene lugar sobre todo en las regiones en vías de desarrollo. En el documento de la Oficina Internacional del Trabajo, *El Trabajo Infantil ¿Qué hacer?* (1996) se encuentran clasificadas a nivel mundial cifras aproximadas en relación a la distribución del trabajo infantil y de su explotación a nivel mundial: “En cifras absolutas, Asia, la región más poblada del mundo, es también la que cuenta con el mayor número de niños trabajadores (probablemente más de la mitad). Sin embargo, en cifras relativas, corresponde

a África el primer lugar (al parecer, un niño de cada tres, por término medio, ejerce una actividad económica en este continente). En América Latina se estima que un promedio de uno de cada cinco niños es económicamente activo...”.

La Oficina de Estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en recientes investigaciones, estima que existen aproximadamente 250 millones de niños en el mundo económicamente activos entre las edades de 5 y 14 años.

Las cifras revelan datos alarmantes de esta cruda realidad y, seguirán agravándose como consecuencia del deterioro de las condiciones económicas y de las repercusiones negativas que esto tiene en el desarrollo social, sobre todo en las esferas del empleo y la enseñanza. Este interés renovado por las cuestiones referentes al trabajo infantil, han hecho que el Estado conjuntamente con organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil en general, trabajen en torno a este problema. De acuerdo a Romero (1993:168): “el trabajo de los menores, como fenómeno social y en consecuencia colectivo, se ubica en este ámbito socio- económico y cultural en el cual se configuran actores que desarrollan prácticas definidas como estrategias de sobrevivencia. La familia constituye la plataforma desde la cual se orientan estas estrategias”

El adolescente trabajador generalmente no planifica sólo el trabajo que va a realizar, sino que su familia o la sociedad lo ubica en alguna actividad que se convertirá en un modo de sobrevivencia para él y su familia.

Las actividades desempeñadas por los adolescentes están caracterizadas por la diversidad. En el caso Venezolano, existe una marcada tendencia hacia la actividad informal urbana. Sin embargo, de acuerdo a la Asociación Civil Aragua creciendo con sus niños, ubicada en Maracay Estado Aragua, estas actividades pueden ser agrupadas en diversas categorías; entre ellas se están: los charleros o pregoneros, quien se encarga de vender cigarrillos, golosinas, bolsas plásticas y vendedor ambulante de refrescos; los empacadores de supermercados o embaladores, quienes se encargan de empacar los productos que compran los clientes del

mercado y en algunas ocasiones las lleva en carretillas hasta el lugar que el mismo les diga; y los trabajadores independientes, que se dedican a cuidar carros, limpiar parabrisas, limpiar botas, etc.

Estos adolescentes vistos en la obligación de dedicarse a temprana edad a buscar sustento, quedan obviamente fuera del sistema de escolarización formal. Este mismo autor cita: “otro de los rasgos definitorios del sector informal urbano..., es que no reclama una formación de destrezas y calificaciones específicas y exigentes para el trabajo, siendo que no existen barreras para la entrada en las actividades realizadas. De hecho no importa la corta edad, ni la precocidad”

En relación con la jornada de trabajo, la mayor proporción corresponde a los adolescentes que dedican 7 y 9 horas de trabajo; los que son independientes realizan jornadas más intensivas, lo que implica que éstos deban dedicar una actividad considerable de horas algunos desde tempranas horas y otros hasta la noche. Indudablemente la explicación de esto va a estar determinada por la naturaleza de las actividades realizadas.

### **2.1.3.3. Protección del adolescente trabajador**

A nivel mundial se están realizando esfuerzos para solucionar la situación del trabajo de adolescentes, organizaciones especializadas en le área laboral, como la OIT, está implantando programas que aún están a prueba (se podría decir, por lo reciente de éstos) para erradicar esta actividad. La UNICEF también está involucrada en esta lucha, puesto que la protección a la niñez y la adolescencia es su misión. “La base de una acción a largo plazo para abolir el trabajo infantil deben constituirla sobre políticas encaminadas a promover el empleo de las personas adultas, incrementar los ingresos y elevar los niveles de vida. Sin embargo, también pueden emprender una acción inmediata y directa para erradicar las formas más censurables de trabajo infantil y, hasta su total abolición, proteger a los niños de las condiciones de trabajo peligrosas o explotadores”.

Ésta es una alternativa que presenta dos pasos, uno a largo plazo que tiene que ver con las políticas de empleo a adultos, lo

cual, requiere de planificar, coordinar y presupuestar estrategia por parte de los Estados para incrementar las posibilidades de empleo para los ciudadanos adultos y mejorar así la calidad de vida de éstas y su familia, erradicando la necesidad de que los niños y adolescentes tengan que salir a trabajar. La otra es una táctica de emergencia, pues mientras exista la situación en cuestión, entonces se hace un esfuerzo por proteger al adolescente de las condiciones de trabajo peligrosas o explotadoras.

Durante los últimos años, la conciencia del problema del trabajo infantil ha cobrado fuerza y se reconoce que hay que hacer algo al respecto, sin embargo, las cuestiones que se plantean siguen siendo sumamente complejas. En ese sentido, Lansky (1997:253) expone: “ En el plano intergubernamental, el asunto del trabajo infantil ha quedado inmerso dentro de un debate demasiado político acerca de los derechos humanos, las normas laborales, la ética y el comercio internacional, lo cual explica en parte el ritmo relativamente lento al que se avanza hacia una acción internacional concertada para resolver el problema, aunque el empeño se centre sólo en sus formas más graves”.

El arraigo socioeconómico de este problema ha hecho que se afronten de diversas maneras, mediante iniciativas de determinados Estados, organizaciones intergubernamentales y no gubernamentales, sindicatos, empresas y distintas agrupaciones. Se podría decir que existen tres grandes categorías de acción:

Medidas jurídicas: normativas que pretenden regular nacional e internacionalmente las Relaciones de Trabajo.

Intervenciones directas: estas han cobrado importancia desde que la OIT lanzó en 1992 su Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil (IPEC).

Iniciativas del lado del consumo y del comercio: consiste sobretodo en el etiquetado de productos y los códigos de conducta empresariales.

En Venezuela han existido instituciones encargadas de la protección al niño y el adolescente, como el Instituto Nacional de Asis-

tencia al Menor (INAM), que funciona a nivel nacional y la casa del menor trabajador que funciona en algunos Estados del país. Cabe destacar que en el Estado Aragua el INAM fue sustituido por el Servicio Autónomo de Protección y Asistencia al Niño y Adolescente (SAPANA) y la Casa del Menor ya no existe, ahora está la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus Niños.

Las investigaciones realizadas por el INAM (1997), han arrojado estadísticas que indican que la edad promedio de los niños y adolescentes que trabajan se ubican en los catorce años y la edad mínima encontrada es de al menos 3 años; en su mayoría son de sexo masculino, el 53.4% de éstos no estudian; un porcentaje significativo consume sustancias nocivas (alcohol, cigarrillos y otras drogas) y la gran mayoría labora en el sector informal de la economía.

Gran parte de los niños trabajadores se desenvuelve en un medio laboral muy adverso: “dada que las actividades cruciales para la subsistencia propia y de la familia se realizan fundamentalmente en la calle, la misma posee para el niño una especial significación: allí aprende a vivir, debiendo desarrollar una cultura de supervivencia que le permita continuar en ella luchando con su fuerte carga de violencia cotidiana, la competencia laboral de los adultos y la imposibilidad de satisfacer adecuadamente sus necesidades básicas”.

Todo ese entorno hace que estos adolescentes busquen maneras de sobrevivir, el dar todo por estar vivos y satisfacer al menos las necesidades mínimas para seguir adelante, no sólo él sino que muchas veces su ingreso es el sustento para su familia. “La lucha por su eliminación no sólo pasa por una postura ideológica o jurídica; pasa inevitablemente por un proceso transitorio en el que el niño trabajador aún persiste y, entre tanto, demanda protección, defensa y atención, para favorecer su desarrollo integral y para recibir apoyo en sus transacciones con el mundo laboral y con la sociedad, porque él no puede esperar a que las condiciones globales de esta sociedad y sus formas de vida se trasmuten algún día”.

Entender todo lo descrito anteriormente no debe implicar asumir una posición paternalista o proteccionista – defensora sino tomar medidas que conlleven a la erradicación definitiva de este mal

que aqueja nuestra sociedad. Para esto el niño trabajador debe ser parte activa de la lucha por el cambio junto a su familia y la sociedad en general.

Según García (1996: 24): “Dentro del enfoque de intervención inmediata, mencionado en párrafos precedentes en el año 1989 el INAM, elaboró el proyecto – programa de atención no convencional denominado “ la casa del niño trabajador”, que representó el primer intento realizado en Venezuela con el objeto de sistematizar un conjunto de procedimientos para intervenir en la problemática de los niños, niñas y adolescentes trabajadoras; fundamentalmente de aquellos vinculados al sector informal de la economía y al trabajo en la calle”.

Para cumplir con la aprobación de la UNICEF el proyecto debía reunir las siguientes características: bajo costo, no institucionalización del niño o adolescente trabajador, replicabilidad, amplia cobertura y apoyo en los servicios básicos de la comunidad.

En un principio el programa era regido por el INAM, luego por la descentralización se fueron estableciendo convenios entre el INAM y las gobernaciones donde éstos asumen la responsabilidad administrativa y el INAM el control programático.

Actualmente según García (1996:25) “ las redes operan de manera descentralizada, en ámbitos geográficos locales, impulsando la articulación de esfuerzo entre sus componentes, utilizando infraestructura y recursos ya existentes para promover soluciones a las demandas de la población infantil y juvenil en situación de riesgo, aspirando así a conquistar una amplia cobertura de atención”. “En Venezuela el análisis de situación de menores en circunstancias especialmente difíciles (UNICEF) 1995 estimó que en 1992 más de 700.000 niños realizaban algún tipo de trabajo en la calle (más no de la calle porque no pernoctan habitualmente en ella y no han roto lazos con sus familias)”.

Esta situación trae consigo un aumento demográfico y la extensión de los estratos pobres, porque éstos son factores que aunque tienen significados diferentes están ligados de una forma directamente proporcional.

Según García (1997:26); los objetivos que persiguen estos programas hacia los adolescentes trabajadores son:

Proteger a los menores trabajadores sin desvincularlos de la actividad productiva.

Compensar en los niños las consecuencias de su incorporación precoz al trabajo.

Procurar el crecimiento integral de los niños trabajadores con su incorporación al desempeño de labores calificadas, su participación al sistema escolar y a su reafirmación como miembro de una familia y una comunidad.

Estos tres objetivos generales resumen la línea de acción de la Casa del Niño Trabajador, objetivos llenos de filosofía para concebir y llevar hasta el final el ganar – ganar que todos deben procurar en las Relaciones de Trabajo.

Bajo estos parámetros se crea la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus niños que brinda atención integral a niños y adolescentes trabajadores. Esta atención comprende:

**Educación:** Incentiva el proceso de escolarización formal o informal, así como su incorporación a los talleres de capacitación laboral, tales como: mecánica automotriz, carpintería, electricidad, electrodomésticos, electroauto, oficinista bancario y computación.

**Nutrición:** brindan desayuno (gratis) y almuerzo (por 20 Bs., valor simbólico) garantizando una dieta balanceada porque cuentan con un nutricionista que se encarga de ello.

**Orientación Familiar y sociológica:** supervisa y atiende la relación familiar de los niños y adolescentes asistidos por la asociación, a través de visitas programadas a sus hogares.

**Psicológica:** Motivar a los beneficiarios del programa a la comunicación efectiva, orientación al logro, crecimiento personal y solución de conflictos.

**Deporte y recreación:** cuentan con un profesor de deporte y un espacio de recreación donde disponen de juegos que en su

mayoría son didácticos. Además de promover la expresión artística en los beneficiarios.

Salud: ofrecen servicio médico gratuito y jornadas especiales de salud para los niños y adolescentes que asisten a la asociación.

Trabajo: protección del niño y adolescente en sus Relaciones de Trabajo y en el trabajo, además de brindarles formación profesional para una inserción más digna si se quiere en el mercado laboral.

El niño y adolescente trabajador que desee disfrutar de estos servicios puede hacerlo sin ningún costo, lo único que exigen es que sigan las normas del programa; cabe destacar que la norma más exigente es la referida a la educación, es decir, para permanecer en el programa deben continuar sus estudios. Actualmente están inscritos en el municipio Girardot (población en estudio) 113 niños y adolescentes, de los cuales 80 continúan trabajando (hasta agosto del 2003) y 76 tienen entre 12 y 18 años de edad.

Éste es un grano de arena valioso para mejorar la situación social de estos trabajadores que han estado excluidos de éste, por salir de la condición normalmente aceptada para las edades que están viviendo. Todo esto dirigido a alcanzar el objetivo principal del programa “desincorporar a los niños y adolescentes del trabajo”.

#### **2.1.3.4. Perspectiva económica del trabajo del adolescente**

El trabajo del adolescente es lamentable. Hoy en día es frecuente ver en las calles de todo el mundo, y en especial los países en vías de desarrollo, mayor número de niños trabajando, desnutridos y pobremente vestidos. Si bien es cierto, que una de las reacciones más comunes de estos países ha sido prohibirlo legalmente, también es cierto que no se ha podido erradicar del todo este problema ya que sólo es uno de los elementos dentro de las actuaciones necesarias para conseguir avances rápidos y sustanciales. Pero ¿Por qué los niños deben protegerse? La respuesta a esta pregunta la señala Anker (2000) y es porque los niños son vul-

nerables, y la infancia es una etapa de la vida en la que se precisa una protección cuidadosa frente a los peligros y a la explotación. Se trata básicamente de un empeño humanitario por la protección del niño, aunque también preocupan las consecuencias sanitarias y la pérdida de la productividad a lo largo de toda la vida.

La participación de los niños y adolescentes en la actividad económica es mayor en las zonas urbanas que en las zonas rurales. Según el documento de la Oficina Internacional del Trabajo, *El trabajo infantil. ¿Qué hacer?* (1996:4), señala:

“En las zonas rurales, la gran mayoría de los niños que trabajan están ocupados en actividades agrícolas o asimiladas (por término medio, nueve niños de cada diez en los cuatro países en desarrollo cubiertos por las encuestas estadísticas experimentales antes mencionadas). En las zonas urbanas, el trabajo de los niños se puede observar sobre todo en el comercio y los servicios (sobre todo en el servicio doméstico) y, en menor medida, en el sector manufacturero. La gran mayoría de los niños que trabajan están ocupados en las pequeñas unidades de producción del sector urbano no estructurado y del sector rural tradicional”

Ahora bien, la participación de la mano de obra del adolescente tiene repercusiones importantes en los ámbitos económico y laboral, y están determinadas por la oferta y la demanda en el mercado de trabajo.

Según Anker (2000:289), estas repercusiones pueden dividirse en las que se producen en el nivel micro de la familia (oferta): ingresos y subsistencia de la familia y en el nivel macro del mercado de trabajo y de la economía (demanda), la situación del mercado laboral y crecimiento y desarrollo económico.

Desde el punto de vista de la oferta de mano de obra del adolescente, un determinante sería la pobreza de las familias. El documento de la Oficina Internacional del Trabajo, *El trabajo infantil: ¿Qué hacer?* (1996) establece que la pobreza da mayor solidez a la participación económica de los niños y que ésta refuerza a aquélla, pues la pobreza da lugar al trabajo infantil y el trabajo infantil perpetúa la pobreza.

Venezuela posee, según cifras de reciente data (1er semestre 2003) provenientes del Instituto Nacional de Estadísticas, 25.382.578 de habitantes, de los cuales 2.320.563 son hogares pobres representando el 41,3% y 928.146 viven en pobreza extrema representando el 16,6% de los hogares venezolanos. Se distribuye el número de hogares pobres y pobreza extrema en las principales ciudades del país; es importante conocer esta distribución porque da una idea de las ciudades más afectadas con este fenómeno del trabajo del adolescente. Aunque cabe destacar que la pobreza es sólo uno de los factores que influye en la ocurrencia de éste, no es el único.

Desde la década de los 90, Venezuela ha experimentado un crecimiento acelerado de la población económicamente activa. Hernández y Ritcher (2002:6) explican que este hecho se debe a la conjugación de dos factores: “el aumento de la población en edad de trabajar y el incremento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo. El primero es consecuencia de la disminución de las tasas de mortalidad y natalidad, como efecto de lo cual ha disminuido la proporción representado por los jóvenes entre 15 y 18 años en el mercado laboral, así como los menores de 15 años dentro del conjunto de la población”

Hoy en día, la supervivencia de los hogares pobres depende del trabajo de sus hijos; es decir, que esta incorporación temprana al trabajo de los adolescentes en edad escolar permitirá a las familias incrementar sus ingresos y sortear mejor el riesgo económico que soportan. Se revela la situación de la fuerza de trabajo a nivel nacional, además deja de manifiesto la realidad aceptada de que en Venezuela y en muchos países de América Latina ya están incluidos los adolescentes como fuerza de trabajo activa:

Este hecho, acerca de la incorporación temprana de los niños, niñas y adolescentes, trae como consecuencia otros determinantes en la oferta de la mano de obra: la educación y formación. Los mismos provocan que se abandonen los estudios para dedicarse a determinada actividad económica. En ese sentido, Anker (2000) señala que éste es muy grave, ya que el adolescente está en una etapa de desarrollo rápido, y en ella se aprenden aptitudes y cono-

cimientos que les permitirá ser adultos productivos y buenos ciudadanos. Aunque no se sabe con certeza cuanto tiempo puede trabajar un menor sin que ello perjudique su rendimiento escolar, parece verosímil que sea de por lo menos dos o tres horas diarias, es decir, unas quince horas a la semana.

Según Grootaert y Kanbur (1995:217) “es razonable pensar que la situación general del sistema educativo pueda influir poderosamente en la oferta de mano de obra infantil. Esto ha llevado a muchos padres a ver en el trabajo una alternativa mejor para sus hijos”.

Sobre este mismo aspecto, Hernández y Ritche (2002) afirman que lo más grave de la tasa de desocupación de los adolescentes radica en el nivel cultural, como consecuencia de la interrupción de sus estudios a causa de la situación económica o de las deficiencias de la educación Venezolana. Esto a su vez trae como consecuencia que el adolescente se desarrolle con escasez de competencias para el trabajo futuro que sea el que garantice la estabilidad económica que busca.

Por otra parte la OIT, en un artículo titulado “Desarrollo Sostenible en el Trabajo” (2003) señala lo siguiente: “El desarrollo sostenible depende ampliamente de lograr la educación para todos, y el trabajo infantil es un importante obstáculo para lograrlo. Los niños que trabajan a tiempo completo desde edades tempranas se ven privados de la educación básica y los que combinan educación y trabajo a tiempo completo son más proclives al fracaso y al abandono escolar. Esto pone en peligro las oportunidades de los niños para conseguir un trabajo digno cuando lleguen a la edad adulta, socavando así el desarrollo nacional, reduciendo su capacidad de contribuir al crecimiento y a la prosperidad económica. Mientras exista el trabajo infantil, el objetivo trabajo decente para todos no podrá alcanzarse”.

Desde el punto de vista macro, el trabajo del adolescente influye negativamente al mercado de trabajo: reduce los niveles salariales y de empleo de los adultos. Esto ocurre porque los empleos no calificados son ocupados por adolescentes; es decir, se presupone que empeora las condiciones laborales de los adultos. En ese sentido no

viene al caso distinguir entre actividades peligrosas, pues en principio ambas afectan de manera parecida al mercado laboral, pero si entre las repercusiones del trabajo asalariado de los adolescentes y del que hacen gratuitamente (asistiendo tareas domésticas y trabajadores familiares no remunerados), pues sólo los asalariados ingresan realmente al mercado laboral.

Los adolescentes que trabajan por cuenta propia en el sector no estructurado pueden afectar poco al empleo de los adultos, por desempeñar labores que no resultan atractivas para los trabajadores adultos. Por ejemplo, el transporte de paquetes para la clientela de los mercados, la venta de artículos de poco valor (como las cerillas) o llevando a cabo pequeños servicios (de limpiabotas, etc.). La erradicación de todo tipo de trabajo infantil tendría un efecto macroeconómico importante, pues fortalecería el crecimiento y el desarrollo económico a largo plazo (Basu y Van, 1998). Anker (2000: 286) expresa que: “En la economía mundial, mundializadora y basada en los conocimientos, el capital humano es cada vez más importante para el crecimiento económico”.

Hoy en día las economías nacionales que hacen uso del trabajo del adolescente sin escolarizar se colocan en un círculo vicioso dentro del cual la pobreza va transmitiéndose de unas generaciones a otras; asimismo va degradándose el potencial intelectual que garantiza el bienestar a largo plazo, tanto para él como para su familia.

En otras palabras, los niños trabajan primordialmente por razones económicas, para complementar los bajos ingresos familiares. La pobreza y el subdesarrollo son factores claramente determinantes. El trabajo infantil a su vez contribuye al ciclo de pobreza, ya que el niño trabajador se convertirá en un adulto, cuyas únicas perspectivas serán los empleos no calificados y escasamente remunerados.

## **2.2. Caso 2**

### **2.2.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

El estudio del Trabajo Decente implica contemplar y analizar una serie de elementos que lo componen, para los cuales se han recopilado antecedentes correspondientes a cada uno de dichos elementos; que se presentan a continuación.

Mostafá, Sadala (2001). La aplicabilidad de la flexibilización en el Derecho Laboral Venezolano en materia de salario y jornada de trabajo. Trabajo de postgrado de la maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

La investigación de tipo documental, con un alcance macro-social, tuvo como objetivo analizar la flexibilización como instrumento para evitar el incremento del desempleo y de la economía informal, producto de la rigidez de la Ley Orgánica del Trabajo en materia de salario y jornada de trabajo, concluyendo que la flexibilización laboral no puede ser vista solamente como un planteamiento empresarial, sino como una alternativa que se le presenta al derecho del trabajo para regular realidades sociales cambiantes; por lo que el principio fundamental de este derecho, proteger el derecho humano en función a la Justicia Social y el desarrollo armónico de la sociedad, seguirá vigente dentro de este nuevo esquema (flexibilización laboral). Finalmente se puede afirmar que la flexibilización no sólo contribuye al Derecho del Trabajo, sino que conlleva a transformaciones en el ámbito de la educación, a las formas de organización del trabajo, en los valores, papeles y roles en la sociedad.

Suárez, Belkis (1999). Diseño de un Programa de Mejoramiento Profesional para el Personal Administrativo de PDVSA Refinería El Palito. Trabajo de postgrado en la maestría de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No Publicado.

La investigación elaborada como proyecto factible, tiene como objetivo diseñar un programa de mejoramiento profesional y la ade-

cuación del desempeño de dicho personal a las exigencias de la organización. Posterior a este proceso, se obtuvo como resultado que un programa debe estar basado en que: “las personas son las que hacen y constituyen la empresa, y por esta razón la preparación del Recurso Humano es fundamental para desarrollar las bases de las competencias que requieren las empresas en el nuevo entorno de los negocios. Las organizaciones necesitan individuos con aptitudes y actitudes distintas a las tradicionales, a efectos de poder enfrentar los futuros retos que les deparara el ya próximo milenio”.

Sarrameda, María. (2001). Estructura Ocupacional de La Mujer dentro del Mercado Laboral Venezolano. Trabajo de Pregrado. Escuela de Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela. No publicado.

La investigación a través de un análisis descriptivo y económico de los datos provenientes de la encuesta de hogares por muestreo de la Oficina Central de Estadística e Informática, tuvo como objetivo analizar aquellos factores que influyen e inciden en la incorporación en grupos ocupacionales de la mujer al mercado laboral venezolano en el año 1997. Obtuvo como conclusión que al referirse a un trabajador masculino la probabilidad de estar en una ocupación bien remunerada y de alta calificación disminuye, infiriendo que el ser una mujer favorece las probabilidades de estar en estas ocupaciones, ya que no sólo la alta representación femenina como profesionales y técnicos influye, sino también los altos niveles educativos por parte de éstas, que ejercen gran peso sobre la variable aún cuando los cargos de gerencia y administración y de mineros y canteros estén dominados por hombres.

Además de trabajos previos hechos en relación al tema, existen autores que toman posición y comentan cada uno de los aspectos que integran el Trabajo Decente.

Según la colección UTAL, en su publicación Economía y Trabajo (1993) refieren que “el problema de la ética social es el de la justa remuneración por el trabajo realizado. La justicia de un sistema socio-económico y, en todo caso su justo funcionamiento merece en definitiva ser valorado según el modo cómo se remunera justamente el trabajo de la persona adulta que tiene responsabilidades

de familia, es la que sea suficiente para fundar y mantener dignamente una familia y asegurar su futuro”.

La Oficina Internacional del Trabajo, en su publicación en 1968, llamada *Los Salarios*, afirma que: “el principio de la igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de igual valor es socialmente justo y económicamente correcto. Los empleadores siempre tratan de obtener un trabajo bien hecho al menor costo posible. La eliminación de los prejuicios y costumbres que se oponen al empleo de las mujeres permitirá que la oferta y la demanda determinen las ocupaciones en que el rendimiento de las mujeres es igual o mayor que el de los hombres y la proporción que conviene emplear en cada industria a fin de obtener el máximo rendimiento”.

La revista del Instituto Venezolano de Derecho Social en el año 1998 establece que “la finalidad de la concertación es la de encarar el estudio de las problemáticas buscando la coincidencia de los participantes en el análisis de su problemática, disponiendo de actitudes de conflictividad en obsequio de la unidad, pudiendo la concertación revestir las diversas formas según e propósito y fin que la inspire. Entre los objetivos sobresalientes de la concertación está el de luchar contra el desempleo, adoptando medidas para retener y reducir la inflación”.

En cuanto a la protección laboral, el autor Ricardo González Rincón (1993:33) establece que “El principio proteccionista corresponde con la función fundamental del Derecho del Trabajo en cuanto a proteger y enaltecer el trabajo, como lo consigna la Constitución en el Preámbulo”.

La Oficina Internacional del Trabajo insta su postura en cuanto a la igualdad no sólo de remuneración, sino de oportunidades, en su publicación de 1968 afirmando que “el hecho de haber negado a las mujeres la oportunidad de adquirir calificaciones mejor remuneradas, constituye evidentemente una injusticia en sí. En efecto, aún si tiene derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor, no pueden desempeñar tareas de igual nivel, porque no han recibido la formación necesaria para ello, probablemente no

por falta suya. Pero ésta no es una cuestión estrictamente salarial, sino de igualdad de oportunidades”.

En referencia a la seguridad en el trabajo, Chiavenato (2001:478) menciona que “desde el punto de vista de la administración de recursos humanos, la salud y seguridad de los empleados constituyen una de las principales bases para la preservación de la fuerza laboral adecuada. De manera genérica, higiene y seguridad en el trabajo constituyen dos actividades estrechamente relacionadas, orientadas a garantizar condiciones personales de trabajo capaces de mantener cierto nivel de salud de los empleados”.

La Oficina Internacional del Trabajo en su publicación Formación para el Trabajo Decente, afirma que “En tanto derecho fundamental de los trabajadores actuales o potenciales, la educación y la formación profesional constituyen componentes ineludibles de cualquier trabajo digno, especialmente ante el avance tecnológico y de la sociedad del conocimiento. En tanto instrumento de productividad y competitividad, es requisito de eficacia económica generadora de empleos de calidad”.

## **2.2.2. Segundo Eje**

### **2.2.2.1. Referente Teórico: El Derecho del Trabajo**

El derecho del trabajo surge como un marco moderador y normativo en correspondencia con la actividad humana que implique esfuerzo, bien sea mental o físico.

Hoy en día el derecho del trabajo es fundamental por ser considerado regulador de un hecho social, ya que ha trascendido los límites de las relaciones directas trabajador- patrono, a razón de dicha trascendencia está hoy día tomado como función social en la Declaración de los derechos Sociales del Trabajador contenida en la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales.

Autores como Guzmán (1994:11) definen el derecho del trabajo como: “Un conjunto de preceptos de orden público regulador de las relaciones jurídicas que tienen por causa el trabajo por cuenta y bajo

dependencias ajenas, con objeto de garantizar a quien lo ejecuta, y a la comunidad, la efectiva integración del individuo en el cuerpo social, y la regulación de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.”

Definiciones como las de Eugenio Pérez Botija, mencionadas en el libro del Dr. Vicente Hernández T. (1975:26), plantea el derecho del trabajo como: “un conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de Empresarios y Trabajadores, y de ambos con el Estado, a los efectos de la protección y la tutela del trabajo. “

El derecho del trabajo no sólo funciona como marco regulador ente las relaciones laborales tradicionales, resultantes de la interacción de los tres grandes actores –trabajador, empleador y estado- sino que también se ha convertido en un medio de desarrollo socioeconómico para hacer del sistema laboral, económicamente sustentable. Por lo tanto adquiere una dimensión más económica que la concebida originalmente en sus inicios.

Hoy en día, el derecho del trabajo ha sufrido cuestionamientos propios de una disciplina que enfrenta un cambio de paradigma, en este caso la globalización representa un giro total a las concepciones tradicionales de los empleadores para con su fuerza de trabajo; es decir, que las condiciones antes obligatorias, implícitas y normativas, hoy representan un punto frágil y blanco de discusión el cuanto a su vigencia y aplicabilidad.

Sumado a esto, la globalización no constituye un fenómeno estático, por el contrario, es un entorno dinámico e impredecible, en correspondencia al clima económico. Por lo tanto, la naturaleza mutable de la globalización, precisa a los marcos jurídicos y normativos el intentar mutar con ella, manteniendo siempre el carácter proteccionista de la disciplina. Tal y como lo razona Carballo (2001:20) “La globalización entraña un proceso de interacción e intercambio económico en un plano que desconoce las fronteras nacionales y dentro del cual los capitales pueden “emigrar” a velocidades vertiginosas hacia “climas” mas “amables”, esto es, que le permitan maximizar el lucro con márgenes tolerables de riesgo.”

Por otra parte, los avances tecnológicos han provocado el inminente aumento del índice de desempleo, sumado a ésto, no es

un proceso que genere plazas a manera de equiparar los efectos negativos. En consecuencia, el desempleo ha alcanzado el mayor sitial prioritario en las agendas estatales y sindicales, y por ende, el derecho del trabajo se ve severamente afectado, al punto de contemplar el ceder derechos antes considerados fundamentales.

Posiciones clásicas como la de González (1993) le dan al derecho del trabajo un carácter proteccionista, sustentado en la base de los principios tradicionales de *In Dubio Pro Operario*, aplicación de la norma más favorable y la condición más beneficiosa. Estas posturas no han sido desplazadas, sólo complementadas en pro de la adaptación de la disciplina al nuevo medio.

Tal es el caso de la incorporación de un principio al derecho del trabajo llamado Justicia Social, “ciertos tratadistas enuncian especialmente éste principio, que apreciarían como expresión de una moda de la justicia, valor que guía toda la institución del derecho. El derecho del Trabajo sería, según esta concepción, es un sistema jurídico particularmente alumbrado por la idea de una justicia que pretende equilibrar, mediante la imposición forzosa de la regla legal, el desbalance económico de las dos partes contratantes: Patrono y Trabajadores.” (Guzmán 1994:19)

En el proceso venezolano, la normativa legal es bastantes específica en cuanto a las atribuciones del derecho del trabajo, partiendo de la mayor instancia legal y las normas derivadas de ésta. Dentro de la Constitución Nacional está incluido el derecho al trabajo cómo: “Toda persona tiene derecho al trabajo y derecho a trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines que toda persona pueda obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de éste derecho.” (Art. 87 CRBV).

El estado venezolano también contempla derechos considerados fundamentales, como igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho del trabajo dentro del artículo 88 de la Constitución Nacional. La Ley Orgánica del Trabajo protege la igualdad de condiciones en su artículo 26, el cual prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basadas en edad,

sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social.

Este Derecho, en su marco regulatorio incluye la libertad del trabajador en sus actividades, tal como lo estipula La Constitución en su artículo 31, mencionando que “toda persona es libre para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad que no este prohibida por la ley”.

También existe en la CRBV un carácter proteccionista en relación al trabajador, la cual menciona en su artículo 91 que “Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para si y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.”

Bajo el mismo esquema, la Ley Orgánica del Trabajo afirma entre los tantos artículos que regulan el aspecto salarial que “Para fijar el importe de salario en cada clase de trabajo, se tendrá en cuanta la cantidad y calidad del servicio así como la necesidad de permitir al trabajador y a su familia una existencia humana y digna.” Por lo tanto sustenta no sólo el hecho de la justicia en la calidad de trabajo, sino también en la cantidad el mismo.

Dentro del carácter proteccionista del derecho del trabajo, el Estado le brinda a los trabajadores el derecho a la Seguridad Social como servicio público de carácter no lucrativo, garantizando la salud de los trabajadores y asegurando protección en contingencia de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, vivienda y todas aquellas circunstancias de previsión social (Art. 86 CRBV). Dándole potestad a una ley especial sobre seguridad social que regule y proteja este derecho.

Otra de las ramas del derecho laboral, es el derecho colectivo de trabajo, de naturaleza predominantemente social el cual permite la defensa de los trabajadores de acuerdo a sus intereses comunes, tal y como lo estipula el artículo 95 de la Carta Magna venezolana “los trabajadores y trabajadoras sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tiene derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes

para la mejor defensa de sus derecho e intereses.” Ley Orgánica del Trabajo dedica el título VII a regular de manera específica las condiciones bajo las cuales se regirá el dialogo social y el derecho colectivo.

### **2.2.3. Tercer Eje**

#### **2.2.3.1. La Gestión de Recursos Humanos en el Desarrollo del Trabajo**

La Gestión de Recursos Humano es la actividad propia del crecimiento integral del individuo dentro del trabajo, desarrollando su potencial en pro de sí mismo, para de esta manera alcanzar los fines de la organización. Para ello se vale de una serie de procesos orientados a las metas comunes.

La Gestión de Recursos Humanos consiste en “planear, organizar, desarrollar, coordinar y controlar técnicas capaces de promover el desempeño eficiente del personal, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo”. (Chiavenato, 2001: 165).

Hoy en día, se mantiene este criterio, ya que resume todas las actividades componentes de la gestión de recursos humanos. Dicha gestión está orientada a asegurar a la organización, que esta cuenta con el personal idóneo, flexible, satisfecho, productivo y motivado para alcanzar sus fines. De la gestión de recursos humanos y su responsable depende el desarrollo y el alcance de la excelencia de su personal.

“El potencial humano puede permanecer oculto sin una realización concreta sin llegar a un alto desempeño. Por lo tanto las organizaciones para ser competitivas, deben realizar esfuerzos permanentes a fin de convertir el potencial humano en desempeño de excelstitud. Una organización puede contar con recursos financieros, maquinaria de alta tecnología, procedimientos administrativos, computadoras de alta velocidad, etc., pero si nadie sabe o desea operar dichos elementos, van a quedar inmóviles”. (Arias y Heredia, 1999:41).

Los profesionales encargados del manejo de la gestión de recursos humanos, tiene la responsabilidad tanto de garantizar beneficios a su personal, como de las ventajas que ese recurso humano beneficiado pueda representar para la organización. Por otra parte son pieza fundamental en el desarrollo del diálogo social, ya que funciona como mediadores y facilitadores de los procesos de discusión y conciliación entre las partes.

Una buena gestión de recursos humanos, permite a sus integrantes alcanzar sus objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo. Es decir, que la buena gestión de recursos humano no es aquella que alcanza los fines de la organización y nada más; por el contrario permite la realización del individuo por medio de las herramientas que la organización le brinda. Para ello debe dominar una serie de elementos que avalen el bienestar y la satisfacción del personal.

La gestión de recursos humanos abarca todo el recorrido que el individuo realiza por la empresa, desde el momento de su ingreso, hasta la culminación de su relación de trabajo. Por lo tanto, resulta un proceso extenso y complejo, que está desglosado en distintas etapas o subsistemas que en conjunto engloban el trayecto del personal dentro de la organización.

La administración de personal en su búsqueda de alcanzar eficiencia y eficacia de los procesos de la organización realiza cinco actividades propias de sus funciones, las cuales son provisión, aplicación, mantenimiento, desarrollo y control de personal, los cuales están interrelacionados, haciéndose interdependientes.

### **2.2.3.2. Subsistema de Provisión de Recursos Humanos**

El proceso de provisión corresponde con el suministro de personas a la organización, el cual trata de abastecer de recurso humano mas y mejor capacitado a todas las áreas de la empresa.

Conseguir al personal idóneo para ocupar los cargos de la empresa, es una tarea difícil, ya que se hacen escasos los candi-

datos que estén altamente calificados para ocupar dichos cargos y que puedan ofrecer verdaderas ventajas a la organización.

Dentro del subsistema de provisión de personal, corresponden dos fases consecutivas y dependientes una de la otra. La primera fase es el reclutamiento, el cual “es un conjunto de técnicas y procedimientos orientados a atraer candidatos potencialmente calificados y capaces de ocupar cargos dentro de la organización. En esencia, es un sistema de información mediante el cual la organización divulga y ofrece al mercado de recursos humanos las oportunidades de empleo que pretende de llenar”. (Chiavenato, 2001: 208).

Al mismo tiempo, para hacer efectiva la actividad de reclutamiento de personal, requiere anticipadamente de una planeación correspondiente a tres etapas, sobre: que es lo que requiere la organización, donde puede conseguir al personal capaz de cubrir esas necesidades de la organización y el tipo de técnica que se va a aplicar para reclutar.

Seguidamente al reclutamiento de personal, corresponde la selección, actividad que forma parte también del proceso de provisión. Esta fase consiste en “escoger entre los candidatos reclutados los más adecuados, para ocupar los cargos existentes en la empresa, tratando de mantener o aumentar la eficiencia y desempeño del personal, así como la eficacia de la organización”. (Chiavenato, 2001: 239).

Debido a las grandes diferencias individuales, tanto físicas como intelectuales, el proceso de selección se hace justo y necesario para asegurar la adecuación de las personas con sus puestos de trabajo y garantizar el éxito de la organización como consecuencia del buen desempeño de las funciones de la persona seleccionada.

Por tanto deben estar claros las exigencias y requisitos del cargo para tener un perfil de las características que debe cumplir el ocupante de dicho cargo. Este proceso de provisión es una tarea bastante delicada, ya que el profesional encargado de ella, debe estar lo suficientemente capacitado para asegurar que la persona que esta ingresando es la que cubre las necesidades de la organización y al mismo tiempo corrobora que los objetivos individuales estén conformes al los objetivos organizacionales para que

el desarrollo se produzca tanto a nivel organizacional como a nivel individual.

### **2.2.3.3. Subsistema de Aplicación de Recursos Humanos**

El proceso de aplicación de personas corresponde a la integración de los nuevos miembros a la organización. “Las personas después de reclutadas y seleccionadas, deben ser integradas a la organización, destinadas a sus cargos y evaluadas en cuanto a su desempeño”. (Chiavenato, 2001: 280).

Antes de asignarles a los nuevos miembros sus cargos correspondientes, se trata de integrar a estas personas a la organización a través de un proceso de inducción o socialización organizacional. En este proceso se le da a conocer a la persona cuál es el funcionamiento de la empresa y los objetivos que esta persigue, explicándole de este modo, cual será su colaboración para el logro de los mismos. De esta manera, queda claro con el nuevo integrante, que espera la organización de él y así será más visible lo que puede ofrecer la organización para alcanzar sus objetivos personales.

El proceso de aplicación implica la adecuación de la persona al cargo que va a ocupar, es decir, comienza a desempeñar un nuevo rol, el cual debe ser supervisado para corroborar que cumple las exigencias del mismo.

## **2.3. Caso 3**

### **2.3.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

El trabajo de la mujer ha sido centralidad de numerosas investigaciones, dada su alta significación se ha estudiado a través de diversos enfoques, por lo tanto, a los fines propuestos es conveniente examinar las investigaciones previas que se han realizado acerca de la situación laboral de la mujer en Venezuela.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1990:255) señala que la mayoría de los gobiernos han reconocido formalmente que las mujeres son parte integrante de la vida económica y social y del proceso de desarrollo.

Esta realidad nos muestra que la brecha entre hombres y mujeres en aspectos tan trascendentales como el desarrollo de las naciones, se ve cada vez más reducida, al reconocer que la mujer forma parte esencial de este, gracias a su ímpetu, tenacidad y esfuerzo. Al respecto Arias (1999:712) nos dice que la lucha de la mujer se ha centrado no sólo en el reconocimiento formal de su igualdad respecto al hombre, sino en su integración como parte del desarrollo social, político y económico de los países.

Cabe destacar que la adhesión de la mujer en espacios tan importantes, se debe a que ahora se preocupa también por prepararse mejor profesionalmente, Arias (1999:714) señala que la participación de la mujer en el campo laboral es creciente. Esto no sólo ha respondido a los procesos de modernización y reestructuración que se han dado en la economía mundial, sino que el nivel educativo de las mujeres ha ido creciendo.

Lo anterior se corresponde acertadamente con la OIT (1990) ya que en los países en desarrollo han aumentado las tasas de alfabetización, lo que se traduce de manera positiva, ya que las mujeres se incorporan al mercado laboral con mayores competencias.

Si bien es cierto que las mujeres han obtenido grandes logros siguen padeciendo al tratar de insertarse al mercado de trabajo, ya que se encuentran con barreras como, la indeterminación de la igualdad de oportunidades, la OIT (1990:256) refiere que son muchos los países donde no se han llevado a la práctica políticas y medidas legislativas encaminadas a eliminar la discriminación y a promover la igualdad de derechos y responsabilidades entre hombres y mujeres. Sin embargo la participación de la mujer en el ámbito laboral es notablemente creciente.

Se hace imprescindible mencionar que las disposiciones legislativas especiales para proteger a las trabajadoras, como lo expresa

Araujo (1984:230) no se deben a razones de inferioridad, sino que la ley ha tenido que dictar normas especiales, atendiendo a sus funciones naturales y sociales. Esto se debe a la multiplicidad de roles que desempeña, considerando que la mujer ante todo es madre, pero también esposa, profesional, ciudadana, entre muchos otros; y destacando que con respecto al hombre, labora no sólo en los centros de trabajo, sino también realizan todo lo concerniente a las labores domésticas.

Es fundamental que los derechos de las mujeres (en materia laboral) estén plasmados en las respectivas leyes, sin embargo, como dice Dessler (1991) el establecer una política antidiscriminatoria y aprobar leyes antidiscriminatorias rigurosas no es una garantía de que la discriminación no continuará. Esto se hace evidente, tal como lo expresa Arias (1999:718) dado que la reglamentación del marco laboral dirigida a proteger a la mujer tiene frecuentemente el efecto contrario...Algunas leyes que proveen a la mujer beneficios especiales en el mercado laboral terminan por elevar el costo de la mano de obra femenina en relación con la masculina, creando un incentivo para que los empleadores discriminen a la mujer trabajadora.

Se hace palpable que reducir la discriminación y fomentar la equidad es cuestión de educación, pero también de la actitud que han de tomar tanto las mujeres como los hombres, al respecto Márquez (2001:08) comenta que es increíble la poca conciencia que existe, entre los hombres, de que ellos están en un solo plano todavía, y que de la familia se ocupa otra gente y, entre las mujeres, que hacen todos estos malabarismos, y ni siquiera se lo cuestionan con respecto a sus esposos o a sus colegas masculinos.

Cabe destacar que la lucha no es por la supremacía de la mujer sobre el hombre, lo que se ha estado buscando a lo largo de la historia es la equidad, la igualdad de condiciones, dado que las únicas diferencias que separan a los hombres de las mujeres son biológicas, por lo tanto vale mencionar a Marín (1994:245) quien señala que construir un mundo profesional mas equilibrado entre ambos supone el ejercicio de una mayor solidaridad en el campo familiar, en el social y en el político. Este es el desafío para la cultura del

tercer milenio, del cual deberían hacerse eco todas las organizaciones (empresas, sindicatos, partidos) donde las formas de ser masculinas y femeninas, después de haberse combatido o ignorado comenzarán a compartirse y reconocerse.

## **2.3.2. Segundo Eje**

### **2.3.2.1. Referentes Teóricos: Evolución del Derecho de Trabajo en Venezuela**

El Derecho del Trabajo nace en Inglaterra a mitad del siglo XIX, tal como lo expresa Alfonso (2000:25) con la promulgación de las primeras leyes destinadas a la protección de la mujer y del menor, personas físicamente menos aptas para el esfuerzo muscular exigido por la inmensa mayoría de las labores de comienzos de la moderna era industrial.

Es importante mencionar, como lo apuntan varios autores Araujo (1984) y Arenas (1992) que la Escuela del Liberalismo Económico fundamentada en el principio *Laissez faire*, *Laissez passer* (dejar hacer, dejar pasar) y que establecía la ausencia de la intervención del Estado en la economía privada, trajo como consecuencia que la clase trabajadora permaneciera explotada, con horarios de trabajo excesivos y salarios miserables, mientras que la burguesía sólo tenía como meta el aumento de Capital. Por esto el Derecho del Trabajo en sus inicios tuvo como objeto amparar a los trabajadores frente a las poderosas empresas, tratando de poner fin al régimen de desigualdad y opresión; pero esta situación indiscutiblemente ha cambiado, al agruparse los trabajadores en sindicatos, que les permite ejercer una eficaz resistencia a los predomios patronales.

Actualmente el Derecho del Trabajo puede definirse como el conjunto de preceptos de orden público que regula las relaciones jurídicas entre empresas y trabajadores y de unos y otros con el Estado, en lo que concierne al trabajo por cuenta y bajo la dependencia ajena, todo esto con la finalidad de garantizar al individuo que ejecuta el trabajo su pleno desarrollo e integridad, de igual manera

asegurar su total participación en el entorno social y la regularización de los conflictos entre los sujetos de esas relaciones.

En Venezuela suele asegurarse que el Derecho del Trabajo surge en la época colonial, con las Leyes de Indias, las cuales, como lo afirma Alfonso (2000:35) eran una recopilación de Cédulas, Cartas, provisiones y leyes, ordenada por Carlos II el 18 de mayo de 1680, con el propósito de unificar y divulgar las disposiciones dictadas hasta entonces en materia de gobierno, justicia, guerra, hacienda y las penas aplicables a los transgresores, con objeto de que los territorios de ultramar sean gobernados en paz y en justicia.

Luego del período colonial, como lo reseñan Arenas (1992) y Alfonso (2000) con la instauración de la República, gran parte de las provincias, estados y municipalidades aprobaron códigos, leyes y ordenanzas de policía, las cuales hacían referencia al trabajo de jornaleros, artesanos y sirvientes. Cabe destacar que estas normas no pueden ser tomadas en cuenta como precedentes de la actual legislación laboral, ya que eran de estricto carácter policial, es decir, se limitaban a resguardar el orden público y las buenas costumbres, excluyendo a la regulación moderadora del trabajo y a la protección del trabajo asalariado. Sin embargo, en los códigos y ordenanzas de policía promulgados de 1820 se establecía como obligación unilateral por parte del peón o jornalero manifestar el preaviso a su empleador.

Con el transcurso del tiempo, se hacía cada vez mayor la necesidad de la existencia de un instrumento normativo que rigiera el trabajo, para cubrir esta carencia, tal como lo expresa Arenas (1992:42) la legislación minera ya había comenzado a desarrollar en forma sistemática la protección legislativa de los trabajadores. Estas leyes establecen normas de higiene y seguridad industrial, incorporan el principio de reparación de los accidentes de trabajo, establecen los turnos y horarios para la explotación minera y prohíben emplear en las minas mujeres y niños menores de 15 años primero, y de 12 años después (Código de Minas de 1909).

Sin embargo la lucha apenas comenzaba, ya que el 26 de junio de 1917 es puesta en vigencia la Ley de Talleres y Estableci-

mientos Públicos la cual marca el inicio, como lo manifiesta Alfonso (2000:44) de la actual legislación del trabajo en el país, por su propósito tuitivo del trabajo humano, el carácter orgánico de sus reglas y por su aplicación generalizada a todos los trabajadores de la nación.

### **2.3.3. Tercer Eje**

#### **2.3.3.1 Ley del Trabajo de 1928**

Para los inicios del siglo XX Venezuela era un país que se caracterizaba por una estructura económica basada en las actividades agropecuarias. La explotación petrolera iniciada en 1914 transforma tajantemente esta estructura trayendo consigo una serie de repercusiones en materia laboral.

Tal es el caso, que las condiciones por medio de las cuales se prestaba el trabajo no eran las más adecuadas, los trabajadores se vieron en la necesidad de unirse en grupos para luchar por sus intereses, es así como se creó una mayor conciencia gremial.

Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo recién creada con la finalidad de asegurar a cada hombre una existencia digna, eliminando la injusticia social y trayendo como consecuencia, tranquilidad universal y paz social; comienza a ejercer presión al gobierno. Dadas estas condiciones, el Gobierno presidido por el General Juan Vicente Gómez decide crear un instrumento legal que regule las relaciones de trabajo.

De esta manera el 23 de julio de 1928 bajo el número de Gaceta Oficial 16.482 se promulgó la primera Ley del Trabajo. Derogando en su artículo 45, la Ley de Talleres y Establecimientos Públicos.

Es fundamental mencionar que esta ley fue letra muerta desde su promulgación, ya que tal como lo explica Alfonso (2000:45) no existían funcionarios públicos especialmente encargados de velar por su cumplimiento, ni fueron creados los órganos jurisdiccionales para impartir la justicia, ni tampoco fue dictado un procedimiento especial para resolver los diferendos obreros patronales. Los tribu-

nales comunes ejercían la competencia en el ramo, aun cuando se previó la designación de árbitros para ciertas situaciones. Luego de la muerte de J. V Gómez la Oficina Nacional del Trabajo trató de ponerla en vigencia, pero este cumplimiento fue muy breve ya que se limitó a los primeros meses de 1936.

A los fines de la presente investigación es necesario examinar esta Ley, en los artículos referentes a la mujer.

Artículo 2: El trabajo deberá prestarse en condiciones: 1° que permitan a los obreros su desarrollo físico normal; 2° que le dejen tiempo libre suficiente para el descanso, instrucción, y para sus expansiones lícitas; 3° que preste suficiente protección a la salud y a la vida de los obreros, contra los accidentes y las enfermedades profesionales; y, 4° que pongan a las mujeres y a los menores al abrigo de todo atentado a la moral y a las buenas costumbres.

En este artículo se precisa claramente las condiciones bajo las cuales debe prestarse el trabajo. Específicamente el numeral cuarto se refiere a las mujeres, en donde tanto a éstas como a los menores se le aseguraran condiciones protectoras de cualquier menoscabo de su rectitud e integridad moral al momento de laborar.

Capítulo II. Disposiciones Especiales al Trabajo de las Mujeres y los Menores.

Esta sección presenta siete (7) artículos, sin embargo sólo cinco (5) tratan específicamente del trabajo de las mujeres, por lo tanto se realizará un breve análisis de éstos. Si bien es cierto que significaba un gran adelanto el hecho que para la época en que esta Ley se promulgó, se le dedicara un capítulo a salvaguardar el bienestar laboral de la mujer, cuando esta aun no gozaba de una participación plenamente activa, también se hace palpable el gran vacío existente en esta normativa con respecto a importantes factores. Esto puede explicarse ya que según Araujo (1984:230) el porvenir de la población depende de la salud de la mujer, para que den hijos sanos y fuertes, que son una garantía para la patria. Según esto, la consideración de la figura femenina en la Ley se debe a que ésta era vista tan sólo como un ser reproductor, que se debía proteger.

Artículo 14: La jornada de trabajo de las mujeres, y de los menores a que se refiere el artículo anterior, sólo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis de la mañana y las seis de la tarde.

En este artículo se limita el horario de trabajo de las mujeres, sujeto a realizarse únicamente en horario diurno.

Artículo 15: Se prohíbe emplear a menores de diez y ocho años aunque sean mayores de catorce, en trabajos de minas, en los talleres de fundición, empresas que acarrearán riesgos para la vida o riesgos de intoxicación, y en trabajos superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico normal.

Queda también prohibido el trabajo de las mujeres en el interior de las minas.

Esta norma contiene la protección contra riesgos que pudieran poner en peligro la vida o la salud de las mujeres como consecuencia del trabajo dentro de las minas, considerando que este tipo de trabajo es duro y penoso, dejando en claro su prohibición.

Artículo 16: Se prohíbe emplear mujeres y menores hábiles para el trabajo en Empresas que puedan perjudicar su moralidad o sus buenas costumbres, y en ningún caso en detalles de licores.

Correspondiéndose con el ya mencionado artículo 2, pone de manifiesto la protección de la mujer en sus principios morales, e impide a la mujer trabajar en empresas que atenten contra la moral, y en ninguno de los casos en detalle de licores.

Artículo 17: Se prohíbe emplear mujeres en estado de gravidez en trabajos que por requerir esfuerzos físicos considerables, o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto, o de impedir el desarrollo normal del feto.

En este artículo queda cubierto el amparo básico de la mujer trabajadora, la maternidad, impidiendo que sea contratada en trabajos que requieran esfuerzo físico considerable, cuidando de los riesgos laborales tanto a la madre como a su hijo.

Artículo 18: Durante el periodo de la lactancia las mujeres tendrán derecho a dos descansos diarios, de media hora cada uno,

para amamantar a sus hijos. Este tiempo no se les descontará de su salario.

Ya que la lactancia materna es esencial para el desarrollo normal de los infantes, la Ley prevé en este artículo los permisos mínimos necesarios para que la madre trabajadora amamante como es debido a su hijo, considerando que este tiempo no le será descontado de su salario.

### **2.3.3.2. Ley del Trabajo de 1936**

La Oficina Nacional del Trabajo creada en febrero de 1.936 tuvo como uno de sus objetivos principales la creación de un Proyecto de Ley del Trabajo. Tal como lo expresa Araujo (1984:19) la Oficina Nacional del Trabajo estaba integrada por el prestigioso abogado Dr. Alfonso Calatrava, como Director, y el entonces Br. Rafael Caldera, como Subdirector, actuando como asesor técnico el Dr. David H. Bllloch, funcionario de la Organización Internacional del Trabajo, quienes prestaron toda su preparación en el proyecto, como en las observaciones que hicieron a las Comisiones constituidas en las Cámaras del Senado y de Diputados. Es entonces, cuando luego de meses de discusión el 16 de julio de ese año, se promulga la Ley del Trabajo, bajo número de Gaceta Oficial 19.640.

Es importante destacar que nuestra Ley del Trabajo de 1936 fue inspirada en la Ley Federal de la República de México (de 18 de agosto de 1831) y el Código de Trabajo de la República de Chile (de 13 de mayo de 1931). Esta Ley considerada para ese entonces como una de las regulaciones laborales más avanzadas del continente, por su gran contenido, significó para nosotros un progreso extraordinario en materia laboral, no sólo porque reformó algunas disposiciones de la Ley de 1928 e incorporó muchas otras, sino también por su aplicación efectiva.

Cabe destacar que esta Ley tuvo reformas parciales en las fechas 4 de mayo de 1945, 3 de noviembre de 1947, 11 de julio de 1966, 4 de junio de 1974, 25 de abril de 1975, 5 de mayo de 1975 y 12 de julio de 1983; estando en vigencia por más de 54 años.

Ahora bien, en lo que concierne al Derecho Protector de la Mujer, esta Ley en su Capítulo V, contiene lo correspondiente al trabajo de Mujeres y Menores. Hace un avance con respecto a la Ley de 1928 reformando algunos artículos (jornada de trabajo, permiso para amamantar, etc.) e incorporando otros (permiso pre y post-natal, guarderías, salario, etc.).

Como ya se había mencionado anteriormente esta Ley que tuvo vigencia por más de medio siglo y variadas modificaciones, llama la atención, ya que el Capítulo V, durante todo ese tiempo sólo tuvo como variante su numeración, permaneciendo intacto su contenido. Es interesante tomar esto en consideración, ya que es en este periodo que la mujer penetra y toma gran proyección en el ámbito laboral.

### **2.3.3.3. Ley Orgánica del Trabajo de 1990**

En 1985 comenzó a discutirse un Proyecto de Ley del Trabajo, con el propósito de ampliar y actualizar el contenido de la normativa legal que regula las relaciones laborales. Luego de largas discusiones en el Congreso Nacional es promulgada el 20 de diciembre de 1990 la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), con el número de Gaceta Oficial 4.240.

Es importante mencionar que esta Ley actualmente en vigencia, tal como lo expresa Garay (1992:03) recoge en su articulado numerosas disposiciones que estaban dispersas en las leyes y decretos que de esta manera han sido derogados. Queda anulada la Ley del Trabajo de 1936 y sus reformas parciales, Ley contra Despidos Injustificados de fecha 8 de agosto de 1974, Ley de Privilegio de los Créditos de los Trabajadores de fecha 14 de julio de 1961, Ley Sobre Inembargabilidad e Inejecutabilidad de las Utilidades de los Trabajadores de fecha 28 de noviembre de 1962, Ley Sobre Representación de los Trabajadores en los Institutos, Empresas y Organismos de desarrollo del Estado de fecha 18 de diciembre de 1969, Decreto N° 125 sobre Revisión de los Inventarios y Balances para la Determinación de las Utilidades de fecha 9 de enero de 1946, el artículo 8 y 9 del Decreto N° 247 sobre Represión de la Usura de fecha

9 de abril de 1946 y el Decreto Ley N° 540 de fecha 16 de enero de 1959, Decreto Ley N° 440 sobre Contratos Colectivos por Ramas de Industrias de fecha 21 de noviembre de 1958.

Esta Ley contiene una serie de mejoras jurídicas notables de las cuales al respecto Alfonso (2000:47-48) refiere las siguientes:

a) En su carácter orgánico, que le imprime primacía sobre las leyes ordinarias de idéntica materia. Es además declarada de aplicación supletoria a los empleados o funcionarios públicos nacionales, estatales o municipales, en todo lo no previsto en las respectivas leyes de Carrera Administrativa (art.8 LOT).

b) En la inserción de la relación de trabajo como figura de eje de todo el sistema legal, aunque concomitante con la del contrato individual del trabajo, para entender el origen y desarrollo del nexo entre el patrono y su trabajador, así como la causa de la Intervención tutelar de la Ley.

c) En la incorporación de algunas relaciones especiales de trabajo no incluidas en el reglamento de 1973, como las propias del transporte aéreo, lacustre, fluvial y marítimo; de los trabajadores motorizados, de los minusválidos, de la mujer y de la familia.

d) En la supresión del derecho adquirido de auxilio de cesantía, vigente desde la reforma parcial de 1947, si bien su monto se acumuló al derecho de antigüedad.

e) En la prolongación del término de prescripción a un (1) año contado desde la terminación de la relación de trabajo, salvo en los supuestos de las utilidades del último ejercicio económico de la empresa (art.63); de la sustitución de patronos (art.90), y del previsto en el art. 146

f) Dentro del campo de las relaciones colectivas, la LOT procuró nombres nuevos a los viejos institutos del contrato colectivo y de la convención obrero patronal, para denominarlos “Convenciones Colectivas de Trabajo” y “Reuniones Normativas Laborales”, respectivamente.

En lo referente a las regulaciones del trabajo de la mujer, se vio un gran progreso, al desligarse del trabajo de lo menores, obteniendo el Título VI exclusivamente para este fin.

Si bien es cierto que esta Ley contiene importantes disposiciones en relación al trabajo de las mujeres, también ha tenido grandes críticas, entre ellas tenemos una que ha sido núcleo de importantes debates, tal es el caso, de los beneficios otorgados a la mujer trabajadora por maternidad y que acarrea gastos importantes a la empresa. Sin embargo esto no ha sido obstáculo para la inserción exitosa de la mujer en el mercado de trabajo.

Ahora veamos los artículos de importancia para nuestra investigación, contenidas en la Ley.

Artículo 26: Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos.

Este artículo es de gran valor, ya que marca la pauta legal contra la discriminación por razones de género, incluso aquellas que pudiesen suscitarse con antelación al nacimiento de la relación de trabajo.

Artículo 29: Las empresas, explotaciones y establecimientos, públicos o privados, en la contratación de sus trabajadores, están obligados, en igualdad de circunstancias, a dar preferencia a los jefes de familia de uno u otro sexo, hasta un setenta y cinco por ciento (75) de los trabajadores.

Esta disposición presenta una importancia trascendental, tomando en cuenta que en nuestro país existe una gran cantidad de mujeres que son cabeza de familia y que para mantenerse necesitan introducirse al mercado laboral, es entonces, cuando este artículo facilitaría su inserción.

Artículo 135: A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder

salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador con relación a la clase de trabajo que ejecuta.

Si bien es cierto que este artículo no habla explícitamente del trabajo de la mujer, hace una aclaratoria significativa, ya que nos expresa que a trabajo igual, salario igual.

Artículo 607: Donde haya un movimiento considerable de trabajo de mujeres, deberá constituirse una Agencia de Empleo, una Sub-Agencia o un departamento especial dirigido por una mujer.

Considerando que las agencias de empleo coordinan la oferta y la demanda de trabajo, buscando por todos los medios posibles y activamente, para los trabajadores el empleo conveniente y para los empleadores los trabajadores competentes; este artículo significa que donde exista un número considerable de mujeres estas tendrán mayor oportunidad de ingresar al mercado laboral.

Título VI. De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia.

Artículo 379: La mujer trabajadora gozará de todos los beneficios garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Este artículo deja en claro que la mujer disfruta de toda la protección legal que contiene tanto la Ley como su reglamento, salvo aquellas disposiciones que la protegen en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Artículo 380: El Ejecutivo Nacional, al reglamentar esta Ley o mediante Resoluciones Especiales, establecerá las normas destinadas a lograr la protección de la maternidad y la familia en labores peligrosas, insalubres o pesadas.

En este artículo queda plasmada la preocupación del Estado Venezolano, de proteger a la mujer trabajadora (regulada de manera especial en el reglamento de la Ley o en disposiciones especiales),

por ende a la familia y a su futura descendencia, de labores que representen un eminente riesgo para su salud o para su vida.

Artículo 381: En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar el embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con este fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.

Mediante este artículo se protege a la mujer que solicite empleo, de ser discriminada en caso de estar embarazada. Y en el caso de la mujer trabajadora a hacerse las pruebas de embarazo para poder obtener los beneficios consagrados en esta Ley.

Artículo 382: La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

Este artículo contempla la protección de la trabajadora embarazada y su futuro hijo, contra los riesgos laborales que atenten contra la salud y la vida de ambos. Es importante señalar que esta disposición tiene vigencia en la Ley de 1928 en su artículo 75, con algunas modificaciones.

Artículo 383: La mujer trabajadora no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Es importante el contenido de este artículo, que prohíbe el traslado de puesto de la trabajadora embarazada, ya que en caso contrario se estaría incurriendo en el artículo 103 párrafo primero, estando completamente fuera del margen de esta sección de la Ley.

Artículo 384: La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VI.

Parágrafo Único. La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387.

Garantizando a la mujer trabajadora y a su hijo el bienestar que proporciona un trabajo estable y todos sus beneficios, se contempla la inamovilidad hasta de un año después del parto.

Artículo 387: La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Este artículo es sumamente valioso, ya que los derechos consagrados a la maternidad no serán disfrutados únicamente por las madres biológicas, sino también por aquellas mujeres trabajadoras que por una u otra razón decidan adoptar a un niño. Gozando también de inamovilidad.

Artículo 385: La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a una causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En esos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

Artículo 386: Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos por maternidad no son renunciables.

Artículo 388: Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

Artículo 389: Los períodos pre y postnatales deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

Artículo 390: Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Según lo establecido en estos artículos la trabajadora gozará de su descanso maternal durante un periodo calculado de seis semanas antes del parto y doce semanas después, salvo que a causa de una enfermedad a consecuencia del parto se le incapacite y este periodo tenga que ser alargado. Si la trabajadora no disfruta de todo su descanso pre natal porque el parto se adelanta, este le será acumulado en su descanso postnatal. Si el parto sobreviene después de la fecha prevista igualmente disfrutara de sus doce (12) semanas de descanso postnatal. Cabe destacar que la Ley de 1936 lo contempla en sus artículos 76-77. Aunque en el artículo 94 de la LOT el descanso pre y postnatal suspende la relación de trabajo, este periodo deberá computarse para los efectos de la antigüedad de la trabajadora dentro de la empresa.

Artículo 391: El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, (1) deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería

deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Artículo 392: Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o

b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

En las empresas que laboren más de veinte (20) trabajadores se deberán mantener guarderías infantiles. Si hay varios patronos con la misma obligación, estos pueden acordar con el Ministerio del Ramo, mantener una sola guardería, donde los trabajadores puedan dejar a sus hijos durante su jornada de trabajo. Vale señalar que la Ley de 1936 da inicio a la figura de las salas-cunas en su artículo 79.

Artículo 393: Durante el período de la lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.

Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Esta norma con vigencia en las leyes precedentes (Ley de 1928 art.18; Ley de 1936 art. 78) otorga a las mujeres lactantes de dos descansos diarios de media hora cada uno para amamantar a sus hijos, si la empresa dispone de guardería, esto con la variante de que en caso contrario los descansos se extenderían hasta por una hora.

Artículo 394: No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Esta disposición que tiene como referente el artículo 80 de la Ley del 1936 establece, que la trabajadora embarazada o lactante no podrán tener un salario inferior en igualdad de condiciones al de las demás trabajadoras.

Artículo 395: El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.

El contenido de esta norma tiene un significado especial, ya que su cabal cumplimiento aseguraría por consecuencia el acatamiento de las disposiciones contenidas en este Título. Vale decir que el hecho de que la inspección sea realizada por personal femenino, es un punto a favor de las mujeres trabajadoras, ya que nadie mejor que una mujer que siente, padece y lucha día a día por el bienestar propio y de su familia, ejecute esa labor.

## **2.4. Caso 4**

### **2.4.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

A continuación se presenta un compendio de trabajos que han contribuido al desarrollo del tema que envuelve a las personas discapacitadas desde el punto de vista de varias profesiones:

Rivas Salazar, María Elena; Rojas Moreno, Migdaly “Un estudio exploratorio acerca de las creencias del empleador sobre la incorporación del impedido capacitado al medio laboral venezolano” (1983). Trabajo de Grado para optar al título de Psicólogo Industrial. Universidad Central de Venezuela, Caracas. No publicado.

En este trabajo de investigación las autoras se plantearon como objetivo general el conocer las creencias de los empleadores

sobre la incorporación del impedido al medio laboral venezolano, en donde se usó lo experimental descriptiva: Arrojó como resultados que no será posible la integración del impedido a la sociedad, y por ende al medio laboral, si se ve rechazado o marginado, destacando así la influencia de la actitud de las personas no impedidas en el crecimiento de las personas con impedimentos.

Hernández Petit, María (1984) La rehabilitación y capacitación laboral del inválido en el campo laboral. Trabajo de Grado para optar al título de Licenciado en Trabajo Social. Universidad Central de Venezuela. Caracas. No Publicado

La investigación tuvo como objetivo describir la rehabilitación como un proceso de adaptación del individuo inválido al medio laboral a través de la medición de la participación en el mercado de trabajo, la protección laboral y legal que se le brinda al mismo. En esta oportunidad, se empleó la tipología exploratoria y descriptiva, y se concluyó que existe una enorme falta de recursos y servicios suficientes para atender la demanda de inválidos que solicitan atención de centros de rehabilitación, por lo que se dice que en Venezuela no existe una política orientada al logro de la integración del individuo a la sociedad, y la rehabilitación se concibe desde un punto de vista médico – físico y se obvia el aspecto psicosocial.

Millán, Alexandra; Rodríguez, Carlos (1986) La situación laboral del impedido físico en el puesto de trabajo. Trabajo de Grado para optar al título de Industriólogo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas. No Publicado

Para esta investigación los autores desarrollaron como objetivo el análisis de la situación laboral del impedido físico en su puesto de trabajo, para este caso, en un grupo de empresas pertenecientes al Distrito Federal y el Estado Miranda donde el Centro de Rehabilitación de Inválidos de Caracas (CEPRIC) ha logrado colocar a dichas personas, donde se dispuso de un tipo de metodología exploratoria descriptiva por su carácter novedoso, trayendo como resultados que en ausencia clara y precisa, Venezuela, no había ratificado ninguno de los convenios firmados por la OIT en materia de rehabilitación y readaptación profesional, no hay instituciones dificultando el acceso a las empresas, se encontró que 5 de cada

23 reciben salario igual o superior a lo establecido por la ley; no hay infraestructura (interna y externa de la empresa), la satisfacción de trabajar por parte del impedido es reflejada a diario en su trato comunicación y actos, recibieron a pesar de su formación entrenamiento y que existen en la mayoría de las empresas posibilidades de desarrollo personal.

Dorta, María, Higuera, Ana (1991) Estudio exploratorio sobre las dificultades de inserción del minusválido en el medio laboral venezolano. Trabajo de Grado para optar por el título de Sociólogo. Universidad Central de Venezuela. Caracas. No publicado

Este estudio tuvo como objetivo el analizar las dificultades que presentan las personas minusválidas para lograr su inserción en el aparato productivo formal del país, se aplicó la investigación de tipo descriptiva con una estrategia transeccional descriptiva. Las autoras concluyeron que la inserción del minusválido al medio laboral se realiza a través de programas de empleo protegido, donde se evidencia la falta de toma de decisiones del trabajador, lo que le obstaculiza el afrontar dificultades e imposibilita su participación en igualdad de condiciones.

Corro Requena, Sonia Teresa (1991) Las condiciones sociales del impedido, su inserción al aparato productivo. Trabajo de Grado para optar al título de Economista. Universidad Central de Venezuela. Caracas. No publicado.

El punto focal de la investigación fue analizar la inserción del impedido al aparato productivo y el tratamiento para su incorporación a las instituciones públicas y a las empresas privadas, utilizando como estrategia la investigación de tipo descriptiva, de diseño no experimental transeccional. Los resultados fueron la reafirmación de la hipótesis de que “el impedido no se ha integrado de forma satisfactoria a las actividades sociales, intelectuales y emocionales” por lo que aún se encuentra marginado con una vida productiva infructuosa.

## **2.4.2. Segundo Eje**

### **2.4.2.1. Referentes Teóricos: Teoría Social Multicultural**

Los grupos que conforman la sociedad actual están conformados por personas de diferentes características, culturas, con identidades muy particulares. A pesar de ser conscientes de esta realidad, se siguen cometiendo arbitrariedades en función del beneficio de unos pocos. Desde comunidades en extrema pobreza, pasando por el tráfico de órganos y niños, hasta manifestaciones por regímenes políticos sociales y económicos más justos; cada vez vemos como se torna más complejo la sociedad mundial de hoy en día.

En el marco de fenómenos socioeconómicos, como es el caso de la globalización, se presentan situaciones en las que es fácil identificar como se han aminorado los obstáculos que hasta hace algunos años atrás impedían a las personas relacionarse sus semejantes de distintos trasfondos sociales, políticos, económicos, religiosos, de quienes se puede decir que se ha aprendido de sus experiencias y sabiduría.

La Teoría Social Multicultural surge tras un amplio desarrollo relacionado con el posmodernismo, al diversificar las unidades de estudio de la Teoría Sociológica Clásica, y a su vez dando cabida en su discurso a grupos que han sido ignorados, excluidos y rechazados por prejuicios y por considerarlos faltos de capacidades, como lo son las minorías étnicas, raciales, religiosas de orientación sexual, las mujeres, los menores de edad en abandono, las personas discapacitadas, entre otros.

Tiene su origen en la Teoría Feminista de los años setenta, tal como señala Ritzer (2001:99) “las feministas se quejaban de que la teoría sociológica había estado cerrada a la voz de las mujeres; en los años siguientes muchos grupos minoritarios se hicieron eco de las quejas feministas”. Los estudiosos y las estudiosas del feminismo han llegado a conclusiones que advierten del papel represor del género masculino sobre el femenino y afirman que su corriente puede ser clasificada como la teoría de la diferencia de la desigualdad y de la opresión.

Toda teoría social contiene una serie de partes esenciales que no son más que cierto concepto de aspectos como en primer lugar la unidad fundamental usada en el análisis social, en segundo lugar la naturaleza del hombre como sujeto de estudio de la ciencia social, en tercer lugar la relación entre la ideología y la realidad material a la que se expone constantemente y por último el propósito del método más adecuado para el estudio de la ciencia.

El feminismo, en opinión de Ritzer (1993:355), no escapa de esta identificación, sus elementos teóricos característicos son como unidad la identidad del género, en segundo lugar el sujeto de estudio en especial es la mujer, tercero la preocupación crítica por las prácticas de la desigualdad social y por último el compromiso con la práctica para la mejora social y el análisis de posiciones ventajosas con la finalidad de manifestar un enfoque coherente sobre la vida y el trabajo de las mujeres.

Estos elementos trajeron como consecuencia al cabo de muchos años de trabajo e investigaciones que se diversificara la doctrina y se encontraran en ella otras formas de proporcionarles nuevas respuestas a aquellos quienes sentían algún tipo de opresión, exclusión o abuso de poder.

Asimismo reaccionaron las minorías que encontraron en la contemporaneidad de las corrientes del pensamiento del siglo pasado y del naciente siglo una hipótesis que sirve de discusión abierta a la demanda de sus problemas.

Este nuevo orden de ideas sociológicas entra dentro de las llamadas “teorías del punto de vista”. La Teoría Social Multicultural expone dentro de los elementos que la caracterizan distinciones como la búsqueda por dar poder a quienes carecen de él en rechazo a las teorías universalistas que tienden a apoyar a quienes están en el poder. Ritzer (2001:100) indica como esta nueva teoría “pretende ser inclusiva y ofrecer una teoría en nombre de los numerosos grupos que carecen de poder”. Los expertos en el área, por la relativa corta edad de la teoría, reconocen que su trabajo está limitado por el contexto cultural, social e histórico específico en el que les ha tocado vivir.

Kymlicka (1996), experto en materia de multiculturalidad y quien es además Profesor del Departamento de Queen's University, en Ontario, Canadá; apuesta por la particularidad de la teoría inclinada hacia el tema de los derechos fundamentales de las minorías raciales e interculturales que han sufrido atropellos, vejaciones y abusos producto de la movilización poblacional a nivel mundial a finales del siglo XX; y a su vez toca aspectos como la contribución de las teorías recientes a las comunidades de personas discapacitadas, gays, mujeres, niños, entre otras minorías.

El libro "Ciudadanía Multicultural: una teoría liberal del derecho de las minorías" del autor antes mencionado expone y resume la multiculturalidad desde una perspectiva político social que no es ajena al objetivo general de esta investigación y que son temas que a lo largo de la misma serán de gran interés por cuanto se busca exponer los valores más intrínsecos del hombre. Kymlicka (1996) declara "he presentado una perspectiva más optimista y he intentado demostrar que muchas (aunque no todas) las reivindicaciones de los grupos étnicos y nacionales son consistentes con los principios liberales de libertad individual y justicia social",

Para Kymlicka, "los grupos no están motivados por la justicia, sino por el odio y la intolerancia, por lo que no tienen ningún interés en tratar a los demás con buena voluntad. En esas circunstancias, la probabilidad de que los grupos étnicos y nacionales abusen de sus derechos y de sus poderes es muy elevada". De igual forma, se cuestiona "¿Por qué no podemos centrarnos en las cosas que compartimos como seres humanos, en lugar de centrarnos en aquello que nos distingue?".

La motivación por crear un cambio y los deseos de entes gubernamentales, así como de Organizaciones no Gubernamentales (ONG) e individuos bien identificados con ideales filantrópicos como simples ejemplos, definitivamente no han sido suficientes para que las minorías a escala mundial reciban el trato y el respeto que se merecen. Es entonces cuando se "revuelven", por así decirlo, sentimientos y emociones al presenciar como intenciones se quedan en discursos, convenios en papeles y salas de discusión, sin realmente llegar a grandes avances por solventar los profundos procesos de

exclusión social y empobrecimiento del que son víctimas las personas discapacitadas para el caso de esta investigación.

José Ventura en su trabajo de investigación “El multiculturalismo como factor de cambio institucional” (1994), describe como “la necesidad de reducir las tensiones entre las minorías étnicas y la población blanca en el estado de California favoreció la promoción del multiculturalismo como corriente política e ideológica. Uno de los efectos más importantes de este fenómeno se tradujo en la proliferación de programas de educación multicultural en las instituciones de educación superior y otros tipos de organizaciones, tales como, empresas privadas o dependencias gubernamentales, entre otras”.

De ahí surgen aspectos que llaman la atención. Si bien el punto focal para esta investigación es el papel del discapacitado en el ámbito organizacional, es importante ver atrás y observar como a nivel local todavía no se han creado programas de educación multicultural que formen a personas con necesidades especiales y de diferencias marcadas del resto de los que comparten un aula de clases como primer paso para su integración a la sociedad.

“La educación Multicultural está asociada a diversas variables de índole social, cultural y política que afectan el funcionamiento de las escuelas y el proceso educativo, tales como: raza, etnia, género, clase social, lengua, y disfuncionalidad física o mental”, señala Ventura en el documento antes citado, de lo cual se puede concluir que la Teoría Social Multicultural abarca aspectos infinitamente diversos que no escapan de la realidad actual y que son cruciales en el mundo actual.

En palabras de Ritzer (2001:99), de la Teoría Social Multicultural surgen a su vez otras teorías, como por ejemplo la Teoría Sociológica Queer (de lo raro o diferente), que desglosa el tema de la sexualidad y en particular de la homosexualidad. Entre sus formas más variadas y específicas están las teorías Afrocentrismo, los Estudios Apalaches, la Teoría Nativoamericana y hasta la Teoría de la Masculinidad.

### **2.4.3. Tercer Eje**

#### **2.4.3.1. El Trabajo**

El trabajo es una realidad humana imposible de separar del desarrollo de los hombres a través del tiempo. Desde innumerables puntos de vista el trabajo ha sido definido y calificado por autores de variadas disciplinas que construyen a partir de este fenómeno conceptos que ayudan a la comprensión a profundidad del mismo.

Una óptica económica; se encuentra en la Enciclopedia Salvat (Tomo V:1134) una definición del trabajo que reza ser “la acción libre y reflexiva del hombre sobre la naturaleza para transformar los productos y hacerlos asequibles a la satisfacción de sus necesidades”. Asimismo, de la misma fuente se extrajo la definición social, la cual lo describe “como un deber que el hombre se impone al entrar en sociedad y correlativamente es un derecho para poder cumplirse ese deber”. Jurídicamente para Guzmán (1994:10) “el trabajo puede ser conceptualizado como el ejercicio lícito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno”.

Otras definiciones describen el trabajo como una forma de castigo que fue impuesto a los hombres luego de haber desafiado la autoridad divina. Para algunos el trabajo es una obligación normal para el hombre que no tiene otro medio de subsistencia, lo que implica una obligación no extensiva a todos los hombres, sino a aquellos que no tienen los medios suficientes para sobre vivir de otra forma.

Independientemente de perspectiva según la que se mire, se puede decir que el trabajo es la actividad humana en la que a través del empleo de sus habilidades físicas y/o intelectuales el hombre logra obtener los medios para la satisfacción de sus necesidades, se interrelaciona con los demás individuos de la sociedad para el logro de sus objetivos tanto en el plano económico, profesional, social y personal.

La visión más contemporánea que se conoce es aquella en la cual se considera al trabajo como un aspecto fundamental de la vida humana que afecta a la sociedad de diversas maneras y en el

que se destacan la importancia que juega hoy en día en la vida del hombre y de la sociedad. El trabajo destacado no es sólo un medio de obtención de bienes, sino que trasciende al ser el eje de la vida en la sociedad actual.

El origen del trabajo se remonta a la misma aparición del hombre sobre la tierra. Éste se ha visto en la necesidad de realizar actividades que impliquen esfuerzo físico y mental, dedicación y tiempo para obtener algún provecho o beneficio de ellas. Aún en su forma más primitiva, el trabajo ha existido siempre, como señala Camacho (2000:17) citando a Nougier “Un millón de años de la humanidad, un millón de años desde que el trabajo reina sobre la tierra, desde que el hombre es trabajador... el trabajo más que la risa, es lo propio del hombre”.

En las llamadas comunidades primitivas de la Antigüedad no había una plena concepción del trabajo como se le conoce hoy en día. Para aquel entonces simplemente era la forma en la que los hombres para poder sobrevivir se dedicaban a actividades como la caza, la pesca y la recolección de lo que ofrecía la tierra y los recursos naturales, con el propósito de obtener los logros de la subsistencia diaria. Para la realización de estas tareas fabricaban herramientas y utensilios rudimentarios de piedra y madera que eran de ayuda para la práctica de sus labores.

De igual modo, en la Antigüedad, el trabajo era considerado una maldición, una pena, algo de que lamentarse bajo una concepción religiosa que condenaba al hombre por el pecado de haber desafiado los mandatos de Dios. Las antiguas lecturas de la Sagrada Biblia evidencian esto mismo en el Génesis 3:19 “Con el sudor del rostro comerás pan hasta que vuelvas al suelo, porque de él fue tomado”. Esta interpretación crea la idea del trabajo como una malignidad, visión que es comprendida por un sin fin de civilizaciones que perciben al trabajo como algo despreciable.

La Edad Antigua tuvo la particular característica de comenzar con el aprovechamiento del trabajo ajeno imponiéndose una clase poderosa sobre otra menos privilegiada, lo que trajo como consecuencia formas de dominación como la esclavitud, la cual denigraba a calidad de objetos o animales a hombres y mujeres quienes per-

dían todo tipo de libertad y dignidad al entrar en posesión de otro que era dueño de la tierra y los medios de producción.

Sin embargo, debe considerarse la existencia del trabajo libre, lo que para la época provocó en Roma la creación de la legislación sobre el mandato y sobre el arrendamiento de obras y servicios. Esto trajo consigo la aparición de artesanos quienes en algunos casos lograron obtener su libertad y establecer sus talleres independientes.

Asimismo, en la Antigua Grecia predominaba la visión denigrante del trabajo, el cual era identificado por muchos con tareas indignas y nada apreciables, por el contrario, el trabajo era una actividad repudiada por muchos. Incluso, en casos como indica Méda (1998:36) “en obras de Platón y Aristóteles asistíamos al desarrollo de una vida individual y colectiva en la que el trabajo; queda excluida de todo”, lo que traduce el ocio en el que estaban inmersos los miembros importantes de esta civilización.

Méda (1998:41), como mencionaba anteriormente reafirma: “el ocio es lo contrario al trabajo, pero no es ni descanso, ni juego, es la actividad superior a la que se contrapone el negocio; de ahí que se merezcan para consideración los que reciben retribución por su trabajo...”.

Con respecto a esta óptica del trabajo en la que se internaliza como una actividad de poca consideración, se entiende cómo no se convierte en el eje de las relaciones sociales hasta ya finalizada la edad media y que hicieron falta muchos años de tropiezos y aciertos para comprender a más profundidad la naturaleza real del trabajo.

El paso más trascendental en la transformación conceptual de trabajo, se dio en la antigüedad producto de la doctrina cristiana, la cual aun le atribuía la concepción de ser una pena, pero esta vez con una modificación en su óptica: ahora sería visto con un sentido redentor. Comienza a conformarse la idea del trabajo como una obligación que debía y podía realizarse aunque se contara con los medios económicos para no hacerlo.

Es entonces cuando comienza a respetarse el trabajo hasta entrada la Edad Media, y en un principio sigue siendo considerado una actividad informal aunque sin mayores agresiones como en la antigüedad. A pesar de esta tendencia predominante, en la Edad Media se establece según Méda (1998:41) “una clasificación que mediante las distinciones de las ciencias son contemplativas y por ultimo las artes y oficios son operativos y serviles”. Esta clasificación sigue reafirmando el desprecio por el trabajo, sobre todo el de tipo manual a pesar de la creciente creencia de considerarlo como un deber. Para este entonces, comienza a diferenciarse la idea de castigo antigua y denota el crecimiento del trabajo como forma de interacción social.

Ya desaparecida la esclavitud el trabajo pasa a realizarse de dos maneras, una en el campo (en el llamado régimen feudal) en la cual los vasallos les rendían trabajo al señor feudal a cambio de protección, gobierno y un pedazo de tierra en donde vivir y cultivar sus alimentos, que no solo eran para ellos sino que debían compartirlos con éste. La otra forma de organización del trabajo fue en la ciudad con la aparición de talleres por medio de la incorporación profesional o gremios (artesanos, cooperativas, etc.)

La aparición de esta nuevas formas de trabajo hacía evidente que para finales de la Edad media, se acentuó con aun más fuerza la aparición del trabajo como una forma de servir y ser útil en el medio social, conformándose a la par con una serie de características como las estructuras jerárquicas, en el monopolio, la capacidad productiva y la técnica de producción, en una organización corporativa.

Caldera (1972:93) distingue en sus lecturas como se desarrolló la organización del trabajo, de la cual destaca que se hacía “en forma minuciosa sobre todo en aquellas ciudades que se levantaban por efecto de su industria o comercio”, convirtiéndose en una organización de tipo corporativa en donde muchos aspectos, como el social, educativo, jurídico, además del comercio, hasta el político, valiéndose una fuerza muy poderosa la cual se logró aminorar con el propósito de hacer la organización gremial.

Más adelante en la Era Moderna aparece un sistema de trabajo distinto al conocido hasta entonces con el desarrollo de la gran industria que implicaba un mayor esfuerzo por parte de los agentes del trabajo en donde se hacía casi imposible la aplicación del régimen artesanal para completar toda la producción necesaria. El pensamiento moderno nace con un proyecto distinto del trabajo. En primer lugar se ve como una actividad indiferenciada que no distingue de actividades libres y serviles, en el que todo es trabajo y como consecuencia de esto el trabajo adquiere la visión del capitalista de sólo producir, ignorando las necesidades individuales de quienes lo realizan.

Se pasó a un régimen salarial en el que “el antiguo nexo, que bien mal, obliga al dueño a mantener al esclavo, al señor a velar por el vasallo, y sobre todo al maestro a ampliar al oficial y al aprendiz, desaparecieron en el nuevo juego de las fuerzas económicas, el obrero vendía su trabajo y se le pagaba mientras se le utilizara, al precio fijado por la ley económica de libre concurrencia. No se veía diferencia entre trabajo humano y una mercancía cualquiera.” Caldera (1972:94).

Este repentino cambio de la visión del trabajo, trajo consigo consecuencias serias las cuales cubrían las diferencias antes marcadas entre trabajo penoso y satisfactorio y el trabajo manual e intelectual, justificando en la desigualdad, como necesidad técnica para la división del trabajo, y en el carácter discriminador, con el que contaba el trabajo; la imposición de un status de vida, según las actividades que se desempeñasen en la producción. La Modernidad escruta al trabajo como una forma de división social entre quienes eran los que desempeñaban trabajo productivo que se canjeaba a cambio de dinero a través del comercio o salario, despreciándose el trabajo dedicado a las necesidades vitales y el trabajo que no deja huella, estos trabajos carecían de valor.

Hacia finales del siglo XIX, se comienza a exaltar más aun el desarrollo industrial, mezclándose en la sociedad el amor por el trabajo. Se empieza definitivamente a verse como un medio para la realización del ser humano. El enaltecimiento del trabajo trajo consigo el menor precio por otro tipo de actividades y una nueva concepción del tiempo. Se juzgaba que el tiempo era valioso cuando se

dedicaba al trabajo, cualquier otra clase de ocupación del tiempo, es “estar ocioso”. Se ve el cambio existente en cuanto a la concepción del ocio, al ser considerado un sinónimo de degradación.

Esta corriente del pensamiento modernista trajo consigo que el hombre se sienta parte importante e imprescindible de la maquinaria de producción, ha moldeado al individuo para el trabajo y a partir de esta creación es que se ha construido a la sociedad y cultura capitalista que hoy impera. Mas allá de cualquier arbitrariedad que seguramente se hayan cometido hay que ser realistas y reconocer que la economía de mercado ha sido el sistema que desarrolla los medios de producción efectivamente.

#### **2.4.3.2 Agentes Sociales**

Para poder hablar del trabajo como una actividad que involucra una serie de tareas y procesos que intervienen en el intercambio económico, se hace necesario describir quienes forman parte de ello, como es el caso de los agentes sociales del trabajo, los cuales por medio de disciplinas como las Relaciones Laborales se distinguen de un modo permanente y a nivel global la actuación y los intereses de éstos.

Los agentes sociales son toda manifestación de participación institucional en defensa de los intereses de las partes: empresa (patronal), trabajadores (sindicatos) y Estado (sociedad). Son protagonistas de los cambios y las decisiones que se tomen en el marco de las Relaciones Laborales y estas pueden tener inclinaciones no solamente económicas, sino también políticas y sociales. Su actuación se limita en la mayoría de los casos a los hechos ocurridos con ocasión del trabajo entre patronal y sindicato, quedando el Estado en un rol más bien de carácter jurídico.

A menudo se suelen confundir los términos de agentes con actores sociales. A diferencia de los agentes, los actores sociales del trabajo definidos por Lucas (1994:324) citando a Touraine, son agrupaciones poco estructuradas y semiorganizadas, que forman parte de la sociedad y que actúan puntualmente en determinadas ocasiones, es decir, no poseen la distinción de representatividad

institucional permanente, por lo tanto no se tomarán en cuenta tan específicamente como los agentes para esta investigación.

El Estado en palabras de Lucas (1994:325), como figura máxima ha ocupado un papel “caracterizado por la regulación de los desequilibrios derivados de los enfrentamientos entre los patronales y sindicales, lo que ha supuesto el desarrollo de un conjunto de medidas legislativas y normativas tanto en el ámbito específico de las relaciones de trabajo, como en el plano más general de la protección social”.

A lo largo del tiempo, se ha logrado que el Estado alcance más amplia y extensivamente la protección social de la que es partícipe, y ha enaltecido su capacidad de intervención públicamente al interior del modelo del Estado de Bienestar el cual Lucas (1994:326) define como “el que asume la garantía de proporcionar a los ciudadanos una prestación social amplia y generalizada”. Actualmente este modelo sigue en vigencia en muchos países europeos e industrializados a pesar de ser blanco de severas críticas por su carácter paternalista.

Las acciones e influencias del Estado están sujetas y directamente condicionadas al régimen u orientación política del gobierno que esté vigente, los que determina la efectividad y dirección del sistema de relaciones laborales que se tenga. Por ejemplo, la orientación de tipo progresista desarrolla el sector público de la economía y pretende compensar desequilibrios sociales de la desigualdad de rentas adoptando políticas fiscales flexibles y redistribuyendo el presupuesto público orientándolo a los gastos sociales, como es en teoría el caso de la actual gestión gubernamental de Venezuela. En éste el organismo encargado de velar por el diseño y cumplimiento de la legislación en materia laboral es el Ministerio del Trabajo como ya ha sido mencionado en oportunidades anteriores.

En conclusión, la verdadera función del Estado como agente social de las relaciones de trabajo es la de arbitrar los conflictos que puedan existir entre las otras dos partes (patronal y sindical) además de velar por legislaciones que sean justas y equilibradas. Debería ser en la realidad un juez estructurador de comisiones permanentes de trabajo sobre temas de economía, fiscalidad, mer-

cados internacionales, relaciones laborales y empleo, seguridad social, educación cultura y políticas sectoriales, entre otros.

Las Organizaciones Empresariales (o patronales como también se les llama) son aquellas que poseen los medios de producción y que emplean a una o muchas personas para que realicen una actividad económica. Según la LOT en su artículo N° 49 define al patrono como “la persona natural o jurídica que en nombre propio, ya sea por cuenta propia o ajena, tiene a su cargo una empresa, establecimiento, explotación o faena, de cualquier naturaleza o importancia que ocupe trabajadores, sea cual fuere su número”.

En materia de Relaciones Laborales por su parte, las organizaciones empresariales han demostrado tener un objetivo básico el cual se aboca al manejo de los criterios que regulan el uso, producción y la remuneración de la mano de obra, los cuales dependiendo de la recesión o expansión económica de un país se modifican en su naturaleza u objetivos.

En la actualidad, a pesar de las innumerables crisis que ha sufrido el mundo empresarial en las últimas décadas, la tendencia se inclina a la descentralización de las empresas y a la flexibilización laboral, entendiéndose por esta última según Lucas (1994:329) como “interna (cambios en la organización laboral, en las tareas funcionales, en la jornada y en el sistema salarial) y también externa (nuevas formas de contrato laboral, cambios en el número de empleados y movilidad de los trabajadores)”. A partir de estas nuevas formas de gestionar el trabajo se logra que las empresas se reorganicen y se adapten a un mundo competitivo e incierto en muchos casos, formando una posición más unificada y fortalecida frente a la acción de los agentes sindicales.

Para finalizar con los agentes sociales del trabajo, quedan por mencionar aquellos quienes realizan la actividad propiamente dicha del trabajo, es decir los trabajadores, definidos en la LOT en su artículo N° 39 como “toda persona natural que realiza una labor de cualquier clase, por cuenta ajena y bajo la dependencia de otra”, para lo cual debe ser remunerado por sus tareas. Efectivamente, los trabajadores son la fuerza productiva de las empresas, son la razón de ser del trabajo puesto que a pesar de contar con los

medios para producir, sin alguien que los transforme en bienes o servicios, en definitiva no habría ningún resultado a cambio y ni existiera actividad económica alguna de la cual sacar provecho.

Los trabajadores a lo largo del tiempo se han organizado y agrupado en organizaciones sindicales que buscan defender sus derechos y contar con leyes y normativas que los amparen en caso de conflictos con sus empleadores. Los sindicatos han tenido una fuerte unidad de acción y una considerable presencia social en defensa de proteger los intereses de los trabajadores, con una capacidad negociadora bien marcada y muy a pesar de crisis internas que han debilitado su representatividad y legitimidad (Lucas 1994:331). En el ámbito local, en Venezuela, los sindicatos han formado parte fundamental de los cambios y han hecho aportes que afectan los entornos económico, político y social.

### **2.4.3.3 Condiciones de Trabajo**

La eficiencia en el desempeño de los trabajadores no sólo depende del método del trabajo. Deben existir también una serie de condiciones que garanticen que se cumplan satisfactoriamente las tareas y que no se sufran malestares físicos, intentando en gran medida que se disminuya la fatiga causada por el gasto de energía luego del cumplimiento de la jornada.

Según Chiavenato (1999:63), y siguiendo a los ingenieros de la administración científica, teoría implantada por el estadounidense Frederick Winslow Taylor, se encuentran las condiciones que más preocupación causaron y que se consideraron como elementos importantes:

Adecuación de instrumentos y herramientas de trabajo y de equipos de producción para minimizar el esfuerzo del obrero y la pérdida de tiempo en la ejecución de la tarea.

Distribución física de las máquinas y equipos para racionalizar el flujo de la producción. Mejoramiento del ambiente físico del trabajo, de manera que el ruido, la falta de ventilación iluminación y comodidad general en el trabajo no reduzcan la eficiencia del trabajador.

Diseño de instrumentos y equipos especiales para cargos específicos como transportadores, clasificadores, contadores y otros elementos para reducir movimientos innecesarios.

Fue históricamente a partir de la aparición de la administración científica que las condiciones de trabajo se comenzaron a tomar en cuenta y a ser relevantes para el incremento de la productividad y eficiencia de los trabajadores, no por simple casualidad, ni por mera preocupación de los empleadores por la salud y bienestar de sus trabajadores, sino más bien por, percatarse de que mientras más cómodos y mejor ambientados estaban éstos se entregaban más a sus labores, lo que ya no repercutiría notablemente en la productividad de la empresa.

De igual forma, a nivel local Contreras (1993:211), hace referencia acerca de las Condiciones de Trabajo contenidas en la LOT de Venezuela diciendo que "nuestra jurisprudencia administrativa ha sostenido que las condiciones de trabajo son "las circunstancias de tiempo, modo, lugar, remuneración higiene y seguridad industriales y servicios sociales para los trabajadores, todas las cuales constituyen las situaciones de hecho en que el trabajo se presta"(Opinión de la Consultoría Jurídica del Ministerio del Trabajo de fecha 07-12-76)".

Con respecto al punto focal de atención de esta investigación, las personas discapacitadas han logrado que se vean respetados su derecho a un ambiente y condiciones sanas de trabajo, esto en comparación con décadas anteriores donde se les imposibilitaba casi por completo la inserción a los medios de trabajo. López (2003) analiza el documento de la OIT "Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo", en donde desglosa las recomendaciones anexas al mismo sobre ajustes y acondicionamiento de los puestos de trabajo a las necesidades de cualquier discapacitado. Como algunos ejemplos de ajustes recomendados están:

"Ajustes Materiales:

Ajuste de la altura de la estación o puesto de trabajo;

Uso de luces en vez de timbres o sistemas de megafonía;

Uso de carritos para trasladar las herramientas de trabajo o los efectos personales de un lugar a otro;

Adaptación de la empuñadura en las herramientas o el equipo de trabajo.

Ajustes no Materiales:

Uso de correo electrónico para comunicarse en vez de limitarse a instrucciones orales;

Paso al desempeño de tareas livianas físicamente;

Modificación de la distribución de las horas de trabajo, reducción de la jornada laboral, cambios en turnos;

Disminución de las cadencias o ritmos de trabajo u objetivos de productividad;

Obtención de ayudas en los colegas;

Capacitación, formación adaptada a la tarea y formación profesional.”

## **2.5. Caso 5**

### **2.5.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

El desempleo ha sido estudiado por diversos autores, generalmente orientado hacia la determinación de causas, consecuencias, relaciones e incidencias, que este tiene en la economía nacional. Entre estos se pueden mencionar:

Álvarez, A.; Medina, M. (1983) Causas y Consecuencias del Desempleo en Venezuela. Trabajo de ascenso para ascender a la categoría de profesor asociado en el escalafón universitario. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

Este estudio tuvo como objetivo analizar las causas y consecuencias de la problemática del desempleo en el contexto de la vida nacional; la investigación documental permitió recopilar información oficial, de textos, prensa y revistas de prestigio; y se llegó a la conclusión de que el desempleo en Venezuela es estructural y las causas comenzaron con la historia misma del país: con la injusta distribución de los ingresos, las variables dominaciones políticas y económicas que ha sufrido Venezuela, entre otras; y la principal consecuencia ha sido la marginalidad creciente de la población, debido a las inmigraciones en la búsqueda de las fuentes de empleo.

Esparza, Carmen A. (1991) El Desempleo en Venezuela, análisis social. Trabajo de Grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

Este trabajo tuvo como objetivo estudiar y analizar la problemática del desempleo estructural en Venezuela como expresión de la crisis socio-económica que vive el país, la investigación se realizó a través de un análisis documental, con una visión analítica y descriptiva sobre el desempleo y su influencia social; obteniendo como resultado que: la desocupación en nuestro país es esencialmente estructural debido a que refleja la incapacidad de las principales actividades económicas del país, para dar ocupación productiva a la totalidad de la fuerza de trabajo presente en el país, además la crisis económica impone medidas que recaen sobre los trabajadores venezolanos y genera desocupación y la convierte en uno de los más graves problemas sociales del país.

El desempleo ha sido estudiado por otros autores, al respecto se puede señalar:

La realizada por la Asociación Pro-Venezuela (1964) Foro sobre Ocupación, desempleo y política migratoria. Caracas, Venezuela; la cual se realizó con el objeto de estudiar a través de una investigación general acerca de la paradoja entre un crecimiento económico y un proceso acumulativo de desempleo abierto, para determinar las causas de tal fenómeno y tratar de

llegar a conclusiones con la formulación de una política de pleno empleo. En ésta se llegó a la consideración de que en Venezuela por ser caracterizado por poseer una población excesiva (en términos de recursos productivos disponibles) tiene un gran número de personas “ocupadas visiblemente” de una forma u otra, pero no representa un aporte a la productividad marginal y no genera variaciones en el producto total.

## **2.5.2. Segundo Eje**

### **2.5.2.1. Referente Teórico: Las Relaciones Industriales como disciplina**

Las relaciones de trabajo alcanzaron mayor relevancia, desarrollo y expansión con la revolución industrial, en la que se dieron un conjunto de transformaciones que trajo consigo la implementación de nuevos sistemas o formas de trabajo.

Desde siempre las formas de trabajo han determinado la vida económica de las sociedades al igual que ha sido la fuente generadora de ingresos que intenta satisfacer las necesidades humanas.

Hoy la disciplina que define estas relaciones tiene una doble visión una vista como relaciones industriales, a lo que muchos autores señalan que: “El término relaciones industriales reduce el ámbito de las relaciones de trabajo a un tipo de sociedad dominada totalmente por la industrialización capitalista que ella impuso” (Urquijo, 2001:24).

Los que defienden esta posición señalan que la misma expresa mejor el predominio del sistema industrial en las sociedades actuales. El otro punto de vista se refiere al término relaciones laborales que es considerado: “...Más amplio y comprehensivo, abarcando toda forma histórica de relaciones de trabajo que hayan podido surgir de las distintas formas de producción establecidas por el hombre a lo largo de su historia.” (Urquijo, 2001:24).

Quienes defienden éste término insisten en la importancia de la dimensión temporal, pues permite entender fácilmente los procesos

evolutivos que han marcado los cambios históricos de las formas de producción y consecuentemente en las relaciones sociales de trabajo.

En Venezuela el término se impuso por vía empírica, a través de las prácticas e influencias de las grandes compañías multinacionales petroleras norteamericanas; y por vía académica por medio el papel decisivo en la aceptación del término anglosajón, por parte de la universidad católica Andrés Bello al abrir esta especialidad y por la universidad de Carabobo al fundar una división docente de relaciones industriales y luego la creación de la escuela de relaciones industriales.

El perfil del profesional de relaciones industriales deberá adaptarse a ser:

- Un verdadero científico social, capaz de analizar situaciones en forma crítica y de proponer soluciones viables y objetivas...

- Un estudioso del mundo del trabajo, conocedor del proceso de desarrollo económico y social del país...

- Un posible investigador y docente, que coopere con otros académicos en la difícil tarea de perfeccionar las bases teóricas de la especialidad...

- Pero, sobre todo, un profesional, apto para gerenciar los diversos sistemas y subsistemas administrativos que conforman la actividad de la empresa, tanto en el sector público como privado, en lo referente al factor humano...

- ...Capaz de liderar los procesos de cambio...

- ...Preocupado por contribuir al desarrollo y la formación integral de los trabajadores...

- ...Preparado para ser un mediador y conciliador de los intereses de los grupos o sectores implicados en el proceso productivo...

- ...y que sepa hacer oír su voz en la formulación y en la gestión de políticas sociolaborales a micro y a macro nivel...

- ...todo ello, teniendo como orientación central de su conducta profesional, la mejora de la calidad de vida para todos los miembros de la sociedad, en función de sólidos principios y de valores éticos fundamentales que hagan posible el logro de este objetivo con equidad y justicia.

Este perfil debe orientar al estudiante a seguir adelante para encontrar alcanzar un desarrollo profesional que se adecue a las exigencias personales, organizacionales y del mercado actual.

“El proceso de la conformación histórica de la disciplina de las relaciones industriales está orientada por una corriente (industrialista) que ve la conformación de ésta disciplina académica como la última etapa de un largo proceso de desarrollo de la “ciencia del trabajo” o de la “administración científica del trabajo” iniciando con los principios de la escuela taylorista que fue dominada por ingenieros industriales, hasta llegar a la actual sistematización de conocimientos con una visión socio-política de la empresa y con un sentido interdisciplinar y bajo la casi común denominación de relaciones industriales.” (Urquijo, 2001: 26)

La complejidad interdisciplinar de la especialidad expresa la especificidad pluralista de la misma, en la que el que quiera desarrollar la carrera tiene la ventaja de poder especializarse en un área, bien sea, derecho laboral, desarrollo de personal, compensación y beneficios, recursos humanos, entre otras; o bien convertirse en un profesional multifacético capaz de ser un eficaz gestor de recursos humanos.

A continuación se define, basada en el criterio de Francesco Liso, la disciplina de las relaciones industriales como:

“...el conocimiento de la trama compleja de relaciones que ligan a los sujetos activos del conflicto industrial (sindicatos, empleadores, estado), globalmente analizados en una visión interdisciplinar que utilice las diversas ópticas, suministradas por nuestro actual tipo de conocimiento científico /el derecho, la economía, la sociología, etc.). (Urquijo, 2001: 25).

En el lenguaje común se ha tratado de confundir el término de relaciones industriales con la administración de personal. Las

relaciones industriales abarcan un campo más amplio, un sistema más universal, que se sale del sistema de la administración de empresas para confundirse con el sistema económico y social en que vivimos; mientras que la administración de personal es una parte de las relaciones industriales que está definida dentro del campo específico de la administración en general.

Para tener una idea más clara al respecto se pueden definir las relaciones industriales como:

“...Un conjunto de técnicas (ciencia aplicada), que basada en diferentes ciencias tales como: psicología, sociología, biología, matemática, antropología, economía, derecho, etc., se encarga del estudio del ser humano dentro del trabajo, y de los problemas y situaciones derivadas de éste, considerando al trabajo como un hecho social colectivo (base de cualquier sistema económico) (Marín, 1990: 2).

### **2.5.3. Tercer Eje**

#### **Gestión de Recursos Humanos**

Desde que existen grupos de personas organizadas para lograr objetivos comunes ha sido necesaria la administración de personal, y los individuos responsables de dirigir y manejar estas actividades, y que hoy se encuentran en una organización se enfrenta a la necesidad de proporcionar cierto tipo de entrenamiento, motivación, dirección y remuneración al personal que allí presta sus servicios.

La organización como sistema consiste en un proceso de identificar y agrupar el trabajo que se va a realizar, definiendo y delegando responsabilidad y autoridad, y estableciendo relaciones con el propósito de que las personas puedan trabajar en la forma más eficiente para lograr los objetivos.

Es por ello que el principal desafío de los administradores de recursos humanos es lograr el mejoramiento de las organizaciones mediante el uso más eficaz (lograr la producción de bienes y servicios adecuados a las necesidades del mercado) y más eficiente (uti-

lizar la cantidad mínima de recursos necesarias para la producción de sus bienes y servicios) de sus recursos.

Las organizaciones son generadoras de empleo, productos, servicios, necesarios para la economía, y poseen a su vez un elemento en común: las personas; son ellas quienes llevan a cabo los avances, logros y aún los errores, por ello constituyen el recurso más preciado pues determinan el éxito de las organizaciones con el capital intelectual que poseen.

Por el aporte de tal capital por parte del recurso humano y la consideración de las organizaciones, se ha hecho necesaria la revalorización de los recursos humanos como proceso primordial, y ha surgido la necesidad de establecer una gestión de recursos humanos en la que se definan estrategias tendientes a desarrollar competencias que garanticen el buen funcionamiento de la organización, así como también el crecimiento personal y profesional de las personas que comparten las actividades de la organización para que ésta alcance sus objetivos.

Hoy por hoy es la gestión de recursos humanos la expresión moderna para designar lo que tradicionalmente se denominaba administración o dirección de personal, la cual según algunos criterios tiene una orientación más administrativa y la gestión de recursos humanos trata sobre cómo a través de estrategias se puede gerenciar la gente que conforma una empresa.

La gestión de recursos humanos “comprende las actividades encaminadas a obtener y coordinar los recursos humanos de una organización” (Byars LI., Rue L., 1997: 6). Existen otros criterios que la conciben como gestión estratégica de recursos humanos, pues consideran que es una extensión de la planificación de recursos humanos; otros consideran que es el medio por el cual la empresa obtiene ventajas competitivas y tal gestión se distingue por su vinculación directa con la estrategia empresarial.

Considerando estos aspectos la gestión estratégica de los recursos humanos puede definirse como: “...un plan maestro o enfoque global que adopta una empresa para garantizar la utilización eficaz del personal...para obtener o mantener una ventaja en

el mercado con respecto a sus competidores... con el fin de cumplir sus objetivos. (Gómez L., Balkin D., Cardy R., 1998:5).

## **2.6. Caso 6**

### **2.6.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

La calidad de servicios ha sido manejada en diferentes investigaciones, orientándose en función del cliente. Estos estudios previos representan una recopilación del tema a tratar, con lo cual se desea darle consistencia a la investigación. A continuación se presentan algunos estudios entre los cuales podemos citar:

Cordero, Mireya (1998). Propuesta de un modelo de gestión de la calidad y productividad en el desempeño del trabajador Universitario. Trabajo de grado para optar al título de Especialista en Recursos Humanos. Área Estudio de Postgrado. Valencia. Venezuela. No publicado.

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la optimización del proceso de información y control estudiantil en la Universidad de Carabobo, con el propósito de recomendar un modelo participativo, mediante la puesta en marcha de estrategia basada en planes de acción, directo en los procesos y sub-procesos de información y control estudiantil. La investigación realizada estuvo soportada por un diseño de campo, descriptivo, transaccional, no experimental evaluativo, teniendo como metodología la aplicación de un cuestionario con lo que se concluyó que la función de información y control estudiantil presenta una imagen de trabajo multihabilidoso, donde se refleja por parte del recurso humano disposición hacia la prestación y satisfacción de un servicio y de los usuarios, pero con la necesidad de optimizar sus funciones y por consiguiente el desarrollo de los recursos humanos para que de esta manera se obtengan mejores resultados en su funcionamiento.

Gamboa, Ronal (2001) Evaluación y procura de la calidad de servicio al cliente en una empresa productora de alimentos balanceados para animales, caso estudio: Alimento Protinal, c.a. Trabajo

de grado para optar al título de Magíster en Ingeniería Industrial. Área de Estudio de Postgrado. Valencia, Venezuela. No publicado.

Este estudio tuvo como objetivo evaluar la calidad de servicio al cliente de la empresa Alimentos Protinal, en la línea de alimentos balanceados para animales, aplicando el Benchmarking, con el propósito de determinar cuál es el verdadero alcance de la misión y visión de la organización en cuanto a la atención al cliente. Esta investigación es de campo, desarrollado bajo el concepto de Benchmarking, mediante el análisis y recolección de datos. Como conclusión de este estudio se propone la aplicación de una estructura organizativa orientada hacia el servicio y el cliente, presentándose las pautas iniciales para la adecuación del esquema organizativo a seguir. La modelación de la estructura organizativa obedece al triángulo de los servicios de Kart Albretch, en donde los puntos radican en cliente, la gente, la estrategia y el sistema establecido. Asimismo señala que hay que reforzar las zonas problemas donde existe una debilidad aparente de la empresa para poder competir en los mercados globalizados.

Larissa, Leiva (2002) Estrategias para mejorar la calidad del servicio Postventa en el sector automotriz basada en las expectativas del consumidor Venezolano. Trabajo de grado para optar al título de Magíster en Administración de Empresa, mención: Mercadeo. Área Estudio de Postgrado. Valencia, Venezuela. No publicado.

Este estudio tuvo como objetivo diseñar estrategias para mejora la calidad del servicio postventa en los concesionarios de automóviles de la ciudad de Valencia, con el propósito de satisfacer las necesidades de los clientes que adquieren vehículo. La investigación es aplicada de tipo hipotético deductivo, que utilizó como metodología la aplicación de cuestionarios, obteniendo como conclusión que se están aplicando estrategias para las mejoras de la calidad del servicio postventa las cuales no están documentadas formalmente, pero hay la existencia de un programa de entrenamiento al personal en lo que a servicio al cliente se refiere, se descartó la hipótesis de que la falta de espacio físico para atender la

demanda diaria de vehículo incidía negativamente en la satisfacción de los clientes y se detectó la carencia de un control maestro del taller para el seguimiento diario de las piezas faltantes para terminar de reparar los vehículos en el menor tiempo posible. Además se observa que la alta gerencia tiene un alto grado de compromiso con la calidad de servicio que se les debe ofrecer a los clientes.

La gestión de los servicios está enfocada en los procesos administrativos, que según el autor Gabaldon (2001), opina que si están bien manejados se obtendrá éxito en el servicio que la empresa ofrezca independientemente del sector en que se aplique, a su vez que se tome en cuenta la cultura de gestión que tiene la organización. Gabaldon (2001), expresa que el sector salud sólo se toma en consideración el nivel más alto de la gerencia, existiendo una poca participación de los servicios y departamentos clínicos (niveles operativo) reflejándose ésto en los servicios de atención médica en hospitales públicos. El sector salud en la actualidad presenta gran debilidad, convirtiéndose en una crisis a nivel nacional, debido a problemas de costo de tecnología médica su cuestionada efectividad y la eventual irracionalidad. Este autor señala que los administradores aparentemente no están claros en el hecho de que la reforma solo será posible con la participación activa de los responsables médicos de servicio y de los departamentos clínicos, en el marco de una gestión de servicio óptima en cuanto a la atención médica. Es importante señalar que el autor habla de la estructuración de la gerencia de servicio en forma general así como también del comportamiento y desarrollo organizacional, pero como sus estudios se basaron en el sector salud, hace más hincapié en este sector.

## **2.6.2. Segundo Eje**

### **2.6.2.1. Referentes Teóricos: Teoría de Herberz**

La base de una organización es el factor humano por lo que es necesario conocer la satisfacción de los trabajadores debido a la influencia que tiene sobre el desempeño de sus labores.

Para comprender como se origina la satisfacción de los trabajadores se debe entender lo relacionado al ciclo motivacional el cual

es interpretado por el autor Arias (1999:243), donde expresa que la motivación es uno de los muchos elementos que deben tomarse en cuenta en el proceso productivo debido a que el individuo desarrolla un esfuerzo (es decir, manifiesta una conducta) que se afina en su personalidad condicionado en parte por su ambiente, cultura y por la organización.

Existen factores importantes que intervienen directamente en la satisfacción de los empleados, los cuales están agrupados en la teoría de Herzberg teoría conocida como los motivadores y factores higiénicos.

Herzberg dice que es erróneo pensar que la satisfacción tiene como contrapartida la insatisfacción deben medirse en escalas diferentes por esta razón se define también en teoría dual.

De acuerdo con Herzberg los factores que llevan a la satisfacción en el puesto son separados y distintos de aquellos que conducen a la insatisfacción en el puesto. Por tanto los administradores que procuran eliminar factores que crean la insatisfacción en el puesto pueden traer la paz, pero no necesariamente la motivación, estarán aplacando a su fuerza de trabajo en lugar de motivarla.

**Factor Higiénico:** Son aquellas condiciones externas que rodean al trabajador, los salarios, beneficios sociales, políticas de la empresa entre otros. Cuando estos son adecuados la gente no estará insatisfecha sin embargo tampoco estará satisfecha si se quiere motivar a la gente en su trabajo Herzberg sugiere enfatizar el logro, reconocimiento, el trabajo mismo la responsabilidad, crecimiento estas son características que la gente encuentra intrínsecamente recompensantes.

**Factores Motivacionales:** Dichos factores están relacionados directamente con las tareas del cargo, "constituyen el cargo en si", y lo relacionado a asenso delegación de responsabilidad, entre otras cosas que tienen que ver muy directamente con la satisfacción del trabajador y su productividad. Es por esta razón que estos factores deben ser tomados en cuenta por la gerencia a la hora de evaluar el clima organizacional.

### **2.6.3. Tercer Eje**

#### **2.6.3.1. Calidad de servicio**

En la última década, el servicio se ha visto como una actividad que ha tomado auge a nivel organizacional y que a su vez ha representado una ventaja competitiva y de diferenciación en el mercado. El servicio esta presente en todas las circunstancias de la vida, desde el nacimiento (ya que solicita un servicio de parto) hasta la muerte (que se requiere de un servicio funerario), siempre se necesita de la demanda de un servicio, así es señalado por Cobra (2000), el cual afirma la existencia de el servicio en todos los procesos de la vida diaria, donde a cada instante recibimos o damos un servicio.

El concepto de servicio se ha visto íntimamente relacionado con la calidad, por que simultáneamente el cliente recibe ambas.

Cobra (2000:140), expresa que la calidad es un elemento importante para definir un servicio ofrecido, ya que con bases en este criterio, el consumidor establece la diferencia entre el servicio de una empresa y el de sus competidores.

En consecuencia se puede señalar que el servicio lleva implícito el nivel de calidad que se ofrezca al cliente, por ello se tomo en consideración la definición que toma el autor James (1997:46), del autor Juran (1986), definiendo la calidad como la adecuación para el uso, donde la opinión del usuario es la que indica que la calidad está en el uso real del producto o servicio.

El cliente es la base en este concepto, porque la opinión del mismo va depender de la percepción que haya tenido, generando un criterio de satisfacción e insatisfacción hacia el producto o servicio en cuestión.

Las organizaciones de servicio ya no deben limitarse solo a producir un servicio y prestarlo, si no que deben ir a la apreciación positiva del cliente que es el objetivo primordial para ganar ventaja competitiva, estas esperan determinar los servicios que quieren recibir los clientes y han de producir estos servicios que puedan llenar sus expectativas, las funciones que no sirven para los clientes tiene poco que ver con la calidad del servicio ya que tan

solo satisfaciendo las expectativas del cliente podrá la organización prestar servicios de calidad.

Así también se considera la definición de Edward Deming (1987), adoptado por el autor Arias (1999:171), donde define la calidad como el grado predecible de uniformidad y confiabilidad, a bajo costo, adecuado a las necesidades del mercado y a lo que le cliente desea y necesita.

Es importante señalar el hecho de uniformidad y confiabilidad que se espera recibir del producto o servicio, ya que los clientes sienten la necesidad de confiar en lo que reciben, como una manera de identificar sus necesidades y expectativas con la organización obteniendo clientes fieles.

### **2.6.3.2. Naturaleza y características de los servicios**

Las características de los servicios han sido tratadas por diferentes autores, pero tomamos como referencia las señaladas por Kotler (1996).

**Intangible:** es la principal característica que diferencia un producto de un servicio ya que los servicios no pueden ser percibidos por los sentidos, estos no se pueden ver, sentir, saborear, escuchar, ni oler.

**Inseparables:** la prestación de un servicio requiere de la interacción del cliente con el que lo presta, no se puede separar de su prestador bien sea una persona o una maquina de esta situación también se deriva el hecho a que el servicio se producen y se consumen simultáneamente.

**Variable:** depende de quien, cuando, como, donde y la manera en que es ofrecido un servicio de estas variables va a depender la satisfacción del cliente con el servicio prestado.

**Perecedero:** El servicio no utilizado, no se puede almacenar para usarlos mas adelante.

**Heterogeneidad:** es la inconsistencia o variación en el rendimiento de los seres humanos, ya que son más difíciles de estandarizar que los bienes tangibles.

A partir de las características definidas anteriormente podemos fácilmente diferenciar un servicio, como un producto intangible que implica un esfuerzo humano o mecánico, que no puede poseerse físicamente un ejemplo de ellos son los servicios que prestan los bancos a sus clientes, teniendo claro que nadie puede poseer y guardar estos servicios, lo contrario ocurre con un bien que es un producto tangible que los consumidores pueden poseer físicamente aunque algunas empresas muchas veces unen estos dos aspectos porque su actividad económica, además estas consiguen ser competitivas por su producto intangible (servicio), que por su producto tangible que es en realidad su razón de ser de esta distinción se deduce, que no existen ni bienes puros y tampoco servicios puros uno de los dos elementos suele ser el predominante y esta es la razón que se utiliza para clasificar un producto como un bien o un servicio.

Existen empresas de productos tangibles que reflejan su fortaleza en el servicio tal es el caso de McDonald's, donde según estudios realizados, la empresa logra niveles altos de calidad debido a los servicios que prestaba a sus clientes, un aspecto intangible que se convierte en el punto de comparación con sus competidores.

### **2.6.3.3 Diferentes niveles de la calidad de servicio**

Según Tigani (2001), señala que existen cinco niveles de calidad en el servicio lo cual se describe a continuación:

Fuera de Competencia: Viene dado por aquellas empresas que se han mantenido en el mercado, pero que pueden ser eliminadas fácilmente por un competidor potencial, ya que se han mantenido pero no se preocupado por invertir en nuevas estrategias para que la empresa se actualice, es decir se han conformado con los pocos clientes que están acostumbrados a ese viejo mercado, y que pueden convertirse en una amenaza porque muchos de ellos consumen servicios en esas competencias satisfacen sus necesidades y pasan a formar parte de la otra compañía reduciendo cada vez mas el mercado de la empresa obsoleta que muchas veces tiende a desaparecer.

**Mediocridad:** Es en este nivel donde se ubican las empresas de servicio, que han descuidado las expectativas de los clientes en cada en cada momento de la verdad, es decir se imparte servicio al cliente pero no se toman en cuenta todos los detalles que el percibe. En este caso Horovitz (1991:12), señala que uno puede verse abocado a proporcionar un servicio intrínsecamente mediocre e influir positivamente en la percepción del usuario si se informa de las razones de la mala calidad en el servicio. Esta influencia sobre la percepción del cliente puede ser cambiada mediante una interacción con el mismo, donde si la organización es reactiva y no proactiva es en este momento que se dará cuenta de los detalles en el servicio que se ofrece.

**Presencia y Responsabilidad:** Es en este nivel donde se ubican las organizaciones que invierten dinero tratando de dar un buen servicio, pero muchas de ellas debido a que no realizan una investigación adecuada en el mercado, gastan en forma absurda creyendo que si invierten dinero en todo aquello que crean que aumente su percepción en forma positiva con el cliente, ya han mejorado su calidad en el servicio, siendo esto falso. En este nivel también suele suceder que se adopten o se copien estrategias de servicios de otras organizaciones que no se adecuan o no van a funcionar de la misma manera como en la organización piloto.

**Compromiso Serio:** Es en este nivel donde la empresa manifiesta su vocación de servicio, es decir que sabe que desean los clientes y son capaces de mejorar día a día dicho servicio, lo cual puede lograrse solamente mediante una aplicación de una investigación de la satisfacción de los clientes, dando prioridad a la opinión del mismo, sacrificando prejuicios de la organización. Por ello que el autor Horovitz (1991:78), señala que las empresas suelen creer que su servicio es tan especial que no admite comparación alguna y que por consiguiente el cliente se encontrara satisfecho, siendo esta actitud totalmente falsa.

**Excelencia:** Es el nivel mas alto, donde se mueven las organizaciones que superan las expectativas de los clientes, donde se le da importancia a la autocracia y receptividad para conocer al cliente, orientando dichas estrategias de servicios al verdadero objetivo.

Un servicio excelente crea hábito en la organización, pero sino se tiene claro que el cliente siempre aumenta sus expectativas de valor, el servicio puede volverse mediocre, ya que la percepción del mismo es relativo y cambiante en el tiempo por ello debe aplicarse mejora continua para obtener ventajas competitivas sostenibles y de esta manera superarse así mismo continuamente.

## 2.7. Caso 7

### 2.7.1. Primer Eje

#### **Antecedentes**

En torno a la temática de los Efectos de los Riesgos Ocupacionales en la Salud Reproductiva de las Mujeres Profesionales de la Medicina, no existen investigaciones, que se relacionen directamente con el tema. Pero aún así, se hallan trabajos de investigación que poseen similitud con el tópico a tratar e igualmente contribuyen a la consecución de los objetivos de esta indagación; tal es el caso de los estudios que se presentan a continuación.

Borges, Aismara (1994) Condiciones de Trabajo y Salud Reproductiva de las Trabajadoras de la Industria Textil. Trabajo Presentado para optar al Título de Magíster en Salud Ocupacional e Higiene en el Ambiente Laboral. Maracay. No Publicado.

Con esta investigación, la autora se plantea como objetivo principal, establecer la relación existente entre algunas condiciones de trabajo y los riesgos laborales de la industria textil y la presencia de trastornos a la salud reproductiva de las trabajadoras, en lo relativo a los abortos espontáneos, prematuridad, bajo peso al nacer y malformaciones congénitas. Para ello, se realizó un tipo de investigación explicativa, asociando al trabajo fabril asalariado su posible impacto en la reproducción biológica de las trabajadoras; comparando aspectos de la historia reproductiva en una muestra de veintinueve (29) trabajadoras de la industria textil y sesenta y una (61) amas de casa trabajadoras de la textilera. La metodología implementada para la realización de este estudio, consta de tres partes; la primera de ellas obedece a; visitas de inspección y reconoci-

miento de riesgos, realizadas en las seis (06) industrias textiles del Estado Aragua; la segunda parte, hace referencia a la aplicación de encuestas a las veinte y nueve (29) trabajadoras de las industrias textiles; y la tercera parte, se lleva a cabo con la aplicación de las encuestas a sesenta y una (61) amas de casa, trabajadoras de las textiles. En cuanto a los resultados de esta investigación, se encontraron diferencias significativas entre trabajadoras textiles y amas de casa textiles, con respecto a abortos espontáneos, un 17,65% lo representan las trabajadoras de las textiles y un 3,61% lo representan las amas de casa; en cuanto a los nacimientos prematuros un 21,43% se refleja en las trabajadoras de las textiles, y un 16,25% en las amas de casa; referente al bajo peso al nacer, un 18,52% representa a las trabajadoras de las textiles y un 2,50% a las amas de casa textiles. Por último, en lo referente a sus historias reproductivas se refiere, las trabajadoras de las textiles se encuentran ubicadas por encima del 15% esperado, para las poblaciones femeninas en edades reproductivas, mientras que las amas de casa, se encuentran muy por debajo de lo esperado.

Así también el Centro de Estudios y Asesoría en Salud (CEAS; 1994) elabora un temario sumamente amplio titulado “Mujer, Trabajo y Salud”; en éste, los especialistas tratan de manera integral, todo cuanto compete al trabajo femenino; las responsabilidades del patrono y Estado con respecto al trabajo de las mujeres, el derecho a la salud reproductiva de las mujeres; además de presentar la salud para las mujeres en el área laboral.

Por otro lado, Carmona et. al. (1982) realizaron un estudio acerca del potencial tóxico del mercurio en los Odontólogos Higienistas e hijos de estos profesionales. Dichos estudio advierte acerca de los altos índices de concentración de mercurio en los consultorios de odontología general.

Por su lado, Camejo (1999) incorpora a la temática “Los Agentes teratógenos y malformaciones, congénitas”. La autora plantea que durante el periodo de embarazo o etapa de vida intrauterina, existen sustancias químicas compuestas extrañas y medicamentos que atentan contra la sana formación del huésped infantil ocasionando las malformaciones, la morbilidad y la mortalidad prenatal.

En esa misma medida, existen instituciones internacionales que se han dedicado a la investigación en el área de la salud Ocupacional, tal es el caso de la National Institute of Occupational and Security Health (NIOSH); institución ésta que en 1999, publicó un artículo referente a los efectos de los riesgos ocupacionales en la salud reproductiva de la mujer; dicho artículo afirma que existen muchos factores que pueden afectar la sana reproductividad de la mujer así como también su capacidad reproductiva, sin embargo, también existen ciertos peligros en los lugares de trabajo que igualmente afectan la reproductividad de las mujeres.

Por último, Borges (1998), elabora un artículo acerca de los riesgos a los que se encuentran sujetos el personal de enfermería, la autora plantea que el personal de enfermería se encuentra expuesto a un gran número de riesgos biológicos, físicos y químicos; debido a la manipulación de sustancias químicas así como también la atención de pacientes, los cuales representan su objeto de trabajo. Sin embargo, existe otro tipo de cargo que incrementa el nivel de dificultad del trabajo cotidiano, tal es el caso de las jornadas de trabajo, la comunicación entre médicos y colegas la rotación de turnos, entre otras.

## **2.7.2. Segundo Eje**

### **2.7.2.1. La Mujer bajo el enfoque de la Salud Ocupacional**

#### **2.7.2.2. Salud Ocupacional: Un Área de las Relaciones Industriales**

Con los principios de Taylor, comienza el proceso de la administración científica del trabajo; generando un esquema mecanicista, tanto en el trabajo como en los trabajadores. Dicha administración era manejada por los Ingenieros Industriales, debido a la concepción del trabajo sólo como un medio proveedor de bienes de consumo y riqueza; dejando a un lado su aspecto social y humanista.

Sin embargo, los aportes y estudios realizados por psicólogos industriales, que a su vez fueron criticados y superados por los sociólogos industriales; tal como lo señala Urquijo (1993), logran

converger en torno al sentido multidisciplinario que exige la administración del trabajo a través de una visión sociopolítica de las organizaciones. En este sentido, se asoma en la administración científica del trabajo, la posibilidad de interactuar con otras disciplinas para llevara acabo su gestión en las organizaciones.

Comienza entonces a generarse en el seno de las organizaciones de principios del siglo XIX, una serie de transformaciones, que dan lugar a un nuevo orden social; a través de la nueva concepción del trabajo como un instrumento fundamental para el desarrollo del hombre como un ser social y de la sociedad como tal.

En este sentido, señala Villegas (1988), que el mayor interés por el estudio hombre dentro de las organizaciones y su comportamiento en la misma; comenzaron a ser de interés a partir del estudio realizado por Elton Mayo en 1953; de allí se deriva la importancia que la administración científica, demuestra por la administración del recurso humano. Pues bien, señala Urquijo (1993:18) citando a Dahrendorf; justifica la aparición de las Relaciones Industriales como una disciplina académica y como una nueva profesión; debido a la gran contribución que ésta obtiene, tanto en lo específico como en lo originario de la sociología; así también Henemam, plantea la importancia que merece el estudio y solución de los problemas financieros, a partir de las relaciones laborales, es decir, que la economía en su afán por analizar los asuntos monetarios que le corresponden, dejase a un lado el protagónico rol de los asuntos laborales en la dinámica económica de la sociedad.

De esta manera las Relaciones Industriales, comienza a valerse de múltiples disciplinas, para incrementar su capacidad de alcance en torno a la solución de los problemas con ocasión del trabajo. Ahora bien, con respecto esta multidisciplinariedad de las Relaciones Industriales; la disciplina que más se adapta a la temática aquí presentada es la de la Salud Ocupacional.

Pues bien, la disciplina de la Salud Ocupacional en el campo de las Relaciones Industriales, nace y se vincula a dicha profesión a través del análisis de tres factores importantes, como lo son; las condiciones de trabajo; las cuales se encuentran signadas por la calidad o precariedad de los recintos laborales; las condiciones

de vida de los trabajadores, referentes al cuidado de la integridad física y psicológica del trabajador; a la calidad de vida, tomando en cuenta los aspectos psico-sociales del ser humano, los cuales deben ser de carácter prioritario dentro de las políticas y normas de la organización, y por ende deben ser mejorados a través de los sistemas de remuneración, de los beneficios socio-económicos, estabilidad laboral, entre otras. Y por último, tenemos los procesos de desgastes que naturalmente padecemos todos los seres humano, pero que puede ser acelerado debido a la naturaleza del trabajo que realiza; he allí el punto a tratar por las Relaciones Industriales a través de la disciplina de la Salud Ocupacional. A través de los modelos de Taylor y Ford; se caracterizaba por ejecutar acciones en el campo de la Seguridad y de la Salud Laboral, luego de la ocurrencia del daño o accidente.

Trabajaban basándose en un sistema de estimados y posterioridad; es decir, los especialistas o analistas del área para entonces, realizaban proyecciones de los accidentes y/o muertes que pudiesen ocasionarse o que se esperaban durante el periodo de producción; a manera de patrón de rendimiento. Entonces, si lo real llegaba a superar a lo esperado, éstos descartaban por completo el programa implementado e incorporaban otro programa. En caso de que llegase a suceder lo contrario, es decir, que lo real no superase a lo esperado, el programa perduraría sin ser modificado o mejorado; pues de igual forma ya se habían producido accidentes y muertes dentro de la organización, sólo que éstas se encontraban por debajo, de lo que en inicio se estimó.

Señala Acevedo (2002), que para entonces la carencia de una amplia capacidad de identificación, que permitiese el análisis de la relación existente entre salud y trabajo, se encontraba muy limitada; por ende, la especificación de las consecuencias o enfermedades, con respecto a los factores de riesgo ocasionados por las condiciones de trabajo; no estaban bien definidas.

Ello conllevaba a la no identificación o ubicación verdadera del problema, postergando de esa manera su tratamiento, minimización y en el mejor de los casos; su eliminación. La verdadera razón de ser de la Salud Ocupacional, deriva de la importancia

que representa la integridad y bienestar del ser humano, para que éste desarrolle sus habilidades físicas y mentales dentro del contexto del trabajo.

En ese sentido, las Relaciones Industriales, adopta la disciplina de la Salud Ocupacional, pero no para tratar la enfermedad, pues ello le corresponde a la Medicina Laboral; si no, para realizar estudios higiénicos preventivos del trabajo, determinar y corregir los riesgos profesionales a los cuales se encuentran propensos o expuestos los trabajadores, determinar las aptitudes psicofísicas; conjuntamente con la medicina laboral, para la realización de las tareas correspondientes a cada uno de los cargos; para el diseño y preparación del personal; en cuanto a planes de contingencia, en todos los niveles de la organización. En la selección y preparación del personal encargado de la vigilancia higiénica y preventiva; y muy enfáticamente en la vigilancia de los servicios higiénicos y sociales de la empresa. Así lo señala Villegas (1988:429)

Por último, cabe destacar el sentido legítimo, que se le otorga a la práctica de la Salud Ocupacional como una disciplina, dentro de las Relaciones Industriales en Venezuela, a través de la Ley de Ejercicio Profesional de la misma.

Pues bien, ésta (Ley de Ejercicio Profesional de las Relaciones Industriales, 2003), en su Título III, artículo quinto, establece los servicios profesionales de los Relacionistas Industriales y profesionales a fines; involucrándolos en la aplicación de métodos y técnicas científicas, que proporcionen el desarrollo de la gerencia integral del recurso humano del país, para de esa manera facilitar el funcionamiento entre capital y trabajo, abordando el escenario laboral con una visión integradora y orientada al logro del desarrollo nacional y del bienestar social. En ese sentido, dicha ley apuntala en el ordinal séptimo del artículo quinto, la inclusión de la Salud Ocupacional, a través de la coordinación y vigilancia de los programas de higiene, salud y seguridad laboral, para la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales en las empresas, organizaciones e instituciones tanto públicas como privadas.

### 2.7.2.3. Teoría del Género

La sentencia de la Mujer a las tareas domésticas y a la imposición de muchas otras actividades, siempre ha sido observada desde un segundo plano, debido a que estas actividades hogareñas se denotan como actividades sin importancia alguna. Quedando pues confinada exclusivamente a las actividades domésticas y reproductivas, dentro del esquema social. En ese sentido, señala Acevedo (2002:27), que desde los años ochenta han surgido nuevas categorías analíticas y conceptuales de la mujer; a fin de explicar las desventajas sociales de las mujeres, por medio de las desigualdades sociales y las discrepancias jerárquicas entre los sexos.

Ciertamente, en la dinámica de las relaciones sociales a la que Mires (1996), denomina como patriarcado, que a su parecer; es un poder que se expresa microfísicamente asentado en distintos puntos, los cuales pudiesen ser lugares, instituciones, personas, hábitos y culturas e incluso internalizado por las mujeres; ha conllevado a la trascendencia sólo de los aspectos masculinos, en el ámbito de la producción de bienes y servicios, la inteligencia, razón, creatividad, entre otras. Dejando a un lado, o quizás por debajo de lo masculino al papel femenino de la reproducción biológica-natural, como producción primordial de la sociedad; lo que hace que la mujer sea vista como un elemento lleno de debilidades.

Ello originó el incremento del dominio patriarcal, permitiendo pues el establecimiento de brechas entre el desarrollo de las mujeres y el de los hombres. Bajo este esquema, el género busca la minimización de dichas brechas de hombres y mujeres; es decir del género, a través del establecimiento del equilibrio, de la igualdad, de la justicia de género.

Pues bien, en torno a ello, a finales del año 1960, señala un documento emitido por la Universidad Nacional Autónoma de México (2003), que se aceptó al término sexo, como una referencia biológica, construida a partir de la diferenciación social entre hombres y mujeres; todo ello, gracias a los aportes de la Psicología y luego de las Ciencias Sociales. En ese sentido, se vio la necesidad de crear una terminología que permitiese el contraste en el esquema social;

a fin de estructurar las relaciones entre hombres y mujeres, fue así como nació el término Género.

Señala Acevedo (2002:27), que el género hace referencia a un atributo de la calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre y lo que corresponde a la mujer. Lo ideal sería que a través del género se le concediera a ambos sexos la oportunidad de establecer la equidad entre las actividades que realizan y que son las que los hace distintos; es decir, equiparar, por ejemplo; trabajo productivo (referido al Hombre), con el trabajo reproductivo (referido a la Mujer).

Género, no se trata sólo y únicamente de analizar las estructura y dinámica de las mujeres, dentro del esquema social; sino también de abocarse a estudiar la figura masculina. Sin embargo, quienes se han dedicado a la investigación acerca de las condiciones y las situaciones de vida de las mujeres se han ocupado igualmente de la condición masculina y de las situaciones de vida de los hombres.

Señala Godina (2001), que el género permite crear una visión de las sociedades, culturas y la gente que conforma dicha sociedad. Además de ello, esta teoría lleva consigo una gran significación para el análisis de problemas fuera del terreno biológico a partir de un terreno simbólico, a través de cuestionamientos de aspectos como la subordinación de la mujeres, utilizando mecanismos de delimitación, calidad y rigor en cuanto a las diferencias de la desigualdad y de las posiciones encontradas entre ambos sexo.

En este sentido, el género abarca todo lo referente a las relaciones sociales basadas en la diferencia sexual y las relaciones de poder cuya característica esencial se basan en el dominio masculino.

Ahora bien, las intervenciones intelectuales y políticas de las féminas en las últimas décadas, han logrado el esclarecimiento de la teoría, del género, pues no se trata de crear un sentido de supremacía de las mujeres sobre los hombres; sino de establecer igualdades de condiciones y oportunidades dentro de la sociedad. Desde esta perspectiva, Mires (1996:55), señala que la presencia política de la mujer existe desde hace una eternidad; y que quizás todo comenzó cuando Eva le dio de comer a Adam

del fruto prohibido; rebelándose así contra su propio destino; ser la costilla de Adam.

Es por ello, que el género no nos enfrenta a una problemática exclusiva de las mujeres, y que no se trata sólo de que alcancen mejores oportunidades o de que se incorporen a ámbitos de la vida social de los que han estado excluidas.

Dicha teoría, permite visualizar a las sociedades y a las culturas en su conjunto, y por lo tanto a todos los sujetos que intervenimos en sus procesos, mujeres y hombres. Es, pues, una teoría que busca no sólo entender el mundo de las relaciones de género, sino también proceder a transformarlo.

El Género, viene a delimitar la esfera psicosocial mujer-hombre, la cual no se encuentra vinculada por una perspectiva genética, ésta se construye progresivamente, a través de la madures tanto individual como social. No tratándose de la supremacía de las mujeres sino de la equidad entre mujeres y hombres, incentivando primeramente el interés de las féminas, a través de la educación, profesionalización, motivación y concientización de éstas, con respecto al papel igualmente importante que juegan dentro de la sociedad como productoras de vida.

#### **2.7.2.4. Teoría Feminista**

El feminismo, señala Mires (1996), es la teoría de los movimientos feministas, al parecer, el feminismo es un conjunto teórico de un movimiento social en donde coexisten mujeres feministas y mujeres no feministas. En ese sentido, el feminismo se convierte en un sin fin de opciones y perspectivas para abordar el dominio patriarcal.

Pues bien, durante los últimos 25 años, señalan Castro y Bronfman (1998), ha surgido una nueva corriente de pensamiento, en los países occidentales, se trata pues del pensamiento feminista. Ciertamente a lo largo de la historia han prevalecido las formas de organización social que suponen la virtual exclusión de la mujer de la participación en la vida social, cultural, económica, científica y política; destinándola al confinamiento a la vida doméstica.

Sin embargo, el movimiento feminista se concentró en el desarrollo de una agenda política a fin de lograr la transformación del estatus y la creación de una sociedad sin sexismo. En su afán por lograr ese objetivo ha sido beneficiada por el desarrollo de una teoría social feminista, la cual cuestiona de modo radical, la tradicional forma masculina de hacer Ciencia.

El punto de partida de esta teoría es el señalamiento del dominio masculino sobre las mujeres en prácticamente todos los periodos de la historia. Este dominio se ha reflejado incluso en la selección de los temas que los científicos sociales consideran relevantes para su estudio.

Desde una perspectiva antropológica, Castro y Bronfman (1998) citando a Ortner (1974), proponen la explicación de la constante universal; que es más que la subordinación de las mujeres a través de su papel en la reproducción, lo que las hace más cercanas que el hombre a la naturaleza; al respecto Mires (1996:65), señala que la inferioridad física de las mujeres sería una causa de su subordinación frente al patriarcado, ya que éste no tendría fundamentación económica sino biológica; fundamentándose en la maternidad y en el embarazo de la mujer.

Castro y Bronfman (1998), de acuerdo con el planteamiento de Ortner; la posición secundaria de las mujeres en la sociedad ha sido justamente el resultado de su construcción social como seres más cercanos a la naturaleza que los hombres.

Así pues, Género es una construcción social que se asume como “lo masculino” y “lo femenino”. Debido a ello, el género no está determinado por la biología; es decir, por el sexo; por el contrario, se encuentra presente en todas las sociedades y sus representantes son hombres y mujeres.

Sin embargo, el conocimiento y manejo del término como lo que realmente es, conlleva al acierto, desarrollo y evolución de las perspectivas de la Teoría del Feminismo.

Señala Ritzer (1999) citando a Parsons (1954); que es evidente dentro del marco sociológico, el rol del sexo, pues para que exista armonía en el funcionamiento de la familia debe existir una División

Sexual del Trabajo, en donde varones y mujeres desempeñan actividades distintas y tienen responsabilidades distintas.

La importancia de la Teoría del feminismo, recae en la responsabilidad que la misma tiene para ubicar a las mujeres en cada uno de los hechos que acontecen en la sociedad, y en los cuales éstas han jugado un papel importante, pero que no han sido reconocidos debido a las marcadas diferencias con respecto a los hombres y a la subordinación de las mujeres por parte de éstos.

### **2.7.3. Tercer Eje**

#### **Evolución de la Salud Ocupacional y sus inicios en Venezuela**

Desde tiempos remotos, el ser humano se ha visto en la histórica obligación de ganar su sustento a través del esfuerzo propio y a costa de un sin fin de riesgos. Pocaterra (1986:3)

Visto de esta forma, la única ocupación posible a inicio de los tiempos era la lucha por la vida; lo cual traía consigo una diversidad de actividades y labores tanto para el hombre como para la mujer. Luego con la aparición de los asentamientos agrícolas-pecuarios, se comienzan a delimitar las actividades, dando lugar a lo que hoy es denominado como División Sexual del trabajo, pero que inicialmente se llamó División Laboral.

Tiempo después, se inicia el laboreo de metales en donde se acentúa aún más la División Laboral; ya que dicha ocupación requería de ciertas características especiales fisiológicamente, que no eran comunes en todos los pobladores o integrantes de aquellas sociedades.

Fue de esta manera, como el hombre comenzó paulatinamente su evolución con respecto a las ocupaciones que le permitían y facilitaban a la obtención del sustento. Pero, debería pasar mucho tiempo para que se llegasen a relacionar los riesgos con la ocupación que se llevaba a cabo, mucho más aun, para que se comenzasen a tomar las medidas preventivas con la finalidad de evitar dichos riesgos.

En épocas de la esclavitud, no existía interés alguno por las condiciones, bajo las cuales los esclavos realizaban sus actividades, ni mucho menos, los riesgos que conllevaban las prácticas de las ocupaciones esclavistas.

En Grecia y en Roma, países en donde aun el Estado poseía esclavos; a pesar de su madurez como sociedad; quizás no se dio el nivel idóneo de importancia a la temática de la salud, con respecto a los riesgos derivados de las ocupaciones que se llevaban a cabo para el momento.

Pero paradójicamente, surgieron aportes que incursionaron en la evolución de la Salud Ocupacional. Según Rodríguez (2002); la investigación realizada por Hipócrates en el siglo IV antes de Cristo (ac); en donde hace referencia a la enfermedad de Metalúrgicos y Mineros. Luego, la investigación que llevó a cabo por Plinio el Viejo, antes de la era Cristiana, en donde alude acerca de la enfermedad de los mineros, producida por el azufre y el zinc. Finalmente, Galeno, durante el segundo siglo de la era actual enfoca su interés hacia los trabajadores del área Mediterránea.

Es así, como comienzan a despertarse inquietudes en torno a aquellas enfermedades que aquejaban, sin lugar a dudas, a las personas que realizaban labores relacionadas con las ocupaciones de la época.

Todo ello, hasta llegar a quien hoy día es considerado como el Padre de la Medicina Ocupacional; Bernardino Ramazzini, y quien según Sánchez (1997), convencido de la importancia que significó en su momento la artesanía para el desarrollo de la civilización; se permitió publicar en el año 1700, su libro titulado *Di Morbi Artificum Diatriga*; debido al conocimiento que éste tenía con respecto a los artesanos trabajadores, quienes a cambio del sustento propio y familiar, obtendrían una enfermedad fatal.

Con la Revolución Francesa (1787-1799), el hombre logra su propia trascendencia ideológica, a través de los derechos del hombre y del ciudadano; dándole cabida al derecho a la libertad, a la igualdad, a la seguridad, derecho a la resistencia de opresión, derecho a la libertad de expresión y de pensamiento.

Dichos postulados, comienzan a generar un fenómeno ideológico, con ansias de vida y libertad en cada uno de los integrantes de la sociedad mundial; quienes por derecho consagrado, exigen lo que realmente les corresponde.

A mediados del siglo XVIII, comenzó a gestarse un cambio que modificaría por completo, la estructura económica y social en el mundo entero; tal es el caso de la Revolución Industrial. Inventiones como la Bobinadora Mecánica, la Máquina de Vapor, el Telar Mecánico y la Despipetadora de Algodón; marcaron la pauta en el cambio a una nueva etapa de producción de bienes.

Pues bien, los avances científicos toman su curso, y en vista de ello se comienzan a mejorar la prevención y el diagnóstico de riesgos, pero simultáneamente comienzan a aparecer nuevos riesgos; es aquí, donde se desarrolla la higiene industrial, que inicialmente según Rodríguez (2002), era denominada Medicina del Trabajo en las Ciencias de la Salud. Pero, debido a la inmensa necesidad de adoptar y acoplar otras ciencias en ocasión del trabajo; cambia su nombre a Salud Ocupacional. A fin de ampliar su campo de acción y obviamente, su alcance; a través de la multidisciplinariedad que le brindan distintas ciencias.

Bajo el esquema de la Revolución Industrial, según Bloomfield (1959), ésta evidenció altos índices de mortalidad entre los trabajadores; debido a las condiciones adversas presentes en las fábricas y minas, caracterizadas por el vapor, los gases y el polvo.

Entre los años 1841 y 1892, se comienza a analizar el trabajo de las mujeres y niños en las fábricas. En cuanto a la Mujer, debido que el núcleo familiar comenzaba a deteriorarse, perdiendo importancia como unidad productiva de la mano de obra; y por que desde siempre, la figura femenina dentro del esquema ideológico social; se le ha confinado al trabajo y atención del hogar. En cuanto a los niños, pues ciertamente en épocas de la Revolución Industrial, el niño en las fábricas sencillamente era “algo más”.

Sin embargo, Rojas (1991), considera que no es un problema que el niño trabaje, ya que el trabajo le crea sentido de responsabilidad; pero el verdadero problema y el centro de atención de todo

ello sería la naturaleza del trabajo que el niño ejecute; pues es aquí en donde se separan, el sentido de responsabilidad y el sentimiento de “ser explotado”.

En 1893, se estudia la posibilidad de atacar las acusas de peligro existentes en las fábricas; es entonces cuando se comienza a hablar de la Insalubridad Ambiental, a la cual se le pretendía hacer frente, a través de la Seguridad e Higiene Industrial.

Durante el año 1919, en Europa, se introduce la modalidad de reconocimiento y remuneración de las enfermedades y los accidentes laborales. En 1929, en la ciudad de Bruselas se lleva a cabo el Primer Congreso Nacional para las Enfermedades de Trabajo, siendo éste un evento de gran trascendencia dentro del marco evolutivo de la salud ocupacional.

En ese mismo año, en Italia, se impone la realización de los exámenes pre-empleo y de los exámenes periódicos. Pues bien, vale la pena resaltar dos importantes aspectos que se lograron, luego de la introducción de la máquina de vapor durante la Revolución Industrial; el primero de ellos, es el acelerado incremento del número de trabajadores en las fábricas y talleres, lo cual ocasionó la desaparición de las relaciones trabajador-patrono, que se habían concebido antes de la Revolución Industrial; debido al tamaño de talleres familiares conformados por pocos trabajadores; dando lugar a la organización y asociación de los trabajadores, bajo el esquema de la negociación, a fin de reclamar por mejores condiciones de trabajo y sueldo.

El segundo aspecto, guarda estrecha relación con el aumento, muy notorio de accidentes y enfermedades en ocasión del trabajo; originados por determinantes como las imperfecciones de las máquinas, la carencia de equipos de protección adecuados y el alto nivel de ignorancia en cuanto a la naturaleza o el grado de toxicidad de los materiales que se utilizaban.

Según Bloomfield (1959), la evolución de la Higiene Ocupacional dentro de la industria, se inició gracias a la iniciativa de tratamientos de las lesiones traumáticas. Entonces, hoy día vale la pena resaltar, la simplicidad del cambio ideológico de épocas pasadas y la trascendencia que ello ha traído en lo referente a la Salud Ocu-

pacional. Ya que anteriormente el foco de interés era el cuidado y mejoramiento de las máquinas, así como también de los procesos industriales que se llevaban a cabo.

En la actualidad, la industria dirige sus esfuerzos y centra su atención en la disminución de desperdicios y costos; resultantes de la carencia de cuidado y protección adecuada para los trabajadores. Y de la incorporación y mejoramiento continuo de las técnicas, procesos y nuevas tecnologías que garanticen las condiciones de trabajo aptas, para la realización de las labores pertinentes.

Sin embargo, las condiciones modernas en las industrias; han desencadenado nuevos retos para esta disciplina; poniendo a prueba el intelecto e ingenio de los especialistas en higiene y seguridad industrial; quienes están llamados a enfrentar y solucionar los problemas de salud y seguridad que aquejan y atentan contra la integridad de los trabajadores.

En Venezuela, la preocupación por las condiciones de trabajo, comenzó en la época de las Colonias. Según Pocaterra (1986), en los países de América Latina, y muy especialmente en Venezuela, se dictaron lo que para entonces se denominaba Reales Cédulas; que no eran más que ordenanzas dictadas a fin de proteger a los aborígenes esclavizados por los conquistadores, de los abusos y maltratos que éstos les propiciaban. Pero bien es sabido, que este tipo de instrumento no era respetado, por lo tanto no eran acatados en su totalidad, por parte de los colonos.

No obstante, lo único que se pudo lograr en tiempos de la colonia, fue el cambiar una atrocidad por otra; así lo expresa Sánchez (1997). Pues con la llegada de los negros esclavos, los nativos venezolanos fueron destinados a trabajar en la agricultura, en las casas de los colonos; como servidumbre y en las minas; siendo ésta última la labor menos gratificante.

Según Sánchez (1997), todo comienza cuando el Fraile Bartolomé de las Casas, pide a la Reina de España, protección para los aborígenes, ya que éstos eran utilizados por los colonos para la búsqueda de perlas en el fondo del mar, y muchos de los nativos venezolanos, presentaban lesiones sumamente graves en la piel.

Pocaterra (1986), por su parte hace referencia a una ordenanza dictada en el año 1643 por el Oidor Diego Carrasquilla Maldonado; la cual estipula en primera instancia que aquellos aborígenes que trabajaban en las minas, no podrían dedicarse a otra actividad distinta a esa. En segundo lugar, hace referencia al horario de trabajo de doble turno; es decir, de ocho de la mañana a 12 del mediodía; y en las tardes, de dos de la tarde hasta las cuatro de tarde. Así mismo, se estableció un régimen de multas, para aquellos patronos o dueños de cuadrillas que violentarán el horario acordado; entre muchos otros aspectos importantes.

Para el año 1855, en Venezuela se dictan disposiciones sobre la seguridad, los primeros auxilios y los servicios médicos; todo ello a través del entonces Código de Minas. Luego, con la aparición de la Ley de Hidrocarburos en 1920; se establecen e introducen en las industrias petroleras, los Departamentos de Medicina.

Cuando se aprueba en 1936, la Ley del Trabajo, se prevé la creación del Seguro Social Obligatorio; el cual es fundado en el año 1944. En el año 1968, durante el gobierno de Raúl Leoni, se crea el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo; a fin de que tanto patronos como trabajadores estuviesen obligados al debido cumplimiento de las normas allí estipuladas, en cuanto a higiene y seguridad industrial se refiere.

Por último, en el año 1986, se promulga la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT 1986:1); cuyo objetivo, tal como lo reza en su artículo primero es; garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, las condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

Vale la salvedad, el resaltar que todas y cada una de las leyes antes mencionadas, han sido modificadas o reformadas; a fin de ajustar los cambios que se producen en las organizaciones y en la sociedad misma, a éstas; para de esa manera garantizarle a los trabajadores su salud y bienestar dentro de las industrias.

A pesar de todos los avances tecnológicos y las nuevas tendencias organizacionales, la Salud Ocupacional, ha logrado enfrentar

los retos que el presente y el futuro le han impuesto; siendo el pasado el trofeo de logros alcanzados. La Salud Ocupacional, entonces se definiría, como aquella disciplina que se dedica a la preservación, evaluación, mantenimiento y promoción de la salud aquellas personas, que indistintamente de su estrato social, llevan a cabo una ocupación. Todo ello lo logra, a través de la multidisciplinariedad; es decir, con el aporte que le brindan ciencias como; las ciencias sociales, las ciencias naturales, las ciencias exactas, entre otras.

## **2.8. Caso 8**

### **2.8.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

Numerosas son las organizaciones que actualmente se preocupan por promover estados óptimos de salud en los centros de trabajo, así como también ha constituido una preocupación para las investigaciones que se han realizado al respecto, las cuales se han enfocado en diferentes perspectivas. Entre estos estudios se pueden citar:

Escalona Carmen (1996) Diseño de un Proyecto Educativo de Saneamiento Ambiental Fundamentado en la Participación Comunitaria. Trabajo de Post-grado para optar al Título de Especialista en Malariología y Saneamiento Ambiental. Universidad de Carabobo. Maracay. No publicado.

Este estudio tuvo como objetivo diseñar un proyecto educativo de saneamiento ambiental, fundamentado en la participación comunitaria, en la comunidad rural Puertos de Payara del Municipio Páez, Estado Portuguesa, siendo la investigación un proyecto factible, propició una metodología de recolección de datos e información a través de entrevistas semiestructuradas, diálogos, observación directa y reuniones informales a 700 habitantes de la comunidad, dando lugar a la propuesta de que la participación comunitaria es un proceso fundamental para el logro de la salud y el saneamiento ambiental en las comunidades.

Tortolero Elsy, De Andrade Nivlen (2001) Cumplimiento del Convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo área de Seguridad, Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. Trabajo de Pre-grado para optar al Título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

Esta investigación de tipo exploratoria, se realizó con el propósito de registrar y observar los fenómenos que pertenecen a ese campo de estudio, estableciendo como objetivo un diagnóstico acerca de la aplicabilidad del convenio 155 de la Organización Internacional del Trabajo en la empresa Nek C.A, para verificar a través de cuestionarios y entrevistas estructuradas a los departamentos de dicha empresa como parte de la metodología, si los encargados de la gestión preventiva conocen lo establecido en el convenio y si reciben formación en el ámbito de la seguridad e higiene del trabajo. Obtuvieron como resultado que no existe por parte de la gestión preventiva conocimiento ni aplicación del convenio 155 con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, reflejó una fortaleza para la empresa dado que cumple un 60% de lo establecido en la normativa legal.

Di Natale y López (2000) se inclinaron hacia la investigación descriptiva sobre el saneamiento básico y los organismos oficiales en los establecimientos de alimentos, específicamente el comedor estudiantil de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, identificando como organismo principal al Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, así como sus deberes y su relación con la higiene de alimentos. Para ello, acudieron a entrevistas semi-estructuradas, a la consulta de la normativa legal respectiva y a la observación directa como parte de la metodología. Arrojaron entre otros aspectos como resultado que todas las personas empleadas en la elaboración, depósito, expendio o transporte, y en general las que tengan contacto directo con alimentos, sin ser consumidores, deberán estar provistos de certificados de salud expedido por la autoridad sanitaria y deberán usar trajes apropiados a la naturaleza de su trabajo y someterse a las medidas de higiene personal que indique las autoridades sanitarias.

En este mismo contexto Rangel (1987) realizó una investigación cuyo objetivo básico se centró en los fundamentos para desarrollar un programa de higiene y seguridad industrial en las organizaciones, en donde se le otorgó mayor importancia al aspecto de la seguridad. Esta investigación documental analizó el estado deplorable de las condiciones ambientales en los sitios de trabajo y, más aún, las pocas perspectivas de mejorar esta situación, arrojando como resultado que aunque bajo la existencia de leyes como la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo no hay preocupación por parte del ejecutivo de darle total implementación a estas leyes en los sitios de trabajo y que además, el grado de apoyo de la gerencia de las organizaciones juega un papel importante para el desarrollo de un programa de higiene y seguridad, ya que sin él, se estaría en presencia del fracaso en el logro del mismo.

## **2.8.2. Segundo Eje**

### **2.8.2.1. Referente Teórico: La Salud Ocupacional como Disciplina**

La salud ocupacional es una disciplina científica dirigida a promover seguridad, protección y atención a los empleados en el desempeño de su trabajo. Dentro de sus funciones principales se puede señalar: Crear un ambiente y actitudes psicológicas que promuevan la seguridad en el trabajo; Desarrollar y mantener un ambiente seguro para la realización de las actividades laborales; Promover protección adecuada para la realización de las tareas; Promover orden y limpieza en los lugares de trabajo, a través de acciones de mantenimientos; Supervisar las actividades para conocer oportunamente los riesgos a los que se exponen los trabajadores y Vigilar constantemente a los trabajadores, mediante exámenes médicos periódicos.

Sin duda alguna, la participación de los empleadores y trabajadores es determinante para estructurar medidas preventivas, acordes a las situaciones de riesgo en los centros de trabajo, de tal manera, de promover estados óptimos de salud y seguridad. Tal como lo indica el artículo 6 de la Ley Orgánica de Prevención Con-

dición Y Medio Ambiente de Trabajo (L.O.P.C.Y.M.A.T), en su numeral primero y segundo:

A los efectos de la protección de los trabajadores en las empresas, explotaciones, oficinas o establecimientos industriales o agropecuarios, públicos y privados, el trabajo deberá desarrollarse en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores:

Que garanticen todos los elementos de saneamiento básico.

Que presten toda la protección y seguridad a la salud y a la vida de los trabajadores contra todo riesgo de trabajo.

Al respecto De Vos Pascual (1994:10) señala que: El trabajo constituye para el hombre una necesidad económica, una vocación, un estímulo, un derecho y un deber para satisfacer sus necesidades y mantener una vida digna y decorosa. Por ello el trabajo y la salud son aspectos íntimamente relacionados, ya que el trabajo es toda actividad mediante la cual el hombre desarrolla sus capacidades físicas e intelectuales, con el objeto de cubrir dichas necesidades, pero a la vez constituye una fuente de riesgo para la salud que tiene su origen en las condiciones en que el trabajo se realiza.

Podría resumirse a continuación que la importancia de la salud ocupacional y su influencia en el clima organizacional, radica en el hecho, de que la primera posee como prioridad entre otros aspectos promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores, prevenir daños que puedan afectar la salud, por las condiciones de trabajo, protegerlos en sus ocupaciones de los riesgos a los que se exponen y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes y capacidades; es decir que la salud ocupacional es una disciplina que promueve ambientes seguros de trabajo en beneficio de la integridad y bienestar de los empleados. Fundamentos que como consecuencia, dan lugar a una percepción positiva de los trabajadores hacia los procesos que ocurren en los centros de trabajos, por ende, genera un comportamiento positivo en los mismos, que se puede reflejar en su desempeño, niveles motivacionales altos, lealtad, compromiso y en la construcción de un clima organizacional efectivo y armónico, para el logro de los objetivos de las organizaciones.

Haciendo referencia al clima organizacional y al objeto de estudio de esta investigación, es importante acotar que pueden presentarse dos escenarios. La primera inclinada hacia la percepción de los comensales, con respecto al servicio que reciben, es decir, su impresión con respecto a la comida, servicio, ambiente, etc. que pudiera generar una percepción positiva, o por el contrario generar una percepción opuesta, y dar lugar así a un clima organizacional de violencia, agresión, frustración, etc. Aspectos que dan lugar al segundo escenario en donde el clima organizacional no es únicamente determinado por las condiciones en las que los trabajadores laboran, sino además es determinado por el usuario y el servicio que este recibe; el desafío es simple se basa en la calidad de todos los servicios.

### **2.8.3. Tercer Eje**

#### **2.8.3.1. Los Riesgos Ocupacionales y su Impacto Sobre la Salud de los Trabajadores**

El riesgo profesional se define según De Vos Pascual (1994:14) Como posibilidad de daño a las personas o bienes, como consecuencia de las circunstancias o condiciones de trabajo.

En este mismo sentido, La Comisión Venezolana de Normas Industriales 2270 (COVENIN) define el riesgo como una medida del potencial de pérdidas económicas o lesión en términos de probabilidad de ocurrencia de un evento no en términos de probabilidad de ocurrencia de un evento no deseado junto con la magnitud de las consecuencias.

De una manera más amplia el riesgo es una situación, probabilidad o posibilidad de que ocurra algo no deseado y que genere daño, que en el caso de los trabajadores se manifiesta en accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales. De allí pues, que todo trabajador se pueden exponer en su ambiente de trabajo a agentes nocivos como producto de su tarea laboral. En esta perspectiva la ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), establece en su artículo 28:

Se entiende por enfermedad profesional, los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en que el trabajador esta obligado a trabajar; y aquellos estados patológicos imputables a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas agentes químicos, agentes biológicos, factores psicológicos y emocionales...temporales o permanentes, contraídos en el ambiente de trabajo.

Visto de esta forma, el hombre con su trabajo se expone a una serie de riesgos ocupacionales, es decir, a una serie de situaciones o factores que pueden romper con el equilibrio físico, mental y social dando lugar a una perdida de la salud. Siendo las cosas así resulta claro, que los riesgos a los que se exponen los trabajadores están determinados entre otros, por los factores de naturaleza física de los individuos, por los factores psicosociales y por las condiciones de trabajo.

Haciendo referencia a los factores de naturaleza física de los individuos, este se refiere a las capacidades y características individuales de los trabajadores como por ejemplo la edad, el sexo, características raciales, motivación, etc; y que en gran medida son elementos que determinan los factores de riesgo en el trabajo, como se indica anteriormente; en relación con ello Keith (1985:43) señala que:

La condición física de los trabajadores ha demostrado ser un factor clave en los registros de accidentes. Las características físicas inadecuadas del empleado pueden ser factores de inseguridad, tanto en las condiciones como en los actos que producen. El entrenamiento para la seguridad necesita ser intensificado según la edad del empleado; ya que, esta puede influir en su tendencia a reaccionar rápidamente.

En cuanto a los factores psicosociales, se refieren a los elementos mentales, emocionales y sociales del individuo que pueden no sólo ejercer influencia en las reacciones de los mismos, sino que también pueden hacer que tengan influencia de que los individuos puedan sufrir alguna enfermedad o accidente ocupacional. Por otro lado, según las condiciones relacionadas con el trabajo propiamente

dicho, este esta condicionado por su intensidad, duración de la jornada de trabajo, ritmo del trabajo, pausas y descansos que se realizan dentro de la jornada laboral, diseño ergonómico de los puestos de trabajo, etc, elementos esencialmente peligrosos cuando la permanencia del trabajador es prolongada, sin descansos, con tareas repetitivas y automatizadas.

Como consecuencia de lo expuesto según De Vos Pascual José (1994) las condiciones de trabajo deben permitir y favorecer la participación de los trabajadores en el control de las tareas que desempeñan, con el propósito de prevenir tensiones relacionadas con el trabajo y evitar la inseguridad en el mismo.

Cabe destacar además, que un agente de riesgo es un conjunto de elementos que se consideran nocivos y que pueden encontrarse en el entorno laboral, incidiendo negativamente en la salud de los trabajadores. Dentro de estos agentes se puede mencionar: agentes físicos, químicos y biológicos.

Los agentes físicos son los que generan daños funcionales y comprenden el ruido, vibración, temperatura, ventilación, la radiación y la iluminación. Aspectos que se explican a continuación:

- El ruido: Es la emisión de ondas sonoras que son emitidas por una fuente, y se proyecta y difunde en un medio elástico como el aire, agua, superficies lisas, que permiten su propagación.

El ruido se caracteriza por su intensidad y su frecuencia. La intensidad se puede definir como la cantidad de energía empleada para generar un ruido; y la frecuencia es la cantidad de veces que se repite el ruido, considerando que este último es todo sonido no deseado, molesto y peligroso para la salud. Es por ello, que la intensidad, la frecuencia y evidentemente el tiempo de exposición juegan un papel importante en el daño a la salud del trabajador.

- La Vibración: Es toda oscilación continua que es percibida por las personas como una sensación de movimiento, se caracteriza por su frecuencia, es decir, el número de veces que se oscila en cada segundo pudiendo ser frecuencia muy baja, baja o alta. La vibración se transmite en superficies sólidas, y la frecuencia conjun-

tamente con el tiempo de exposición son variables importantes en relación al impacto o efectos en la salud del individuo, que afecten su capacidad de trabajo, a su comodidad y a su propia seguridad, lo cual puede dar lugar a enfermedades profesionales.

- La Temperatura: Es una onda térmica generada por una fuente dependiendo de los grados de temperatura, pudiendo ser caliente o fría, manifestándose en fuentes naturales como el sol, volcanes, o artificiales, tal es el caso de todo equipo capaz de generar ondas por razones mecánicas o reacciones químicas como hornos, fundición, aire acondicionado, etc. Unas condiciones de temperatura adecuada generan sensación de confort, es decir, conformidad del individuo con el medio ambiente que lo rodea, por el contrario, unas condiciones de temperatura inadecuada pueden producir efectos fisiológicos directos que afecten la conducta del individuo, fatiga y disminución del rendimiento.

- La Ventilación: Consiste en las condiciones térmicas en el ambiente de trabajo. Al respecto el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHYST) en su artículo 122 reza:

Todo establecimiento, taller o local de trabajo de cualquier naturaleza que sea y sus instalaciones anexas, deberá tener un volumen de aire, no inferior a diez metros cúbicos, por persona y una altura mínima de dos metros sesenta centímetros. Estarán provistos de dispositivos que permitan, sin molestias para los trabajadores, la entrada del aire puro y la evacuación del aire viciado, a razón de treinta metros cúbicos por hora y por trabajador, o una cantidad suficiente para renovar completamente el aire ambiental diez veces por hora...

Una ventilación inadecuada en el lugar de trabajo puede generar decaimiento, fatiga, envenenamiento y dar lugar a enfermedades y accidentes de trabajo.

- La Radiación: El fenómeno de la radiación es aquel donde algunas formas de energía afectan la estructura atómica de la materia de varias maneras. Cuando el átomo se encuentra en estado estable, los electrones se mueven en órbitas, a ciertas dis-

tancias del núcleo y las radiaciones son emitidas bien por el núcleo inestable o por el área orbital del mismo. De esta manera cuando una fuente de radiación separa los electrones de su átomo, el proceso se conoce como ionización. Pudiendo ser las radiaciones ionizantes o no ionizantes. Las primeras se refieren a las radiaciones electromagnéticas, estas radiaciones, por norma general, son provocadas por los rayos x, partículas alfa, beta rayos gamma y neutrones. Este tipo de radiaciones no se percibe por los sentidos, sino por los efectos que produce en el organismo como vómitos, quemaduras, hemorragias, etc.

En relación con las radiaciones no ionizantes, son incapaces de producir fenómenos de ionización. Dentro de este grupo se encuentran los microondas, los infrarrojos y los ultravioletas; elementos presentes en puestos de trabajo relacionados con la telecomunicación y posee un gran poder de penetración en los tejidos biológicos produciendo afecciones en el sistema nervioso central, circulatorio y en las glándulas endocrinas, por tal razón es evidente que el uso de los equipos de protección personal juega un papel importante como sistema de prevención.

- La Iluminación: La iluminación es un factor que condiciona la calidad de vida y determina las condiciones de trabajo en que se desarrolla la actividad laboral, la iluminación se puede definir como la radiación visible generada por fuentes luminosas de origen natural o artificial, aunque es importante acotar que se debe adecuar la cantidad de luz al plano de trabajo. Una iluminación adecuada disminuirá la fatiga visual, siempre que favorezca la identificación de los colores, el contraste correcto; evitando los deslumbramientos. En relación a lo expuesto el Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHYST) en su artículo 129 plantea: El patrono deberá tomar las medidas necesarias para que todos los lugares destinados al trabajo, tengan iluminación natural o artificial en cantidad y calidad suficiente, a fin de que el trabajador realice sus labores con la mayor seguridad y sin perjuicio de su vista.

Dentro de este marco es importante acotar la existencia de agentes químicos y biológicos. Los primeros son de acuerdo con De Vos Pascual (1994:21) los elementos de materia orgánica o inor-

gánica, naturales o sintéticos, carentes de vida propia y presentes en el ambiente de trabajo de modo que pueden dañar la salud. Según su estado físico se presentan en el aire como polvo o humo, en estado sólido como bruma o niebla, y en estado líquido como vapor o gas.

En cuanto a los agentes biológicos, estos son seres vivos microscópicos o microorganismos presentes en el ambiente, que en contacto con la piel pueden producir enfermedades infecciosas o parasitarias. Los agentes más comunes son: Las bacterias que son organismos unicelulares, visibles al microscópico; los virus que son microorganismos no celulares, capaces de multiplicarse en el interior de una célula viva, destacando que son enfermedades virales las producidas por virus respiratorios, las transmitidas por animales como la rabia y las infecciones sanguíneas como hepatitis, sida, etc. Y finalmente los hongos que no son más que formas de vida vegetal, cuya incidencia en las personas se manifiesta a través de la piel, tal es el caso de la micosis, el cual es un hongo que se introduce en el cuerpo por medio de esporas afectando a los pulmones, órganos internos y piel.

Por lo anteriormente expuesto, es importante asegurar la protección de los trabajadores contra todo tipo de riesgo que perjudique su salud, para garantizar un desempeño óptimo y el alcance de los objetivos organizacionales.

### **2.8.3.2. La Higiene de los Alimentos**

Para tener en claro lo que significa la higiene de los alimentos, es relevante definir de manera general el término higiene. La higiene puede definirse como la rama de las ciencias medicas que tiene como objetivo primordial crear y mantener las condiciones óptimas para la vida del hombre.

De este modo, la higiene es una ciencia que no sólo se preocupa por el estudio de las relaciones del hombre con el medio exterior y de mejorar sus condiciones sanitarias, con el propósito de evitar o disminuir enfermedades, sino que además utiliza todos los recursos

y conocimientos de las ciencias en general, con este mismo fin. Sin embargo, una definición más clara, es la que expone Montesinos (1980:15) quien sostiene que la higiene es el estudio de las relaciones sanitarias del hombre con el mundo exterior, es una disciplina formativa de las medidas y normas para preservar la salud y la influencia del medio ambiente.

La higiene de los alimentos es la que en realidad nos compete, y es la disciplina encargada del estudio y normalización de cuantas medidas sean necesarias para garantizar la inocuidad, salubridad y el valor intrínseco de los alimentos en todas las fases que van desde su cultivo, producción y preparación, hasta su consumo.

Del mismo modo se puede afirmar que la higiene de los alimentos es una rama de la medicina preventiva que se encarga de la protección de los alimentos y su estrecha relación con la salud y la vida; ya que, evidentemente sin una adecuada higiene de los alimentos no es factible un estado de salud óptimo individual y por ende, los niveles generales de salud de una población o comunidad tienden a ser más bajos. Por lo antes expuesto, queda en evidencia la estrecha relación entre la higiene de los alimentos y la salud pública, y su propósito conjunto de prevenir los riesgos de enfermar a través de la ingestión de alimentos alterados, contaminados, e igualmente promover la obtención de alimentos sanos y nutritivos para la población o las comunidades en general.

Los alimentos pueden definirse según Rodríguez y De Rodríguez (1993:185) Como toda sustancia que introducida en el organismo sirve para la formación y reparación de los tejidos o para la producción de calor.

También la expresión alimentos ha sido investigada por autores internacionales, que coinciden que los alimentos comprenden las sustancias que son introducidas en el organismo para promover y sustentar el crecimiento, mantener las funciones corporales, reparar o reemplazar tejidos y suministrar energía. Por regla general se consideran entonces alimentos a las sustancias que entran al organismo por el conducto digestivo. Los alimentos, además por su propia naturaleza, en determinadas circunstancias

pueden alterarse, transformarse en vehículo de enfermedades y romper el equilibrio de la salud del hombre al ser ingeridos, como consecuencia los factores que influyen en la calidad de los alimentos son:

**Factores ambientales:** Estos factores corresponden a los agentes contaminantes que se encuentran en el aire, como por ejemplo el polvo, microorganismos en el suelo o el agua, gases, temperatura, etc. Que pueden sin duda, producir enfermedades a quienes ingieran alimentos contaminados. De allí pues, que los factores ambientales constituyen un índice sanitario

**El Hombre:** Sin duda el hombre es un factor fundamental que influye en la calidad de los alimentos, el hombre puede transmitir enfermedades de difusión aérea, digestiva, contacto directo, etc. Es de competencia de la higiene de los alimentos toda forma de difusión pero en forma más relevante el conocimiento de las enfermedades que se transmiten por vía digestiva, ya que, el tubo digestivo representa la puerta de entrada, el sitio de multiplicación y la puerta de salida de los gérmenes. Es por ello que las enfermedades que el hombre padece al nivel de sus vías respiratorias pueden contaminar los alimentos y producir graves brotes de intoxicación alimentaria, e igualmente puede suceder si el manipulador de alimentos posee heridas supuradas en la piel.

**Los Animales:** Los animales transmiten diferentes enfermedades que al ponerse en contacto con los alimentos, pueden generar enfermedades a la población o comunidad usuaria. Evidentemente, en el factor animal se incluyen los rastreros, los roedores, los voladores o insectos y los cuadrúpedos como los perros y gatos, entre otros.

## **2.9. Caso 9**

### **2.9.1. Primer Eje**

#### **Antecedentes**

El aprovechamiento de desechos sólidos, en este caso el papel, ha sido estudiado por muchos autores a nivel nacional e internacional

desde diferentes enfoques u orientaciones, es decir, es visto como una estrategia económicamente rentable, ecológicamente positiva, jurídicamente obligatoria, etc. Entre algunas investigaciones podemos citar:

Fernández, Jesús (2001) Diseño de un modelo de gestión ambiental para el manejo de los desechos sólidos del Instituto Universitario de Tecnología de Puerto Cabello (IUTPC). Trabajo de grado para optar al título de Magister en Ingeniería Ambiental. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

Este trabajo tuvo como objetivo el diseño de un modelo de sistema de gestión ambiental para el manejo de los desechos sólidos no peligrosos que se generan en el IUTPC. La investigación se encuentra enmarcada en la modalidad de proyecto factible; basado en una investigación de campo o estudio diagnóstico, obteniendo como resultado la disminución de una cantidad significativa de papel y cartón que se destinaba al relleno sanitario, igualmente se logró aumentar la vida útil de los mismos y mejorar las condiciones ambientales.

Bello, Héctor (2001) Sistema de recolección selectiva de desechos sólidos a través de la comunidad escolar (propuesta para el municipio Puerto Cabello). Trabajo de investigación para optar al título de Economista. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela. No publicado.

La investigación tuvo como objetivo estudiar la factibilidad de la implementación de un sistema de recogida selectiva de desechos sólidos urbanos por parte de los alumnos del municipio Puerto Cabello para mejorar el tratamiento y disposición final de la basura a través de un análisis socioeconómico. La investigación es un proyecto factible utilizando como metodología la observación, obteniéndose como resultado la imperante necesidad de integrar las funciones de gestión integral de los residuos sólidos no peligrosos que son obligatorios para los municipios, de igual manera la creación de centros de acopio para recolectar, clasificar, almacenar y vender materiales recuperables a empresas recicladoras a través de sistemas autogestionados con el fin de generar ingresos a plan-

teles educativos para mejorar condiciones en términos de eficiencia, sostenibilidad económica, sociales, políticas y ambientales.

Valduciel, Miguel (1998) Los procesos de reciclaje Fuentes alternas de generación de ingresos para las universidades nacionales públicas. Trabajo de grado presentado para optar al título de Magíster scientiarum en ciencias administrativas. Caracas. Universidad Central de Venezuela. No publicado.

El objetivo general es analizar cuáles han sido las políticas financieras seguidas por las universidades nacionales durante el período comprendido entre los años 1990 a 1996 determinando cuáles serían las ventajas si aplicamos los procesos de reciclaje, como fuente generadora de ingresos. El tipo de Investigación es un proyecto factible donde se presenta una propuesta descriptiva y funcional para ser aplicada. La muestra piloto fue la Universidad Central de Venezuela. El estudio obtuvo como resultados la identificación de diversos factores que afectan el desarrollo productivo de las universidades, los cuales no son limitantes de una universidad en particular, sin embargo, considerando las diferentes gestiones de autoridades de cada institución se pueden englobar los factores externos que agudizan la crisis de estas instituciones, mas no los factores internos de cada una de ellas. La universidad debe definir sus propios modelos de gestión así como también las universidades deben proyectar una reglamentación legal que especifique relaciones entre la comunidad general modificaciones que ajusten su relación interna con la realidad, continuo crecimiento de gastos en matrícula estudiantil y de personal que agobia aún más las condiciones económicas de las instituciones universitarias lo que indica la búsqueda de gestiones que generen ingresos bien administrados y que contribuyan a su vez a mejorar la calidad del ambiente en el que vivimos.

A medida que ha aumentado la producción de papel, los bosques escasean mas, por eso es tan importante el reciclaje. Si el papel después de utilizado lo regresamos a las fábricas de papel o de cartón para ser nuevamente usado estamos: en primer lugar descontaminando el ambiente, segundo embelleciendo el paisaje porque eliminamos la sociedad, tercero economizamos agua porque cuando en

Venezuela hacemos papel a base de desperdicios contiene 15%, 16%, 18%, 29% de humedad y la pulpa virgen apenas tiene 7 u 8%, los requerimientos de aquel elemento son mayores. En los países subdesarrollados el uso del reciclaje economiza divisas porque dejamos de importar pulpa. Venezuela tiene un alto índice de consumo de papel per capita, éste es un símbolo tanto de que hay una cultura importante como de que existe progreso porque el papel además de transportador de culturas, es instrumento general para distribuir por medio del empaque y del envasado los productos de consumo diario.

Venezuela consumió alrededor de 822.000 toneladas anuales de las cuales produjo 629.000 toneladas. En toda Venezuela se reciclaron 275.000 toneladas y se importaron unas 91.000 toneladas anuales. En total se usaron en la industria papelera como materia prima unas 36.000 toneladas en promedio 1987 y 1989, quiere decir que de las 822.000 toneladas de papel que consumimos usamos para fabricar unas 365.000 toneladas de material reciclado. Propone como medidas educar a nuestros fabricantes, realizar recogidas selectivas desde el hogar, aumentar la cooperación entre distintas instituciones, aumentar y perfeccionar programas de recolección en las escuelas. Es necesario convencer a la gente, de la necesidad de economizarle al país una riqueza que se está perdiendo cada día que pasa y que además haciéndola podemos satisfacer el deseo de vivir en un entorno sano y decente”.

Según Álvarez (2001) el reciclaje en España se sitúa por encima de la media Europea, pero sufrimos todavía un importante déficit en la recuperación, que nos obliga a importar 660 mil toneladas de papel recuperado. Para nuestro país el reto principal que plantea la declaración Europea es la potenciación de la recogida de papel usado, los españoles recuperamos para su reciclaje el 48,6% del papel que consumimos lo que supone un total de 3.3 millones de toneladas y esta cantidad se encuentra aún por debajo de la capacidad recicladora de nuestra industria que utiliza anualmente como materia prima 3.9 millones de toneladas de papel usado por lo que se ve la necesidad de importar 660 mil toneladas de papel recuperado de Francia y Alemania.

## **2.9.2. Segundo Eje**

### **2.9.2.1. Referente Teórico: La Teoría de Sistemas**

Actualmente las grandes ciudades deben deshacerse a diario de una enorme cantidad de residuos sólidos, para lo que a menudo se utilizan procedimientos que perjudican el entorno. Los avances científicos y tecnológicos van a tal ritmo que el progreso no lleva siempre a una mejora del medio ambiente.

La definición de medio ambiente tiene diferentes acepciones. Sin embargo, desde una concepción sistémica debe hablarse del medio ambiente como un conjunto de elementos, incluyendo al ser humano, de condiciones, influencias e interrelaciones que afectan a la existencia y al desarrollo individual o colectivo.

Según Talcott Parsons la Teoría de Sistemas tiene sus fundamentos en que los mismos tienen las características del orden y de la interdependencia de las partes, los sistemas tienden hacia un orden que se mantiene por sí mismo o equilibrado. Los sistemas pueden verse en un proceso ordenado o de cambio, de igual manera la distribución y la integración constituyen dos procesos fundamentales para el estado de equilibrio de un sistema.

Las transformaciones que se producen en la biosfera afectan a todos sus componentes y, a diferencia de los cambios globales de otros períodos de la historia terrestre, tienen origen humano y consecuencias profundas en los sistemas sociales. Entre los cambios globales que se producen en el sistema de la biosfera destacan el cambio climático, el agotamiento de la capa de ozono, la contaminación generalizada y la destrucción de los recursos naturales, destacando la pérdida de diversidad biológica que amenaza los equilibrios de los ecosistemas naturales, la deforestación con la que se eliminan hábitats naturales y se reducen las funciones ambientales de ecosistemas básicos para el equilibrio de la biosfera, la desertización y degradación de los suelos, que hace que cada año se pierdan millones de hectáreas de cultivo con graves consecuencias socioeconómicas para millones de habitantes.

Indicios de esta nueva visión, con la celebración de la primera reunión mundial sobre medio ambiente, llamada Conferencia sobre

el Medio Humano, celebrada en Estocolmo. La idea de Enkerlin, E.C; Del Amo, S; y Cano, G (1999:506) definen: El concepto de desarrollo sostenible surgió en la década de los años ochenta, aunque en 1972 se daban ya los primeros desarrollo sostenible fue planteada primero por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), en 1980, cuando se dio a conocer la Estrategia Mundial de Conservación, la cual puntualizaba la sostenibilidad en términos ecológicos, pero con muy poco énfasis en el desarrollo económico, por lo que fue tachada de antidesarrollista.

### **2.9.3. Tercer Eje**

#### **Inserción del papel recuperado en su proceso productivo**

Para efectos del desarrollo de la investigación se procederá a establecer divisiones teóricas con la denominación de compromisos, debido a las distintas áreas que abarca la recuperación del papel con el fin de demostrar de una manera específica el proceso.

El ser humano se encuentra inmerso en tres grandes espacios o sistemas entre los que se producen múltiples interrelaciones. Uno de estos grandes sistemas es la biosfera, compuesta por todos los seres vivos, junto con la atmósfera, la litosfera y la hidrosfera y todas las interrelaciones que se establecen entre ellos y con los demás sistemas. Otro gran espacio es la sociósfera, sistema artificial creado por el ser humano para gestionar todas las relaciones con los otros grandes sistemas. Y por último otro gran sistema de carácter artificial la tecnósfera, generalmente incluido en el anterior y que comprende los asentamientos humanos, centros industriales, redes de comunicación y todas las innovaciones tecnológicas que se aplican.

En la sociedad actual se están agudizando problemas ya antiguos, como la contaminación, las desigualdades sociales, el racismo, entre otros. Los problemas ambientales se pueden dividir en dos grandes grupos, de acuerdo con la escala de sus impactos: problemas globales o mundiales y problemas locales regionales.

En los problemas mundiales se pueden mencionar los cambios climáticos, la deforestación o pérdida de bosques y selvas, agotamiento de la capa de ozono, pérdida de la biodiversidad. En cuanto a los regionales y locales podemos señalar la contaminación del suelo, del agua y del aire, la erosión o pérdida de los materiales del suelo, los residuos peligrosos y la urbanización creciente con falta de planeación.

Enkerlin, E.C; Del Amo, S; y Cano, G (1999:502) plantean: Existen problemas de mala distribución, economías equivocadas y políticas desviadas, el reto fundamental sigue siendo detener el crecimiento poblacional, o ajustar la población humana a la capacidad de carga del planeta y establecer un balance mundial en la utilización de los recursos.

De lo anteriormente expuesto se puede señalar que los daños que estas políticas, proyectos ó economías generan al medio ambiente pueden ser evitados a través de nuevas gestiones como lo es el reciclaje, el cual permite una reducción casi total en cuanto a daños ambientales como: el manejo inadecuado de desechos sólidos urbanos que atentan contra la salud de las personas que están en contacto directo con la basura, impacto negativo sobre el ambiente, acumulación de basura que se puede convertir en incontrolable, degradación estética y visual de la ciudad.

Indicios de esta nueva visión, con la celebración de la primera reunión mundial sobre medio ambiente, llamada Conferencia sobre el Medio Humano, celebrada en Estocolmo. La idea de Enkerlin, E.C; Del Amo, S; y Cano, G (1999:506) definen: El concepto de desarrollo sostenible surgió en la década de los años ochenta, aunque en 1972 se daban ya los primeros desarrollo sostenible fue planteada primero por la Unión Internacional para la Conservación de la Naturaleza (UICN), en 1980, cuando se dio a conocer la Estrategia Mundial de Conservación, la cual puntualizaba la sostenibilidad en términos ecológicos, pero con muy poco énfasis en el desarrollo económico, por lo que fue tachada de antidesarrollista.

Actualmente existen múltiples fuentes productoras de desechos; una de las y tal vez la más común es la de origen doméstico

en donde se encuentran restos de alimentos, periódicos, papel, madera, vidrio, latas, etc. Por otro lado se presentan por los desechos industriales tanto en la fase de extracción de materia como en el proceso de su transformación utilizando una tecnología que produce impactos en el ambiente. De igual manera otros desechos provienen del área comercial donde se incluye el sector servicio entre otros.

Para Saint (1974:11) Es necesario un gran esfuerzo de imaginación para, al mismo tiempo, medir la gravedad de la contaminación y ver las consecuencias que trae para el futuro de nuestra civilización y los cambios necesarios en nuestra política económica para o conseguir hacerle frente. Estamos desviándonos del curso de la historia del hombre sobre la tierra. Hemos vivido mucho tiempo con la idea de que la naturaleza era un bien inagotable, gratuito y eterno. Debemos pues, adoptar una posición contraria a todo lo que se nos ha enseñado fundamentalmente desde hace dos siglos: el culto al progreso científico y técnico, la creencia en las ventajas de la urbanización y el fervor por el progreso industrial.

Venezuela es un país apenas en crecimiento técnico, económico, social y político, pues entonces tomemos en cuenta la iniciativa de crecer ecológicamente desde el hogar hasta el Estado, dando ejemplo y representación de que sí somos países en vías de desarrollo.

Enkerlin, E.C; Del Amo, S; y Cano, G (1999:519) plantean que: para lograr el desarrollo sostenible se necesitan tres cosas muy importantes, el desarrollo económico, el entorno natural (ecosistemas) equilibrado y el desarrollo social basados en un cambio del marco de referencia actual que no sólo premia la sostenibilidad sino que la castiga.

El desarrollo sostenible se fundamenta en mejorar la calidad de vida humana sin sobrepasar la capacidad de los ecosistemas que la sustenta por lo tanto la modificación de la biosfera y la aplicación de los recursos humanos y financieros deberían fundamentarse en la satisfacción de las necesidades humanas para mejorar la calidad de vida sin restar oportunidad a las generaciones futuras de satisfacer

sus propias necesidades, por ello el desarrollo sostenible debe continuar por tiempo indefinido.

El verdadero reto es encontrar soluciones y fórmulas que cambien el paradigma globalizador de la economía y la producción; esto es, lograr no sólo la conjunción y participación de todos los sectores de una sociedad determinada, sino el compromiso global de todos los grupos sociales que habitan nuestro planeta tierra, con el propósito de fomentar la conservación del ambiente para las generaciones venideras.

### **3. Análisis en conjunto a los Ejercicios**

#### **Caso 1**

**Primer Eje:** Se presentan los antecedentes elaborados con cintillos y sin ellos.

**Segundo Eje:** El referente utilizado es la Teoría de la Situación Irregular así como la Teoría de la Protección Integral de la Infancia.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la Inequidad Social en América Latina, el trabajo del adolescente en Venezuela, Protección del adolescente trabajador ¿Qué se está haciendo?

#### **Caso 2**

**Primer Eje:** Se presentan los antecedentes elaborados con cintillos y sin ellos.

**Segundo Eje:** El referente teórico es el Derecho del Trabajo.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la gestión de los recursos humanos en el desarrollo del trabajo, el subsistema de provisión de recursos humanos y el subsistema de aplicación de recursos humanos.

### Caso 3

**Primer Eje:** Sólo presenta antecedentes elaborados sin el uso de cintillos. Recuerde que es decisión del investigador escoger el estilo de su agrado.

**Segundo Eje:** El referente teórico lo establece desde el Derecho del Trabajo.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida La Ley del Trabajo de 1928, La Ley del Trabajo de 1936 y la Ley Orgánica del Trabajo de 1990.

### Caso 4

**Primer Eje:** Presenta los resultados de investigaciones haciendo uso del cintillo. Organiza la información desde la perspectiva de distintos profesionales: Psicólogo, Licenciado en Trabajo Social, Industriólogo, Sociólogo y Economista.

**Segundo Eje:** El referente teórico encuentra su fundamento en la Teoría Social Multicultural.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida el trabajo, agentes sociales y condiciones de trabajo.

### Caso 5

**Primer Eje:** Presenta antecedente con cintillos y sin ellos.

**Segundo Eje:** el referente teórico es desde la perspectiva de las Relaciones Industriales como disciplina.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la gestión de recursos humanos.

### **Caso 6**

**Primer Eje:** Se presentan antecedentes con y sin cintillos.

**Segundo Eje:** El referente teórico se realiza desde la Teoría de Herberz.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la definición de calidad de servicio, naturaleza y características de los servicios así como los diferentes niveles de calidad de servicio.

### **Caso 7**

**Primer Eje:** Se presentan antecedentes con y sin cintillos.

**Segundo Eje:** El referente teórico lo plantea desde la mujer bajo el enfoque de la salud ocupacional: Un análisis desde las relaciones industriales, así como desde la Teoría Feminista.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la evolución de la salud ocupacional y sus inicios en Venezuela.

### **Caso 8**

**Primer Eje:** Se presentan antecedentes con y sin cintillos.

**Segundo Eje:** El referente teórico lo plantea desde la Salud Ocupacional como disciplina.

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida los riesgos ocupacionales y su impacto sobre la salud de los trabajadores y la higiene de los alimentos.

## **Caso 9**

**Primer Eje:** Se presentan antecedentes con y sin cintillos.

**Segundo Eje:** El referente teórico lo plantea desde la Teoría de Sistema

**Tercer Eje:** Se desarrollan los temas que el investigador consideró útil, entre ellos y de manera resumida la inserción del papel recuperado en su proceso productivo.

**Es de indicar que se desarrollan tantos temas como sean necesarios y ello debe acordarse con el tutor para el caso de quienes estén realizando el trabajo bajo tutela. En caso contrario, el investigador debe tener claridad de los distintos aspectos a considerar en el tercer eje del marco teórico.**

# V

## *Metodología*

### **1. Tipo de Investigación**

En esta parte del proyecto está previsto que se señale el tipo de investigación a desarrollar. Es de indicar como señalan Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) que las mismas pueden ubicarse de la siguiente manera: Investigación documental, investigación exploratoria, investigación descriptiva, investigación explicativa, investigación correlacional, investigación histórica, estudio de caso y proyecto factible.

#### **a. Investigación Documental**

Esta centra su esfuerzo exclusivamente en la recopilación documental, con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto de estudio.

Se concibe como aquella dedicada a la búsqueda intencional de datos de información de tipo cuantitativo y cualitativo. Para lograr acometer la búsqueda de datos es fundamental que el investigador se circunscriba a proceder de la siguiente manera:

En primer lugar, es de gran valor el arqueo heurístico de las fuentes (primarias, secundarias y referenciales) que se encuentran depositadas en grandes repositorios de centros de investigaciones, universidades privadas y públicas, archivos generales de instituciones gubernamentales nacional y local, así como también en recintos bibliotecarios personales y privados.

El propósito fundamental de la investigación documental es encontrar la gran diversidad de aportes teóricos, conceptuales y explicativos de hechos y fenómenos determinados. Así, es necesario advertir que todo hecho de índole social, cultural, político, económico, ideológico, entre otros está contextualizado en páginas escritas (en forma mecánica, virtual) producto del tratamiento sistemático y científico de investigadores e intelectuales que con anterioridad han abordado fenómenos de naturaleza singular y colectiva.

El paseo por los repositorios es decisivo, y a través del mismo el investigador se pone en contacto con las “fuentes nucleares” que condensan en sí datos e informaciones de gran valía y de interés particular.

Una vez que el sujeto investigador se ha pasado por los distintos repositorios de su interés, comienza su labor de realizar el otro procedimiento técnico-metodológico que consiste en hacer el “arqueo de las fuentes”.

El arqueo heurístico de las fuentes consiste en identificar, especificar y seleccionar aquellas fuentes escritas que den luces al objeto de estudio de interés investigativo, es decir, ubicar a través de nombres las mismas.

El investigador podrá recurrir a documentos escritos y que nunca han sido publicados, pudiendo destacar entre éstos a testamentos, cartas, cheques, actas, diarios, bitácoras, y cualquier otro tipo de documento alusivo a algún tipo de hechos y fenómenos.

## **b. Investigación Exploratoria**

Estas se realizan cuando existe poca información del tema o problema que se desea abordar. Hay quienes piensan que es una

de las investigaciones más difíciles de acometer porque requieren de todo un proceso de construcción de la realidad, en ausencia o poca información y con muchos niveles de riesgos. Sin embargo, es el apresto para poder realizar investigaciones de propósitos más elevados. Nadie puede hacer una investigación explicativa sin tener información del tema o problema, es decir sin conocer el estado del arte con relación al mismo.

### **c. Investigación Descriptiva**

Así como los estudios exploratorios pretenden descubrir, las investigaciones descriptivas están dirigidas a reseñar las características primordiales de un fenómeno, siendo obligatoria una precisión en el momento de la medición de las dimensiones objeto de estudio.

Hernández, Fernández y Baptista (1999) al referirse a este tipo de investigación señalan que la descripción puede ser más o menos profunda pero, en cualquier caso, se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

Este tipo de investigación da un gran aporte al medir, aunque sea de manera independiente, los conceptos, variables o dimensiones, ello permite saber cómo es y cuáles son las maneras que estos tienen de manifestarse.

Así, es importante tener claro que nunca este tipo de investigación establecerá relaciones entre variables, a lo sumo como muy bien lo expresan Hernández, Fernández y Baptista (1999:62), podrá ofrecer la posibilidad de predicciones, aunque sean rudimentarias.

Sabino (2000:62) clasifica como investigaciones descriptivas, los diagnósticos que realizan consultores y planificadores: ellos parten de una descripción organizada y lo más completa posible de una cierta situación, lo que luego les permite, en otra fase distinta del trabajo, trazar proyecciones u ofrecer recomendaciones específicas.

Las investigaciones descriptivas reseñan las características de un fenómeno existente. Los censos nacionales son investigaciones

descriptivas, lo mismo que una encuesta que evalúe la situación actual de cualquier aspecto.

Este tipo de estudio mide de manera independiente los conceptos o variables, aunque esté en capacidad de integrar las mediciones de cada una de las variables con el propósito de determinar cómo es.

#### **d. Investigación Explicativa o Causal**

La preocupación de este tipo de investigación está en determinar las causas que originan un determinado fenómeno o bien, las consecuencias del mismo. Siendo ello así, el esfuerzo se centrará en responder el por qué de la existencia de una determinada situación.

Para Sabino (2000:63), éste es el tipo de investigación que más profundiza en nuestro conocimiento de la realidad porque nos explica la razón o el por qué de las cosas; por lo tanto es más complejo y delicado pues el riesgo de cometer errores aumenta aquí considerablemente.

Cuando la investigación se plantea como objetivo el por qué ocurren ciertos fenómenos, cuáles son los factores que los determinan, de dónde proceden y/o cómo se transforman, estamos frente a una investigación explicativa.

En la investigación explicativa es de vital importancia tener claro y presente el paradigma investigativo con que se aborde, es decir, si se está trabajando con un enfoque analítico, marxista, funcionalista, racionalista, integrativo, estructuralista, holístico u otro, ya que existe una marcada diferencia entre estas posiciones a la hora de explicar los fenómenos sociales.

#### **e. Investigación Correlacional**

Esta proporciona indicios de la relación que podría existir entre dos o más variables/dimensiones lo que en ningún momento implica que una sea la causa de la otra. Salkind (1998:13) señala que la

correlación y la predicción examinan asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro.

La diferencia de la investigación descriptiva y la correlacional está en que la primera se centra en medir con el mayor grado de precisión las variables de manera individual y las segundas, evalúan el grado de relación entre dos o más variables o conceptos.

Los estudios correlacionales miden dos o más variables y se pretende ver si están o no relacionadas en los mismos sujetos.

El propósito fundamental de la correlación es saber cómo se puede comportar un concepto o variable conociendo el comportamiento de otras variables relacionadas.

#### **f. Investigación Histórica**

Busca relacionar sucesos del pasado con acontecimientos o sucesos actuales. Implica un esfuerzo dirigido a recopilar datos pertinentes, una búsqueda crítica de la verdad con el fin de poder sustentar los acontecimientos del pasado.

Esta no sólo se aplica a la historia sino a las ciencias naturales, al derecho, la medicina o cualquier otra disciplina científica.

Tamayo (2000:53) señala que al realizar este tipo de investigación se debe pasar por las siguientes etapas: Enunciación del problema; Recopilación de la información; Crítica de datos y fuentes; Formulación de hipótesis; Interpretación e informe.

#### **g. Estudio de Caso**

Además de los estudios mencionados, también existe el estudio de caso. Este es utilizado para investigar una unidad de un universo poblacional con el propósito de realizar un análisis específico, descripción de problemas, descripción de situaciones, descripción de acontecimientos logrando por esta vía un diagnóstico de la unidad seleccionada a través de sucesivas etapas.

Bernal (2000:114) señala que el estudio de caso debe mostrar un diagnóstico de la situación objeto de estudio y presentar las recomendaciones más adecuadas para la solución del problema descrito en el diagnóstico, sustentada con soporte teórico.

El estudio de caso es un análisis e información completa del estado de un sujeto considerado individualmente con respecto, por regla general, a determinadas fases de su personalidad total. Por ejemplo, al médico le corresponde explorar la región pulmonar de su paciente; al entrenador, registrar la reacción muscular de cada componente del equipo; al maestro le cabe estudiar la capacidad de lectura silenciosa de un alumno retrasado, o bien su bagaje mental y emocional.

De lo que se trata es de comprender que los estudios de caso, tal como lo trata de ilustrar el ejemplo antes expuesto, se corresponden con análisis profundos de situaciones previamente demarcadas por el investigador, es decir, son productos lógico – racionales a través de los cuales se construye un cuadro matriz de una sección transversal en un momento determinado.

Es necesario que el investigador delimite la escala temporal y espacial de su estudio, además de especificar cuáles son los aspectos a estudiar en un momento determinado. Este procedimiento permite evidenciar el desarrollo de los acontecimientos acometido por los sujetos en una empresa tal y en un tiempo determinado, y a través de esta secuencia de eventos se pueden lograr analizar causas y consecuencias, amenazas y fortalezas de una realidad dada. Por otra parte, aporta datos sustanciales para conocer la esencia de los hechos y fenómenos en estudio.

Una vez que se levanta la matriz de datos obtenida a través del empleo de estrategias, métodos y técnicas diseñados para fines concretos de la investigación, el investigador analiza e interpreta los datos e informaciones a través del referente teórico y epistemológico que sustenta el paradigma de su investigación científica.

La limitación de este tipo de estudio en opinión de Bunge (2000) y Salkind (1998) es la casi absoluta imposibilidad de generalizar o extender a todo el universo los hallazgos obtenidos, por

lo que resulta poco adecuada para formular descripciones de tipo general.

## **h. Proyecto Factible**

Por Proyecto Factible se entiende la creación de modelos, programas, planes, estrategias, lineamientos, políticas, y cualquier otro tipo de producto intelectual que esté destinado a servir de base operativa para solucionar problemas detectados en una organización productora de bienes o servicios o de cualquier grupo social.

Todo Proyecto Factible debe responder a tres interrogantes básicos, las cuales están referidas al ¿Qué?, ¿Dónde?, ¿Cómo? y ¿Para qué?, con las cuales es muy posible dar una direccionalidad al diseño de la propuesta que se está planeando por parte del investigador.

En este sentido, problemas, obstáculos y necesidades de las organizaciones se convierten en ricos escenarios para proponer el diseño de propuestas operativas y viables que den solución y contribuyan con el crecimiento y desarrollo organizacional deseable; es en estos aspectos donde el investigador ha de poner de manifiesto su capacidad para aprehender los datos a través de los cuales construirá su propuesta.

Se debe realizar un diagnóstico y ello consiste en un examen exhaustivo de la realidad objeto de estudio y el mismo se fundamenta en obtener datos cuantitativos y cualitativos sobre el comportamiento del hecho y/o fenómeno en estudio. En atención a los resultados derivados del diagnóstico, la propuesta a diseñar tendrá aceptación en el marco de la especificidad de la organización para la cual está destinada.

Para realizar el diagnóstico es fundamental el empleo de técnicas e instrumentos de recolección de datos que han sido abordadas teóricamente en secciones anteriores de este libro.

El planteamiento y fundamentación teórica de la propuesta, consisten en “inventar” o construir el modelo, estrategia, programa o

cualquier otro tipo de instrumento operativo. La creatividad, imaginación y postura de pensamiento crítico–analítico permitirán al investigador diseñar su propuesta de una manera lógica y racional que se adecue a los requerimientos de la organización objeto de estudio.

Toda propuesta debe estar sustentada teóricamente, y para esto es imprescindible que el investigador exponga las razones de orden teórico-técnicas de su naturaleza, de igual manera es importante que detalle su importancia, alcance y proyección.

Dentro de la fundamentación teórica es necesario que se especifique claramente los fundamentos legales, filosóficos, sociológicos, didácticos, y de cualquier otro tipo con el propósito de enmarcar la propuesta dentro del contexto general de la corriente del pensamiento y enfoque epistemológico a la cual pertenece la naturaleza de la investigación.

El procedimiento metodológico está referido al desglosamiento de la secuencia operativa de la propuesta, en la cual se debe especificar los siguientes elementos: a. propósitos u objetivos, b. contenidos, c. estrategias, d. tiempo y espacio, todo esto con el propósito de asegurar la factibilidad en la ejecución de la propuesta.

Las actividades y recursos están referidos a las diversas acciones de carácter teóricas y prácticas que cada sujeto involucrado en la ejecución y desarrollo de la propuesta debe realizar, es decir, consiste en la asignación de “diligencias” a realizar y que deben estar claramente reflejadas en el documento. La especificación de las actividades se constituye en un poderoso indicador en el momento de evaluar la propuesta.

Los recursos representan un factor decisivo en el diseño y ejecución de la propuesta, pues el recurso humano, material, financiero e institucional es la base a través de la cual la propuesta se hace funcional dentro de la organización para la cual ha sido objeto su diseño.

El análisis y conclusiones sobre su viabilidad es el presupuesto práctico que da muestras significativas sobre la factibilidad de ejecutar, desarrollar y evaluar la propuesta.

### 1.1 Algunas claves para su elaboración

Para la elaboración del Tipo o Naturaleza de la Investigación proceda a redactar tomando en cuenta tres claves: señalar el tipo de investigación; definir utilizando una cita la investigación escogida y precisar los aspectos concretos que abordará. **Para la elaboración de esta parte del proyecto se debe tener presente los objetivos planteados ya que ellos reflejan siempre el tipo de investigación. Para los ejercicios que se realizaran a continuación debe ubicarse la tercera clave de cada uno de los ejercicios realizados sobre objeto de estudio o planteamiento del problema, aspecto que tratamos en el capítulo I.**

### 1.2. Ejercicios para la determinación del tipo de investigación

#### Caso 1

**La investigación a desarrollar es de carácter Descriptivo, este tipo de investigación miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a evaluar; en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, válgase la redundancia, describir lo que se investiga.**

En los estudios descriptivos se pretende detallar características significativas del objeto de estudio, recurriendo a técnicas de recolección de datos tales como: la observación, entrevistas y cuestionarios; además es importante revisar los trabajos anteriores respecto al tema investigado, hasta que una vez recolectada la información se utilice técnicas estadísticas como codificación, tabulaciones y análisis para interpretarla. **En este caso particular es conveniente adoptarlo para dar respuesta a las interrogantes planteadas y alcanzar los objetivos establecidos que buscan diagnosticar cómo son las relaciones laborales de los adolescentes asistidos por la Asociación Civil Aragua Creciendo con sus niños en Maracay, Estado Aragua, a la luz de los Marcos Regulatorios Nacional e Internacional.**

## Caso 2

El estudio pretende analizar las características comprendidas en cada uno de los elementos que conforman el Trabajo Decente, a través de una investigación descriptiva.

Este tipo de investigación es entendida como aquella que **“busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis”**. De esta manera, la utilización de este tipo de investigación para el desarrollo del estudio del Trabajo Decente, permite determinar específicamente **cómo se manifiestan cada uno de los elementos que lo componen y su relación entre ellos, abarcando de manera meticulosa todos los aspectos inmersos en la investigación, para lograr analizar de manera general lo que comprende el amplio concepto del Trabajo Decente y de esta forma conocer la brecha existente entre el trabajo real y el ideal.**

## Caso 3

El presente estudio es de tipo documental, y como lo expresa Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003:39) este tipo de investigación busca identificar, especificar y seleccionar aquellas fuentes escritas que den luces al objeto de estudio de interés investigativo.

Cabe destacar que este tipo de investigación va a permitir desentrañar el trabajo de la mujer, tomando en cuenta las distintas dimensiones, que para el caso será el estudio de las Leyes del Trabajo de los años 1928, 1936, y 1990 (en vigencia).

## Caso 4

El presente trabajo se enmarca en su fase inicial dentro del concepto de las investigaciones exploratorias definidas según Hernández, Fernández y Baptista (1999:58-59) como

**aquellas en la que el objetivo fundamental es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes y que tienen como característica determinar tendencias e identifican relaciones potenciales entre variables y establecer el “tono” de investigaciones posteriores mas rigurosas.**

Se espera transitar a niveles de investigación descriptiva. En opinión de Márquez (1996:68) citando a Hernández son aquellas que “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.”

**Se desea darle una orientación cualitativa en vista de que como lo señala Hurtado y Toro (1999:48) las investigaciones de carácter cualitativo poseen la cualidad propia del conocimiento científico de la era posmoderna, la cual no necesariamente deben ser sometidos a pruebas o consideraciones matemáticas y estadísticas, puesto que la tendencia se inclina hacia la creencia de que la verdad se origina en el proceso de comunicación, en el diálogo, en la relación entre los sujetos, tal y como es la intención de este trabajo.**

**Para este trabajo se busca indagar acerca de la subcultura de las personas discapacitadas desde una perspectiva cualitativa.**

## **Caso 5**

**La investigación a realizar tiene carácter exploratorio-descriptivo pues en la misma se pretende hacer un análisis detallado de una situación particular: Los efectos del Desempleo en Petróleos de Venezuela (PDVSA).**

Es sabido que el tema del desempleo es bien conocido, por lo tanto no es un tema nuevo; sin embargo, la situación de despido en PDVSA, es un caso inédito en la historia democrática de Venezuela.

**La investigación exploratoria es considerada por Arias (1998: 46) como “aquella que se efectúa sobre un tema u objeto poco conocido o estudiado, por lo que sus resultados constituyen una visión aproximada de dicho objeto”. Esta misma autora al referirse a la investigación descriptiva señala que ella busca la caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento.” En línea con lo anterior, se desea desentrañar una realidad que ha convulsionado la sociedad venezolana; los despidos en PDVSA en el marco del paro nacional de diciembre de 2003.**

### **Caso 6**

**La investigación a desarrollar es de tipo descriptivo, la cual es precisada, según Hernández, Fernández y Baptista (1999:60), quien toma como referencia a Dankhe (1986) quien señala que la investigación descriptiva busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido al análisis. Midiendo o evaluando diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir, seleccionar una serie de cuestiones donde se miden cada una de ellas independientemente, para así describir lo que se investiga.**

**Se ha decidido escoger la investigación descriptiva ya que esta nos permite orientar el análisis a profundidad de la calidad de servicio que ofrece el personal encargado de las funciones de recursos humanos a los clientes internos de la empresa, los cuales nos aportaran información de la dinámica del trabajo del personal.**

### **Caso 7**

**El tipo de investigación a desarrollar, a propósito de esta temática; es de carácter descriptivo. Los estudios descriptivos, tienen como fin el exponer o describir los fenómenos, basándose en la observación de los mismos; detallando cada**

**uno de los componentes principales de una realidad; así lo señala Bisquerra (1989:123).**

Por tanto, la profundidad de esta investigación es de carácter descriptivo; por ende, el mismo se abocará a **describir y analizar la realidad en estudio y que para los efectos del presente proyecto de investigación trata de analizar la Salud Reproductiva de Mujeres profesionales de la medicina dados los Factores de Riesgo Ocupacionales propios de esta profesión.**

Por otro lado, la razón de escoger este tipo de investigación, responde en primer lugar a la complejidad que encierran las investigaciones en las Ciencias Sociales, ya que este tipo de indagaciones buscan respuestas inteligentes a los problemas sociales de gran importancia o de carácter urgente; siempre tomando en cuenta que no se puede esperar a tener el grado de precisión que bien pueden tener las ciencias físico-naturales. Pero aún así, este tipo de investigaciones arrojan resultados que se aproximan, o tienen un valor posible, que igualmente permite esclarecer los cuestionamientos propuestos y resolver los mismos a través de métodos y medios científicos.

En segundo lugar, la temática de la Salud Reproductiva de la Mujer enfocada desde la perspectiva laboral, en nuestro país, es un tópico que se encuentra en proceso de surgimiento; por ende, las investigaciones de tipo descriptivas contribuyen a la formación de bases lo suficientemente sustentables y sólidas para dar paso a la elaboración y desarrollo de investigaciones de mayor profundidad y amplitud en torno a este tema.

### **Caso 8**

**El trabajo a desarrollar se realizará bajo el contexto de una investigación de tipo descriptiva, la cual se puede definir según González (1997:2) como aquella investigación que se ocupa de describir los hechos a partir de un criterio o modelo definido previamente. De igual manera Méndez (1988:137) plantea que el estudio descriptivo identifica las caracteris-**

**ticas del universo, señala formas de conducta y actitudes, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación.**

**De esta manera este trabajo pretenderá describir las condiciones higiénico-sanitarias presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, a fin de evidenciar las fortalezas y debilidades de las mismas.**

### **Caso 9**

**La presente investigación se elabora bajo la modalidad de proyecto factible, definido por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (1990) como una propuesta de un modelo operativo viable o una solución posible a un problema de tipo práctico para satisfacer las necesidades de una institución o grupo social.** La propuesta debe tener apoyo, bien sea de una investigación de campo o una investigación de tipo documental y puede referirse a las políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos.

El trabajo puede comprender sólo la formulación y demostración de factibilidad de un proyecto o incluir las etapas de ejecución y evaluación.

Es una investigación de campo que en palabras de Arias (1999:98) consiste en la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna. Se llama también investigación sobre el terreno según Ramírez (1993:57) donde el objeto de estudio es el hombre y sus acciones, es perfectamente pertinente “abocarse a estudiar estos fenómenos en la realidad misma donde se producen”.

Esta investigación tiene como finalidad **elaborar una propuesta para recuperar el papel desechado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo con el objeto de incorporarlo de nuevo a su ciclo productivo, a través de la recolección de datos de manera**

**directa para estimar la cantidad de papel desechado mensualmente y establecer cuál sería el provecho generado por la reutilización del mismo.**

## **2. Estrategia Metodológica**

Al elaborar un proyecto de investigación se debe aclarar el procedimiento que se tiene previsto transitar. El Cuadro Técnico Metodológico al decir de Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación.

Destaca entre sus bondades que logra agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. 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 información e instrumentos.

Así pues, la elaboración de este cuadro permite ir descomponiendo a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio. Cada uno de los ítems servirá de insumo al instrumento de investigación seleccionado.

### **2.1. El Cuadro Técnico Metodológico y la Elaboración de Instrumentos**

Al elaborar un instrumento, este deberá estar en líneas con los objetivos planteados en la investigación. Ello significa que cada una de las preguntas formuladas deberá estar debidamente justificada.

En ese sentido, el Cuadro Técnico Metodológico será una guía que podrá orientar la elaboración del instrumento sea éste un cuestionario, test o tan simple como una lista de cotejo.

En el Cuadro Técnico Metodológico, la columna ítems que se ha elaborado para cada uno de los objetivos de indagación será

fundamental. Se trata entonces de elaborar preguntas o listas que hagan posible a partir de estos ítems la búsqueda orientada.

La búsqueda orientada puede derivar en un mayor acercamiento o no de la realidad y ello dependerá de la habilidad que se tenga en llegar al núcleo de lo que se está estudiando.

La ubicación de la pregunta o lista de cotejo se clasifica en dos tipos: núcleo y refuerzo.

*Las preguntas de núcleo* son las que responden al objetivo de una manera directa, y *las de refuerzo* las que tratan la problemática de estudio desde sus aristas.

Si el objetivo fuera determinar las condiciones de trabajo de una determinada organización, usted podría preguntar: ¿Cuál es el **horario de trabajo**? ¿Está de **acuerdo** con el horario de trabajo? En este caso, la primera pregunta es de núcleo y la segunda de refuerzo. Con la primera pregunta responde el objetivo y con la segunda tan sólo obtiene información sobre un aspecto. En el cuadro Técnico Metodológico debe aparecer de la siguiente manera:

Dimensión: Condiciones de Trabajo

Indicador: Jornada de Trabajo

Ítems: tipo de horario, acuerdo

Observe que las preguntas se construyen a partir de los ítems contenidos en el Cuadro Técnico Metodológico.

Si el objetivo fuera determinar el trabajo desempeñado, usted podría preguntar: ¿Cuál es el tipo de trabajo que realiza? ¿Le gusta el trabajo que realiza? En este caso, la primera es de núcleo y la segunda de refuerzo. Con la primera pregunta responde al objetivo y con la segunda tan sólo obtiene información sobre un aspecto. En el cuadro Técnico Metodológico debe aparecer de la siguiente manera:

Dimensión: Trabajo Desempeñado

Indicador: Característica del Trabajo desempeñado

Ítems: tipo de trabajo, satisfacción

Si el objetivo fuera identificar el adiestramiento recibido, usted podrá preguntar: ¿Qué tipo de adiestramiento recibe? ¿Con cuánta frecuencia recibe adiestramiento? Supongamos que para la primera pregunta respondan que el adiestramiento recibido es en el área técnica y para la segunda pregunta responda trimestralmente. Este nuevo ejemplo, ilustra como una pregunta es de núcleo (el primer caso) y como otras son de refuerzo (en el segundo caso).

Como se trata de elaborar un adecuado instrumento, es obvio suponer que las preguntas de núcleo no podrán estar ausentes del instrumento diseñado. Está claro que no basta identificar indicadores e ítems, sino que deben usarse de la manera adecuada cuando estos pasan a formar parte de un instrumento.

## 2.2. Ejercicios Prácticos

Se presentan a manera de ilustración, nueve ejemplos que se corresponden con los casos que venimos desarrollando a lo largo de este libro.

### Caso 1

El Cuadro Técnico Metodológico para el Caso 1 se elaboró a partir de cada uno de los objetivos de indagación cuyas dimensiones se destacan en negrilla a continuación.

Analizar la normativa nacional vigente en materia de **trabajo de menores** de edad contemplada en los artículos 78, 79, 89 y 102 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, artículos 247 al 266 de la Ley Orgánica del Trabajo y el título II Capítulo III de la Ley Orgánica para la Protección del Niño y el Adolescente.

Analizar los **Convenios Internacionales** en materia de trabajo de menores de edad ratificados en Venezuela: convenios 6 y 138 de la Organización Internacional del Trabajo y la Convención de los Derechos del Niño de la Organización de las Naciones Unidas (art. 32).

Determinar las **Prácticas de Relaciones de Trabajo** entre las organizaciones y los menores de edad en Maracay, estado Aragua.

## Cuadro Técnico Metodológico. Caso 1

Dimensiones	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Trabajo del Menor	Actividad económica que implica esfuerzo Realizado por una persona entre 12 y 18 años Para obtener un lucro o beneficio contemplados en las normas.	Actividad Económica Esfuerzo laboral Beneficios	Clases de actividad económica Tipos de esfuerzo laboral Características de los beneficios	Cuestionarios, Entrevistas y Revisión Documental	Menores Trabajadores
Prácticas de Relación de Trabajo	Es la forma en que se presenta determinada actividad laboral entre el menor trabajador y quien paga por sus servicios.	Condiciones de trabajo: Salario Jornada Ambiente de trabajo Actividad laboral	Tipos de salarios Horario de trabajo (turno) Horas de trabajo, horas extras Características del ambiente de trabajo Formas de trabajo		
Convenios Internacionales	Los convenios son tratados internacionales sujetos a ratificación y son vinculantes Para quienes lo ratifican.  Las normas son parámetros establecidos y aceptados para regular conductas y acciones.	Convenio 138 OIT Convenio sobre los derechos del niño. UNICEF Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo Ley Orgánica para la Protección del Niño y del Adolescente.	Mecanismo de aplicación de las convenciones Organismos de control Artículos 86 al 97  Artículos 247 al 273 Artículos 94 al 116		

En cada objetivo se identificaron las dimensiones que se desean estudiar y a propósito de la definición de cada una de ellas se determinan sus indicadores e ítems.

Se entiende por indicadores la manera como se expresa una dimensión en la realidad, siendo el ítem la expresión de ésta. La fuente es otro elemento del Cuadro Técnico Metodológico y en él se debe señalar la vía -instrumento- que se tiene previsto utilizar para obtener la información. Finalmente, la fuente señala al lugar o ente a quién se tiene previsto acudir para obtener la información.

## Caso 2

En el caso 2 y en adelante se debe seguir el mismo procedimiento para la elaboración del Cuadro Técnico Metodológico a partir de los objetivos de indagación. Los objetivos de indagación para este caso son los siguientes y se identifican en negrilla sus dimensiones.

Determinar la **equidad, libertad, protección social, seguridad e igualdad** en la organización objeto de estudio.

Determinar cómo se expresa la **formación profesional** en la organización objeto de estudio.

Determinar cómo se expresa el **diálogo social** en la organización objeto de estudio.

Con este ejemplo se puede observar que en un mismo objetivo pueden determinarse varias dimensiones ya sea porque son muy generales o cuando se quiere realizar una búsqueda muy a detalle de los aspectos a investigar.

### Cuadro Técnico Metodológico. Caso 2

Dimensiones	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Trabajo Decente	Igual trabajo igual pago. Esta basada en proporcionar de manera justa un salario que corresponda con las actividades de los trabajadores.	Equidad	Tipo de remuneración, característica de la remuneración, bonificaciones, ayudas y betas.	Cuestionario	Extrabajadores
	Capacidad para escoger la ocupación que más le favorezca al trabajador.	Libertad	Tipo de profesión, tipo de ocupación, relación entre ocupación y Profesión.		
	Inclusión de todos los trabajadores a planes de protección.	Protección	Seguridad social, vivienda, Jubilación.		
	Resguardo del trabajador ante cualquier riesgo.	Seguridad	Condiciones de trabajo, riesgos laborales, medio ambiente.		
	Refiere igualdad de genero y las oportunidades.	Igualdad	Igualdad de empleo, manejo de equipo y oportunidades.		
	Derecho a la formación para el desarrollo.	Formación Profesional	Desarrollo profesional posibilidad de educación, planes y políticas de adiestramiento.		
	Actitud orientada a regular, modelar y ajustar posiciones discrepantes.	Diálogo	Contratación Colectiva, cláusulas, negociación colectiva.		

### Caso 3

En el caso 3, recordemos que uno de los objetivos específicos estaba dirigido al análisis de Leyes del Trabajo para los años 1928 y 1936 en los aspectos que se relacionan con el trabajo de la mujer.

**Al definir la Ley del Trabajo de 1928** y a propósito de su lectura se determinaron los siguientes indicadores: Condiciones de Trabajo, Jornada de Trabajo, Labores Peligrosas, Principios Morales, Maternidad y Lactancia. Los ítems se construyeron a partir del detalle encontrado en la legislación a través de los distintos artículos.

En el caso de la Ley del Trabajo de 1936 y a propósito de su lectura se determinaron los siguientes indicadores: Jornada de Trabajo, Labores Peligrosas, Principios Morales, Maternidad y Lactancia. Los ítems se construyeron a partir del detalle encontrado en la legislación a través de los distintos artículos. Se ilustra el Cuadro Técnico Metodológico Caso tres.

### Cuadro Técnico Metodológico. Caso 3

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente
Leyes del trabajo para los años 1928 y 1936 en los aspectos que se relacionan con el trabajo de la mujer.	Ley del Trabajo de 1928: es el conjunto de normas jurídicas que tienen como objeto regular las relaciones que emanan entre el empleador y el trabajador como consecuencia de la prestación de este último de su trabajo.	Condiciones de Trabajo	Moral y Buenas Costumbres (art. 2)	Revisión Documental: Ley del Trabajo de 1928
	Ley del Trabajo de 1936: es el marco regulatorio que rige los derechos y las obligaciones de patronos y obreros o empleados con ocasión al trabajo (Ley del Trabajo art.1)	Jornada de Trabajo	Trabajo Diurno (art.14)	
Labores Peligrosas		Trabajo dentro de Minas (art.15)		
Principios Morales		Empresas Inmorales Detalles de Licores (art.16)		
Maternidad		Protección de Labores Peligrosos (art. 17)		
Lactancia		Descansos (art.18)		
	Jornada de Trabajo	Trabajo Diurno Trabajo Nocturno (art.72)	Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (actualmente en vigencia)	
	Labores Peligrosas	Trabajo dentro de Minas (art.73)		
	Principios Morales	Empresas Inmorales Detales de Licores (art.74)		
	Maternidad	Labores Riesgosas (art.75) Descanso Pre y Post Natal (art. 76-77)		
	Lactancia	Descansos (art. 78) Salas-Cunas (art. 79) Salario (art.80)		

El caso tres plantea también dentro de sus objetivos específicos Analizar comparativamente la Ley Orgánica del Trabajo vigente (1990) con las leyes precedentes, en los artículos concernientes al trabajo de la mujer. En ese sentido el Cuadro Técnico Metodológico se amplía de la siguiente manera:

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 3

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente
Ley Orgánica del Trabajo comparada con las Leyes precedentes en los artículos concernientes al trabajo de la mujer.	Ley Orgánica del Trabajo: es la normativa legal que regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del trabajo como hecho social (LOT art.1)	Discriminación	Condiciones de Trabajo (art. 26)	Revisión Documental: Ley del Trabajo de 1928  Ley del Trabajo de 1936  Ley Orgánica del Trabajo de 1990 (actualmente en vigencia)
		Contratación	Jefes de Familia (art.29)	
		Agencia de Empleo	Oportunidades (art. 607)	
		Protección Legal	Garantía de Derechos (art. 379)	
		Maternidad	Labores Peligrosas (art. 380 y 382)	
			Discriminación (art. 381)	
			Traslado de Puesto (art.383)	
			Inamovilidad (art. 384)	
		Lactancia	Descanso Pre y Post Natal (art. 385-386-388-389-390)	
			Adopción (art. 387) Salario (art. 394)	
Guarderías (art.391 y 392)				
Descansos (art. 393) Salario (art. 394)				

#### Caso 4

El caso cuatro cuya investigación va dirigida al estudio de los discapacitados, se encuentran las siguientes dimensiones: **Discriminación Laboral, Identidad Grupal, Discurso Integrador, Formas de Asociación.** De la definición es posible la identificación de ítems. Está previsto utilizar el cuestionario, y Basilio es el nombre del informante (fuente) quién es la fuente inspiradora de la investigación. Ver Cuadro Técnico Metodológico que resume lo señalado.

### Cuadro Técnico Metodológico. Caso 4

Dimensiones	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Discriminación Laboral	El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, discapacidad, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.	Distinciones Exclusiones Preferencias	Intolerancia Injusticias Ignorancia	Entrevistas	Basilio
Identidad Grupal	Se basa en la diferenciación con otros grupos, en las relaciones intergrupales y la interacción grupal. Influyen en ella a la formalización organizativa, la satisfacción de necesidades de los miembros, conciencia de grupo, poder grupal (determina el tipo de relaciones inter e intra grupales), actividades grupales: La existencia y la supervivencia de un grupo humano dependen de su capacidad para realizar acciones significativas en una determinada circunstancia y situaciones históricas. Baró (1994)	Percepción de miembros del grupo y de otros grupos Satisfacción de necesidades de los miembros del grupo. Sentido de Pertenencia Poder grupal Acciones significativas en circunstancias y situaciones diversas.	Características positivas, negativas, formales o informales, competitivas o colaboradoras. Grado de satisfacción Grado del compromiso Alcance de los objetivos en las relaciones inter e intra grupales. Tipos de reconocimiento al grupo de otros agentes sociales.		
Discurso Integrador	Voz que refleja el sentir de un grupo, tomando en cuenta a todos sus miembros y que conjuga en ella la defensa de sus derechos fundamentales.	Derechos fundamentales Sentido Global	Conocimiento de deberes y derechos como ciudadanos Uniformidad de acciones		
Formas de Asociación	Es el modo en que se da la relación por la cual los actores de un grupo se vinculan libremente para realizar un proyecto en común, lo cual supone tres notas fundamentales: voluntariado, reciprocidad y compromiso, donde influyen el espacio donde se lleve a cabo la asociación, el objeto de la interacción y la naturaleza de las actividades.	Actores y roles de la asociación Espacio de referencia (región o nación), Objeto (para que o quien trabajan en grupo) Naturaleza (cómo logran sus objetivos)	Líderes Grado de cooperación de los miembros en el alcance de los resultados Sistemas de formación: planificación, coordinación, evaluación.		

## Caso 5

El caso cinco cuya investigación va dirigida al estudio de los efectos del desempleo son varias las dimensiones contenidas en cada uno de los objetivos.

En el caso de la dimensión **Impacto del desempleo** luego de su definición se identificaron los siguientes indicadores: Terminación de la relación de trabajo, carrera profesional y carrera personal. Para la dimensión **incidencias socioeconómicas** se identificaron los siguientes indicadores: salario, nivel de vida y calidad de vida.

Está previsto utilizar como instrumento las entrevistas y el cuestionario siendo los informantes los trabajadores. El Cuadro Técnico Metodológico a continuación ilustra lo señalado.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 5

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Impacto del desempleo	Efecto que se produce por causa de la terminación de una relación de trabajo que deja huellas en la carrera profesional y personal de quien lo experimenta; y que de acuerdo a los motivos de la terminación, el impacto positivo o negativo puede ser mayor o menor, pues esto dependerá de las condiciones y oportunidades de empleo del mercado.	Terminación de la relación de trabajo  Carrera Profesional  Carrera Personal	Despido: por el patrono. Justificado o injustificado. Directo o indirecto  Retiro: voluntario por el trabajador. Justificado o injustificado.  Voluntad común de las partes.  Causa ajena a las partes.  Nivel de crecimiento y desarrollo de rutas de carreras.  Ajuste de perfil profesional a las nuevas exigencias.  Estado de ánimo. Relaciones familiares. Relaciones amorosas. Relaciones sociales. Motivación.	Entrevistas y cuestionarios	Extrabajadores de Petróleos de Venezuela

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Incidencias socioeconómicas	Asociada con la repercusión de dejar de percibir un salario en una persona y su grupo familiar que marca un desequilibrio en el nivel de vida y calidad de vida que además afecta las relaciones sociales y económicas, ya que se disminuye el poder adquisitivo de las personas.	Salario  Nivel de vida  Calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Remuneración.</li> <li>- Beneficios.</li> <li>- Gratificaciones.</li> <li>- Horas extras.</li> <li>- Días feriados.</li> <li>- Bono vacacional.</li> <li>- Valoración cuantitativa y objetiva.</li> <li>- Manera de vivir.</li> <li>- Cantidad de medio de subsistencia.</li> <li>- Poder adquisitivo.</li> <li>- Cualidades que definen la condición social.</li> <li>- Calificación del acceso a beneficios sociales</li> <li>- Bienestar social óptimo.</li> </ul>	Entrevistas y cuestionarios	Extrabajadores de Petróleos de Venezuela

...continuación

Continuando con la revisión de los objetivos de este caso cinco es posible encontrar la dimensión **Alternativas de Subsistencia** para la cual luego de su definición se determinaron los indicadores e ítem's. Los instrumentos y fuente siguen siendo los mismos.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 5

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Alternativas de subsistencia	Opciones a que se recurre en un momento determinado, para cumplir con la satisfacción de las necesidades básicas, en las que se ponen en práctica conocimientos empíricos como manualidades, artesanía, decoraciones, reposterías, etc., que suelen ser utilizados para la venta o economía informal, trabajos domésticos, y otros que sirven de apoyo para obtener ingresos económicos para vivir.	Economía informal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades de producción y consumo de bienes, de fabricación propia, o particular.</li> <li>- Esfuerzo por adquirir el sustento del día a día.</li> </ul>	Entrevistas y cuestionarios	Extrabajadores de Petróleos de Venezuela
		Ventas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Concesión de mercancías.</li> <li>- De crédito o de contado; o a largo plazo.</li> </ul>		
		Trabajos domésticos	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Prestar servicios particulares a las necesidades del hogar: alimentos elaborados, limpieza, mantenimiento, entre otros.</li> </ul>		

...continuación

En el caso cinco es posible encontrar la dimensión **Causas de Terminación de Contrato** para la cual luego de su definición se determinaron los indicadores e ítems. Los instrumentos y fuente siguen siendo los mismos.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 5

Variable	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Causas de terminación de relación de trabajo	Razones justificadas o injustificadas que ponen fin a la relación de trabajo: retiro, despido, común acuerdo o causa ajena a la voluntad de ambas partes.	Retiro  Despido  Causa ajena a la voluntad de ambas	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Voluntario del trabajador.</li> <li>- Justificado: daño a la integridad del trabajador.</li> <li>- Voluntad del patrono.</li> <li>- Justificado: por causa legal.</li> <li>- Injustificado: sin causa que lo justifique.</li> <li>- Indirecto: desmejoramiento de las condiciones normales de trabajo.</li> <li>- Condiciones económicas de la empresa.</li> <li>- Condiciones políticas del país.</li> <li>- Cambio de ramo o denominación social de la empresa.</li> <li>- Cambio de residencia del trabajador.</li> </ul>	Entrevistas y cuestionarios	Extrabajadores de Petróleos de Venezuela

...continuación

Finalmente en el caso cinco es posible encontrar la dimensión **Impacto del Desempleo** para la cual luego de su definición se determinaron los indicadores e ítems.

Los indicadores que orientan la investigación son: Terminación de la relación de trabajo y carrera profesional. Los instrumentos y fuente siguen siendo los mismos para la indagación de este objetivo.

### Cuadro Técnico Metodológico. Caso 5

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Impacto del desempleo	Efecto que se produce por causa de la terminación de una relación de trabajo que deja huellas en la carrera profesional/ personal de quien lo experimenta; y que de acuerdo a los motivos de la terminación, el impacto positivo o negativo puede ser mayor o menor, pues esto dependerá de las condiciones y oportunidades de empleo del mercado.	Terminación de la relación de trabajo  Carrera Profesional y personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Despido: por el patrono. Justificado o injustificado. Directo o indirecto</li> <li>- Retiro: voluntario por el trabajador. Justificado o injustificado.</li> <li>- Voluntad común de las partes.</li> <li>- Causa ajena a las partes.</li> <li>- Nivel de crecimiento y desarrollo de rutas de carreras.</li> <li>- Ajuste de perfil profesional a las nuevas exigencias.</li> <li>- Estado de ánimo.</li> <li>- Relaciones familiares.</li> <li>- Relaciones afectivas.</li> <li>- Relaciones sociales.</li> <li>- Motivación.</li> </ul>	Entrevistas y cuestionarios	Extrabajadores de Petróleos de Venezuela

...continuación

### Caso 6

Para el caso seis se elabora un cuadro con una sola dimensión: **Funciones del Personal** ya que así se deduce del objetivo de indagación. Como otros de sus objetivos es saber la satisfacción, ésta se puede indagar a través de la misma dimensión estudiando para cada función la satisfacción.

En consecuencia, este ejercicio permite conocer que se pueden incluir dos objetivos a indagar en un mismo cuadro. En el proyecto de investigación debe aclararse tal situación.

## Cuadro Técnico Metodológico. Caso 6

Variable	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Funciones del personal	Son las acciones que desempeña el personal de recursos humanos, para obtener empleados capacitados en los puestos de trabajo y lograr que estos se sientan identificados con los objetivos de la organización, para ello se recurre en primer lugar a la planificación del recurso humano donde se despliegan las otras funciones como son la de reclutamiento, selección, contratación, inducción, capacitación y desarrollo, cálculos de salarios y beneficios, mantenimiento de la seguridad e higiene y la auditoria de persona entre otras, siendo estas las más relevantes. Arias (1999), James (1997), Reyes (1997).	Planificación del recurso humano.	Proceso. Políticas. Responsables. Satisfacción	Encuestas	Trabajadores de la empresa
		Reclutamiento y Selección.	Eficacia. Eficiencia. Herramientas Instrumentos Tipo Responsable Satisfacción		
		Contratación.	Características. Tipo. Cumplimiento de la Legislación Vigente. Responsable Satisfacción		
		Inducción.	Calidad. Proceso. Responsables Frecuencia Tipo Satisfacción		
		Capacitación y Desarrollo.	Calidad Frecuencia Tipo Responsables Satisfacción		
		Evaluación de Salarios y	Tipo. Calidad.		
		Beneficios.	Cumplimiento de la Legislación vigente. Frecuencia. Responsable Satisfacción		
		Seguridad e Higiene.	Responsabilidad. Legislación vigente. Mantenimiento. Satisfacción		
		Auditoria de personal.	Frecuencia. Herramientas. Tipo Satisfacción		

### Caso 7

En el caso siete se elaboran varios cuadros en atención a cada uno de los objetivos. Identificar los **Factores de Riesgos Ocupacionales** presentes en las áreas donde labora el colectivo a investigar, según la información aportada por el mismo.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 7

Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Fuente
Factores de Riesgos Ocupacionales	Elementos que contribuyen a la ocurrencia de situaciones de pérdida de la salud (estado de equilibrio físico, mental y social), en ocasión del trabajo u ocupación.	Factores Biológicos	<u>Biológicos:</u> Manejo de Residuos Hospitalarios. Técnicas de Tratamiento de Pacientes con Enfermedades Epidemiológicas.	Mujeres Médicas
		Factores Químicos	<u>Químicos:</u> Manejo de Material y Sustancias Químicas. Exposición a Sustancias Tóxicas.	
		Factores Físicos	<u>Físicos:</u> Ventilación. Radiaciones. Iluminación. Temperatura.	
		Factores Psicosociales	<u>Psicosociales:</u> Jornada de Trabajo. Trabajo Nocturno. Carga Laboral. Seguridad-Rendimiento-Fatiga.	

Continuando con el ejemplo y siendo otros de sus objetivos:

Determinar las **medidas de seguridad y prevención** existentes en el Centro Hospitalario.

Determinar el **nivel de conocimiento** por parte de la población estudiada, sobre los Factores de Riesgo a que están expuestos.

Para cada una de estas dimensiones se procedió a su definición, la determinación de indicadores e ítems. Los detalles de la fuente e instrumento es posible observarlos en el cuadro.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 7

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Fuente
Medidas de Prevención y Seguridad	Serie de pasos a seguir, que han sido establecidos de manera sistemática; a fin de responder de manera eficaz y efectiva ante cualquier contingencia que pueda suscitarse durante el desarrollo de un determinado proceso.	Manual de Normas y Procedimientos Sanitarios.	Técnicas de Prevención de accidentes sanitarios-hospitalarios.  Equipo de protección sanitaria.  Señalización de seguridad Hospitalaria.	Documentos de la Institución. Población en Estudio.  Departamento encargado del área de Seguridad e Higiene Ocupacional de la institución.
Nivel de Conocimiento	Grado de noción, entendimiento o percepción objetiva que se tiene con respecto a un fenómeno o a una realidad.	Grado de Información con respecto al área de Trabajo.	Salidas de Emergencia. Puntos de control Sanitarios. Riesgos del área de trabajo.	Unidad de estudio (Mujeres Médicos que laboran en la institución hospitalaria)

...continuación

Continuando con este ejemplo se elabora un cuadro que permita Evaluar las **condiciones reproductivas** de las profesionales.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 7

Dimensión	Definición	Indicadores	Items	Fuente
Condiciones Reproductivas	Estado, Circunstancia y/o capacidad bajo las cuales tanto Hombre como Mujeres, se encuentran para reproducir y gestar una nueva vida; a través del normal funcionamiento de los órganos reproductores durante el proceso de fecundación, mediante la unión de los heterogametos.	Intentos de Gestación. Enfermedades del Infante.	<u>Intentos de Gestación:</u> Intentos Fallidos. Intentos Logrados.  <u>Enfermedades del Infante:</u> Alteraciones Teartogenéticas. Alteraciones Mutagenéticas. Afecciones Permanentes.	Cuestionario/  Unidad de estudio (Mujeres Médicos que laboran en la institución hospitalaria)

...continuación

En el caso ocho siguiendo las mismas orientaciones anteriores se elabora el cuadro en atención a los objetivos. Para el objetivo Determinar las medidas (**higiene**) que son llevadas a cabo en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 8

Variante	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Higiene	Es el estudio de las relaciones sanitarias del hombre con el mundo exterior, es una disciplina formativa de las medidas y normas para preservar la salud y la influencia del medio ambiente	Higiene de los alimentos	<p>Tipos de Alimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Aptos para el consumo.</li> <li>- No aptos para el consumo.</li> </ul> <p>Actores que Intervienen en la Manipulación de Alimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Productores.</li> <li>- Distribuidores.</li> <li>- Comerciantes.</li> <li>- Consumidores.</li> </ul> <p>Factores que Influyen en la Calidad de los Alimentos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Factores ambientales.</li> <li>- El hombre.</li> <li>- Los animales.</li> </ul> <p>Elementos de los Alimentos Aptos para el Consumo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Organolépticas</li> <li>- De limpieza.</li> <li>- Bacteriológicos y parasitarias.</li> <li>- Químicas.</li> <li>- Nutritivas.</li> <li>- Comerciales.</li> </ul>	Cuestionario y Entrevista	Trabajadores y Comensales

Se desea Describir los **factores, condiciones y agentes ambientales de riesgo** presentes en las facilidades del servicio de comidas de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, que puedan afectar la salud de los trabajadores y de la comunidad universitaria que acuden a las mismas y también identificar las **exigencias normativas y sanitarias** de los responsables de las facilidades. El cuadro detalla estos aspectos y da cuenta de los instrumentos y fuentes.

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 8

Variante	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Factores, Condiciones y Agentes Ambientales de Riesgo	Conjunto de elementos que se consideran nocivos y pueden encontrarse en el entorno laboral incidiendo negativamente en la salud de los trabajadores	<p>Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuales</li> <li>- Psicosociales</li> </ul> <p>Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergonómicas</li> <li>- Meteorológicas</li> <li>- Operativas</li> </ul>	<p>Componentes de los Factores:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuales: edad, sexo, características raciales, nutrición, hábitos físicos y mentales, motivación.</li> <li>- Psicosociales: mental, emocional, social.</li> </ul> <p>Componentes de las Condiciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ergonómicas: jornada de trabajo, ritmo de trabajo, pausas de descanso, diseño de puesto, tipos de tarea.</li> </ul> <p>Operativas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Operativas: determinadas por el modo de realizar las actividades de una tarea.</li> <li>- Meteorológicas: cambios de climáticos, área abiertas o cerradas, contaminación.</li> </ul> <p>Componentes de los Agentes Ambientales:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Físico: ruido, vibración, temperatura, ventilación, radiación, iluminación.</li> <li>- Químico: polvo, humo, niebla, vapor y gas.</li> <li>- Biológico: bacterias, virus, hongos y parásitos.</li> </ul>	Cuestionario y Entrevista	Trabajadores y Comensales

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 8

Variante	Definición	Indicadores	Items	Instrumento	Fuente
Exigencia y Normativa Sanitaria	Conjunto de requisitos sanitarios que deben ser remitidos a las autoridades correspondientes, por parte de los centros encargados de manipular alimentos, para el cumplimiento de las medidas y normas sanitarias	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Permisología</li>   <li>-Certificados</li>   <li>-Inspecciones</li> </ul>	<p>Tipos de Permisología:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Para alimentos nacionales,</li> <li>- Para alimentos importados</li> <li>- Para varios productos.</li> </ul> <p>Tipos de Certificado:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De salud,</li> <li>- De manipulación de alimentos,</li> <li>- De salud vegetal,</li> <li>- De salud animal.</li> </ul> <p>Tipos de Inspecciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- De rutina,</li> <li>- Sobre el control de ingreso de mercancía,</li> <li>- Sobre el certificado de control de plagas y desperdicios,</li> <li>- En relación con los documentos de salud</li> <li>- Con respecto a la aptitud de los alimentos comercializados.</li> </ul>	Cuestionario y Entrevista	Trabajadores y Comensales

...continuación

## **Caso 9**

Para el caso nueve se elabora un Cuadro Técnico Metodológico que incluye en la primera columna los objetivos de indagación. Son las dimensiones: papel desechado y beneficios de la reutilización del papel desechado.

### **3. Colectivo a Investigar**

Se debe indicar la población o universo para el cual serán válidas las conclusiones que se obtengan. En el caso de haber trabajado con una muestra, deberá en esta sección indicar el tamaño y la forma de selección de la muestra.

El tamaño de la muestra debe ser adecuado, en palabras de Sierra Bravo (1988:226) ello significa que el tamaño ha de alcanzar determinadas proporciones mínimas, fijadas estadísticamente, según las leyes experimentales de la probabilidad. Pero por otra parte, las necesidades prácticas de ahorro, coste y esfuerzo, aconsejan que el tamaño de la muestra no exceda este límite mínimo marcado por la estadística.

El tamaño de la muestra y también su cálculo, depende de varios factores: la amplitud del universo finito o no, el nivel de confianza adoptado, el error de estimación y la desviación típica.

A los efectos del tamaño de la muestra, se deberá indicar el procedimiento utilizado para su cálculo.

### **4. Instrumentos**

Existen dos opciones para la construcción de un instrumento: la opción estadística (de concepción normativa o factorial) y la opción racional teórica.

La concepción normativa clásica ha hecho posible el desarrollo de las nociones de test, de estimación y de comparación de individuos. La elaboración de los primeros test se funda en modelos a

Cuadro Técnico Metodológico. Caso 9

Objetivo	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Estimar la cantidad de papel desechado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Papel Desechado	Es una agrupación de fibras, es decir, una materia prima que debe ser recuperada y reintegrada a su circuito productivo. Briceno (1995;10)	Cantidad de papel	Gramaje	Lista de cotejo	
			Tipos de papel	Papel archivo blanco y color, cartulinas, cartón, periódico, revistas.		
Establecer cuál sería el provecho generado por la reutilización del papel desechado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.	Beneficios de la reutilización del papel desechado	Es el provecho que se obtiene al incorporar el papel a su ciclo productivo. Declaración Europea sobre la recuperación y reciclaje de papel. (1995)	Frecuencia	Diaria, Semanal, Mensual.	Observación directa.	Personal Administrativo y Obrero
			Disminución del consumo de materia prima ambiental	Tala de árboles		
			Descontaminación ambiental	Basura, uso de energía, incineración, vertederos de basura.	Revisión documental	
			Economía de recursos naturales	Reciclaje		
		Sociales	Legales	Conciencia ambiental, trabajo comunitario		
		Económicos	Legales	Leyes, Reglamentos, Normas, Tratados.		
			Económicos	Generación de empleo		

priori, los cuales, a su vez, se basan en hipótesis a menudo restrictivas, limitadas y no siempre comprobadas.

Esta concepción estudia caracteres medibles y cuantificables y unos después de otros (aproximación analítica). Se dirige a la comparación de adquisiciones de un individuo con relación a la media de un conjunto de individuos.

Dentro de los instrumentos ubicados bajo esta característica se encuentran, los test de inteligencia de Terman-Merrill o de Wechsler y el test proyectivo de Rorschach.

La concepción racional teórica es una forma de realización de instrumentos a partir de un proceso racional que se realiza a partir de uno o varios modelos teóricos. En opinión de Pourtois y Desmet (1992:83) la elaboración de este tipo de instrumento suele apoyarse a partir de un solo modelo teórico.

Para asegurar que el instrumento diseñado sea confiable, no solamente es necesario especificar bien los modelos teóricos subyacentes.

Existen muchas formas de recopilar información y en opinión de Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) las de mayor uso son:

#### **4.1. Recopilación Documental**

Se trata del acopio de los antecedentes relacionados con la investigación, se realiza por la consulta de documentos escritos, sean formales o no, en los que se plasmó un conocimiento que fue avalado por autores que realizaron una investigación previa.

Ello representa un esfuerzo dirigido a obtener información de datos e información a partir de documentos escritos o no escritos, susceptibles de ser utilizados dentro de los propósitos de la investigación en concreto.

Ander-Egg (1988:214) señala que existe una amplia variedad y diversidad de documentos utilizables para una investigación. Pueden distinguirse entre los principales: documentos escritos,

documentos numéricos o estadísticos, documentos cartográficos, documentos de imagen y sonido, y documentos objeto.

Los documentos escritos son de muy variada índole, desde fuentes históricas hasta periódicos y cartas personales, pasando por archivos, informes, estudios, etc. y documentos indirectos.

Los documentos estadísticos o numéricos suelen ser llevados por un organismo central de estadística en los distintos países del mundo, responsables de la realización de censos y de llevar estadística vitales que buscan reflejar las características más peculiares de cada país.

Los documentos cartográficos variarán dependiendo del tipo de investigación que se realice. Entre los más importantes figuran los siguientes: mapa de división política y administrativa, mapa orográfico, mapa hidrográfico, mapa de relieve, mapa climatológico, mapa ecológico, mapa etnográfico, mapa de densidad de población, mapa de red de comunicaciones entre otros.

Los documentos de imagen y sonido, como su palabra indica, están constituidos por imágenes y sonidos. Los principales son la documentación icónica o de símbolo, la fotografía, el cine y la documentación oral.

Los documentos objetos están representados por tipo de realizaciones técnicas y artísticas que son utilizadas para estudiar un aspecto de la realidad. Entre ellas destacan: obras de artes, artesanías, el paisaje, forma de las casas, distribución del espacio. Este tipo de apoyos a la investigación es de mayor uso por parte de los etnólogos, geógrafos e historiadores.

Es de hacer notar, que no basta con reunir documentos e incorporarlos al conjunto de datos recopilados; es necesario juzgarlos. En ese sentido, es necesario un examen crítico de las fuentes documentales.

Siempre será importante para el análisis de datos estadístico, precisar las unidades de análisis, los procedimientos que se utilizaron para la obtención de la información, tener claridad de la parcialidad de quien emite la información, cómo se desarrolló el tra-

bajo de campo, y cómo se realizó la tabulación.

Cuando se trate de documentos escritos, el investigador deberá ir más allá de una simple lectura del documento, deberá tomar en cuenta: la autenticidad del documento, quién lo ha escrito, cuál era la experticia de quien lo escribe, cuáles eran las características del contexto para el momento de su elaboración.

Cuando se trata de documentos personales, hay que tomar muy en cuenta cuáles podrían ser las razones para que alguien escriba de sí mismo. Para Allport, existen motivos subyacentes por los cuales alguien puede escribir de sí mismo: autojustificación para la defensa de su conducta personal; exhibicionismo; asegurar y consolidar perspectivas personales; alivio de la tensión o catarsis; interés monetario; asistencia en la terapia; confesión como medio de absolución; interés científico; servicio y ejemplo público y deseo de conseguir la inmortalidad.

## **4.2. Cuestionario**

Es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.

Existen distintos tipos de cuestionarios: el cuestionario simple, la entrevista y la escala sociométrica. Sierra (1988:305) al referirse al cuestionario simple señala que es aquel donde el encuestado, previa lectura, contesta por escrito, sin intervención directa de persona alguna de las que colaboran en la investigación.

En la entrevista el cuestionario es aplicado a los sujetos investigados por personas especializadas en esta tarea, reclutados y preparados por la dirección de la investigación, quienes hacen a los encuestados las preguntas y anotan en él la respuesta.

Finalmente, las escalas sociométricas son una forma especial de cuestionario, caracterizadas porque las preguntas o las diferentes contestaciones a las preguntas tienen atribuido un valor numérico, lo que permite cifrar cuantitativamente y en cierto modo

medir el nivel que alcanza en cada caso la actitud o aspecto investigado.

Sierra (1988:306-309), reconoce que el elemento básico del cuestionario, como se deduce claramente de su nombre y la definición, son las preguntas. Es por ello, que la bondad de un cuestionario no depende de otra cosa sino de la clase de preguntas empleadas en él y de su adecuada formulación. Suele ocurrir cuando se elabora un cuestionario el uso de preguntas con alternativas de respuestas dicotómicas (sí o no) y ello, sin duda, es una herencia de las investigaciones en Ciencias Naturales. Esta situación que facilita la tabulación de los datos también es un “Talón de Aquiles” para las investigaciones en Ciencias Sociales cuya riqueza de información no puede ser expresada en sólo sí o no. **Con ello no se invita a dejar de usar cuestionarios con respuesta dicotómicas. Se desea invitarles a pensar, en todo momento, los pro y contra de las respuestas dicotómicas sin olvidar la riqueza de información que ofrece las opciones múltiples de respuestas y las preguntas abiertas en un cuestionario.**

Cuando se elabora un proyecto hay que precisar las vías que se tienen previsto utilizar para lograr la confiabilidad y la validez de un cuestionario. Es de aclarar que no siempre esto será posible porque hay investigaciones cuyo propósito es la construcción de la realidad acudiendo a la subjetividad, a los mundos de vidas, a la “epojé” y, en estas circunstancias hay una ruptura con los procedimientos estandarizados para la elaboración del cuestionario. Señala Ascanio (1997:212) “que el acercarnos a lo social como objeto de análisis tiene unas características irrepetibles en otro tipo de investigaciones: el objeto de estudio se va construyendo en las distintas etapas de la investigación y en los distintos momentos del conocimiento empírico del mismo. Por dicho motivo, toda teoría no es válida, todo método no es adecuado y toda técnica no es fructífera” refiriéndose a la investigación etnográfica.

En esta particularidad suele trabajarse con cuestionarios con preguntas abiertas y en consecuencia no se debe acudir a la confiabilidad y validez del mismo. **Será la pregunta abierta y en profundidad el argumento que sustenta la creencia que lo**

**social es complejo y que no debe ser víctima de restricciones durante el trabajo empírico.**

### **4.3. Entrevista**

La entrevista es una conversación efectuada entre dos personas por lo menos, en la cual uno es el entrevistador y otro es el entrevistado; estas personas dialogan en torno a un problema o aspecto determinado, teniendo un propósito profesional.

Ander-Egg (1988:226) señala que la entrevista cumple un conjunto de funciones: obtener información de individuos o grupos, facilitar información, influir sobre ciertos aspectos de la conducta (opiniones, sentimientos, comportamientos) o ejercer un efecto terapéutico.

La entrevista es muy utilizada en Ciencias Sociales, representa un procedimiento cómodo para obtener datos objetivos del interlocutor. Por esta vía se captan tanto las opiniones como los criterios personales del encuestado y mediante ellos se profundiza en los juicios emitidos para hacer las interpretaciones convenientes.

La entrevista tiene la ventaja que son bajos los costos, facilita la posibilidad de aplicación a personas analfabetas, y se hace más fácil encontrar la cooperación del encuestado.

Para el éxito de la entrevista se recomienda una adecuada programación de su desarrollo y ejecución. Se deberá propiciar un ambiente adecuado y agradable de tal manera que se facilite la comunicación.

Hay distintos tipos de entrevista que al decir de Ander-Egg (1988) pueden asumir las siguientes modalidades: Entrevista estructurada o formal, entrevista no estructurada e informal, entrevista focalizada, entrevista clínica y entrevista no dirigida.

La entrevista estructurada, llamada también formal o estandarizada, se realiza sobre la base de un formulario previamente preparado y estrictamente normalizado a través de un conjunto

de preguntas establecidas con anterioridad. En el cuestionario se anotan las respuestas, en unos casos de manera textual y en otra en forma codificada.

Entrevista no estructurada, se realiza con preguntas abiertas que son respondidas dentro de la conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización normal. La persona interrogada responde de una manera exhaustiva y con sus propios términos.

La entrevista focalizada, su preparación y realización requiere de una gran experiencia, habilidad y tacto: el encuestador tiene una lista de cuestiones a investigar derivadas del problema general que quiere estudiar. En torno a esos problemas se establece una lista de tópicos en relación a los cuales se focaliza la entrevista, quedando ésta librada a la discreción del encuestador, quien podrá sondear razones y motivos, ayudar a esclarecer determinado factor, sin sujetarse a una estructura formalizada.

La entrevista clínica, es una modalidad de la entrevista focalizada pero que difiere de ésta en la orientación-enfoque: no se trata de analizar la experiencia que han tenido varias personas sino de estudiar sus motivaciones y sentimientos.

Finalmente, en la entrevista no dirigida, el informante tiene completa libertad para expresar sus sentimientos y opiniones, el encuestador tiene completa libertad para expresar sus sentimientos y opiniones, el encuestador tiene que animar a hablar de un determinado tema y orientarlo. Su función es fundamentalmente y ha de servir de catalizador de una expresión exhaustiva de los sentimientos y opiniones del sujeto, y del ambiente en referencia dentro del cual tienen personal significación sus sentimientos y opiniones. Para alcanzar este resultado, el entrevistador debe crear una atmósfera totalmente facilitadora.

#### **4.4. Observación**

Este es el procedimiento que tiene como propósito ir registrando de una manera sistemática la conducta del hombre y su

contexto social. Se trata de la captación de datos como producto de un seguimiento sistemático del hecho en estudio.

Sierra Bravo (1988: 240) al referirse a la observación, considera que ésta se puede clasificar, según su objeto, en los tipos siguientes, que abarcan los procedimientos fundamentales actualmente existentes de recogida de datos.

a. Observación directa por medio de los sentidos de hechos y realidades sociales presentes. Si estos hechos se producen espontáneamente y naturalmente se obtiene la observación simple. Pero si por el contrario existe una cierta preparación y control de éste sobre las condiciones del fenómeno observado, se trata entonces de la observación experimental.

b. Observación documental, sobre documentos actuales o históricos de todo género en cuanto recogen y reflejan hechos y datos de interés social.

c. Observación mediante encuesta, entendida esta palabra en el sentido de interrogación a los sujetos o protagonistas de los hechos a estudiar. Puede tener lugar mediante cuestionario escrito, entrevista o escala sociométrica.

Independientemente de cual sea la modalidad de la observación, hay consenso en que esta técnica tiene un conjunto de ventajas en relación a otros procedimientos de recopilación de información.

Entre las mayores de sus ventajas está la posibilidad de encontrar información, con independencia de que la quieran dar, en el propio lugar donde ocurren los hechos y que permite la veracidad que otorga estar justo en el lugar de los hechos.

No todo son ventajas, dentro de las limitaciones de esta técnica esta la proyección del observador sobre las situaciones que observa y la influencia que estas puedan tener sobre la interpretación de los hechos.

Independientemente de cual sea el o los instrumentos utilizados, el alumno en esta parte del trabajo de grado dará cuenta de las características y bondades del escogido.

## 4.5. Los test

Es una prueba que permite, partiendo de un comportamiento observado en un individuo, la determinación de comportamientos habituales o futuros significativos.

Ander-Egg (1988:294) señala que el test es una prueba (definida, estandarizada, reproducible) que va a provocar y registrar un comportamiento.

El comportamiento observado en el test tiene una relación constante y demostrada con otros comportamientos significativos; esta vinculación puede expresarse de la siguiente manera:

Cualitativa: el comportamiento en el test es el signo de una realidad psicológica.

Cuantitativa (experimental): la relación entre los dos comportamientos (en el test y la situación real) tiene un grado que se expresa por coeficiente de correlación; este grado es también el de la probabilidad de realización del pronóstico.

Cuantitativa (estadística): el comportamiento es una muestra del universo de los comportamientos que permite inferir.

Este tipo de instrumento es fundamentalmente utilizado en el ámbito de la psicología. Si bien son fáciles de administrar, presentan dificultades para saber utilizarlos en función de algo (se necesita preparación específica). Además requieren una gran preparación y experiencia para interpretarlos correctamente.

El test psicológico debe reunir una serie de cualidades fundamentales para poder cumplir con la finalidad de ser un instrumento de medida de una muestra de conducta (capacidad, actitudes, aptitudes, etc). En general, son los requisitos que se exige en todo instrumento de medida: validez, confiabilidad y objetividad.

La validez se logra cuando se mide lo deseado. Para La American Psychological Association, existen varios procedimientos para determinar la validez de un test: validez de contenido, validez predictiva, validez concurrente y validez de hipótesis de trabajo.

La validez de contenido se logra mediante el examen del mismo test; este es común utilizarlo en pruebas de rendimiento; la validez predictiva, se utiliza fundamentalmente para la selección de personas; la validez de concurrencia busca contrastar el resultado del test con otros elementos de juicio y el test de validez de hipótesis de trabajo se construye sobre una hipótesis acerca de un rango psicológico.

La confiabilidad de un test es la cualidad que se logra cuando se obtiene puntuaciones semejantes aplicándolo dos o más veces a un mismo individuo o grupo de individuos. Para lograr la confiabilidad del test, los psicólogos suelen aplicar el método de test-retest, series paralelas, división en mitades y consistencia entre elementos.

## *Referencias Bibliográficas*

- Abruch, Linder (1983). Metodología de las Ciencias Sociales. Acatlán. México.
- Acevedo, Doris (2002). El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela: Una visión de Género. Venezolana de Publicaciones. Maracay.
- Aguilera, Blanco (1986). Investigación Cualitativa: características, métodos y problemática: MEC. Madrid.
- Alvarez, Andrés y María Medina (1993). Causas Consecuencias del Desempleo. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Alfaro, Norma (2000). Problemática de los niños trabajadores. Viña Unión. Perú.
- Alfonso, Rafael (1994). Nueva Didáctica del Derecho de Trabajo. Caracas.
- Alfonso, Rafael (2000). Nueva Didáctica del Derecho de Trabajo. Caracas.
- Ander-Egg, Ezequiel (1988). Técnicas de Investigación Social. Editorial Hvmanitas. Buenos Aires.

- Anderson, Perry (1992). *Los fines de la Historia*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Anguera, María (1986). *La Investigación Cualitativa*. Educar, no.10. Universidad Autónoma. Barcelona.
- Anker, Richard (2000). *La Economía del Trabajo Infantil. Criterios para su medición*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 119. Argentina.
- ARP Seguros Bolívar (2001). *Programa Integral para el manejo de riesgos biológicos*. Colombia.
- Aranguren, Basilio; Guarisma (1988). *Métodos de Investigación: Eneva*, Universidad Bicentenario de Aragua. Maracay.
- Araujo, Jesús (1984). *Comentario a la Ley del Trabajo*. Biblioteca de la Academia de Ciencias Políticas. Caracas.
- Arenas, Dulce (1992). *La Nueva Ley del Trabajo y su Posible Incidencia en el empleo de la Mujer*. Universidad de Carabobo, Valencia. Venezuela.
- Arias, Fenando, Heredia Víctor (1999). *Administración de Recursos Humanos*. México.
- Arias, Fidias (1997). *El Proyecto de Investigación. Guía para su elaboración*. (Segunda Edición). Editorial Episteme. Caracas
- Arias, Fidias (1998). *Mitos y errores en la elaboración de Tesis & Proyectos de Investigación*. Editorial Episteme. Caracas
- Arias, Fidias (1999). *Mitos y errores en la elaboración de Tesis & Proyectos de Investigación*. Editorial Episteme. Caracas
- Aroca, Africa (1999). *Proceso de Elaboración de Instrumentos de Recolección de datos*. UPEL-IMP. Maracay
- Ascanio Sánchez, Carmen (1997). *Biografía Etnográfica en Aguirre Ángel* (Ed.) *Etnografía. Metodología cualitativa en la investigación sociocultural*. Editorial Alfaomega marcombo, México.
- Asti Vera, Armando (1970). *Metodología de la Investigación*. Editorial Kapelus. Buenos Aires.

- Balandier, Georges (1994). *El Poder en Escena. De las representaciones del poder al poder de la representación*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Balestrini, Mirian (1998). *Cómo elaborar el Proyecto de Investigación. Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, evaluativos, formulación de hipótesis, causales, experimentales y los proyectos factibles*. Consultores Asociados, Caracas.
- Barbero Martín: López de la Roche Fabio (1998). *Culturas, Medios y Sociedad*. Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Baudrillard, Jean (1993). *La ilusión del fin. La huelga de los acontecimientos*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Bavaresco, Aura (1997). *Las Técnicas de la Investigación*. South Western Publishing C.O. USA.
- Byars Li y Rue L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. Mc Graw Hill. Cuarta Edición. Madrid.
- Baudrillard, Jean (1993). *Cultura y Simulacro*. Editorial Kairós. Barcelona.
- Bentley, Trevor (1993). *Capacitación Empresarial*. Mc Graw Hill, Colombia.
- Bernal, Cesar (2000). *Metodología de la Investigación para Administración y Economía*: Prentice Hall. Santa Fe de Bogotá
- Berry, Leonard (1989). *Calidad de Servicio*. Ediciones Díaz de Santo. Madrid.
- Bisquerra, Rafael (1989). *Métodos de Investigación Educativa*. Ediciones: Ceac. Barcelona.
- Bloomfield, John (1994). *Condiciones de Trabajo y Salud Reproductiva de las Trabajadores de la Industria Textil*. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.
- Borges, Aismara (1998). *Personal de Enfermería: Condiciones de Trabajo de Alto Riesgo*. Revista Salus. Vol. 6 No 2. Valencia. Venezuela.
- Bordeleau, Ivan (1987). *Modelos de Investigación para el desarrollo del Recurso Humano*. Editorial Trillas. México.

- Bosh, Carlos (1991). *La técnica de Investigación documental*. Editorial Trillas. México.
- Boudon, Raymond; Lazarsfeld (1979). *Metodología de las Ciencias Sociales*. Editorial Laia. Barcelona.
- Bunge, Mario (1973). *La Investigación Científica*. Ediciones Aries. España.
- Bunge, Mario (1980). *La Ciencia, su Método y su Filosofía*. Ediciones Siglo XX. Nicaragua.
- Busot, Aurelio (1991). *El Método Naturalista y la Investigación Educacional*. Editorial de la Universidad del Zulia. Maracaibo.
- Cáceres, Jesús (1998). *Técnicas de Investigación en Sociedad, Cultura y Comunicación*: Addison Wesley Logman, México.
- Caldera, Rafael (1972). *Derecho del Trabajo*. Ediciones Olivo. Caracas
- Calello, H.; Neuhaus, S.(1990). *La Investigación en Ciencia Humanas. Método y Teoría Crítica*. Editorial Tropykos. Caracas.
- Camacho, José (2000). *El Trabajo de las Personas con Necesidades Especiales y su Tratamiento en la Legislación Venezolana*. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Camejo, Germán (1996). *Consejos para la Redacción de Trabajos Científicos, Presentaciones a Congresos y Tesis. (Segunda Reimpresión)*. Caracas: Fondo Editorial Acta Científica Venezolana.
- Camejo, Zoraida (1999). *Agentes Teratógenos y Malformaciones Congénitas*. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Carmona Gladis, Mónaco Miguel y Claudio Romano (1982) *Implicaciones toxicológicas del Mercurio*. Ediciones Alfa. Valencia.
- Carretero, Morian (1992). *Learning and Instruction: European Research in an International Context*. Oxford:Pergamon Press.
- Carballo, Cesar (2001). *Derecho Laboral Venezolano*. Publicaciones UCAB. Caracas.
- Carvajal, Lizardo (1986). *Metodología de la Investigación*. Publicado por la Fundación para las actividades de Investigación y Desarrollo. Cali.

- Castells Manuel: Hall Peter (1994). La tecnópolis del mundo. La formación de los complejos industriales del siglo XXI. Editorial Alianza, Madrid.
- Cerda, Hugo (2000). Los elementos de la Investigación. Editorial El Búho, Santa Fé de Bogotá.
- CEAS (1994). Mujer, Trabajo y Salud. Ediciones CEAS. Quito.
- Chiavenato, Idalberto (1999). Introducción a la Teoría General de la Administración. Quinta Edición. Mc Graw Hill. México.
- Chiavenato, Idalberto (2001). Administración de Recursos Humanos Quinta Edición. Mc Graw Hill. Santa Fé de Bogotá.
- Cobra, Marcos (2000). Marketing de Sevicios. Mc Graw Hill. Colombia.
- Cohen, L. et.al. (1980). La triangulación, in Research methods in Education. London: Croom Helm.
- Condori Teresa (1998). Nivel de conocimiento de Riesgos. Nueva Era. Bolivia.
- Copeland, Melvin, T. (1954). The genesis of the case methold in business school, en colección de escritos publicados por Malcolm P. Mcnair: The case methold at the Harvard Business School. Mc Graw Hill. New York.
- Debray, Régis (1996). El Arcaísmo Posmoderno. Lo religioso en la aldea global. Editorial Manantial. Buenos Aires.
- Delgado, José: Gutiérrez Juan (1998). Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales. Editorial Síntesis. Madrid.
- Delgado de Smith, Yamile; Polanco Nerza (1996). La Gestión del Preparador en la Escuela de Relaciones Industriales. Un análisis cualitativo. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Valencia. Venezuela
- Delgado de Smith, Yamile; Belandria Gema y Leyda Colombo (1998). Orientaciones para la presentación de trabajos de grado. Universidad de Carabobo. Publicaciones de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Valencia. Venezuela.

- Delgado de Smith, Yamile (2000). Crisis de la Modernidad: Nuevas realidades en el Trabajo en Revista Mañongo, No 13. Editada por: CDCH, CONICIT y Asociación de Historiadores Regionales y Locales. Valencia, Venezuela.
- Delgado de Smith, Yamile (2002). Trabajo y Comunicación. Editorial Comala. Caracas
- Delgado de Smith, Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2002). Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. 1er. Edición. Caracas
- Delgado de Smith, Yamile, Colombo Leyda y Rosmel Orfila (2003). Conduciendo la Investigación. Editorial Comala. 2da. Edición. Caracas
- Denzin, Nestor (1979). The Research act in Sociology, Editorial Aldine. Chicago.
- Denton, Keith (1985). Seguridad Industrial. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Dessler, Gary (1991). Administración de Personal. Editorial Prentice Hall. México.
- De Vos Pascual, José (1994). Seguridad e Higiene en el Trabajo. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.
- Di Natale, Zaida y López Rosa (2000). Saneamiento. Salud Ocupacional. Universidad de Carabobo. Valencia
- Enciclopedia Salvat (1978). Diccionario Enciclopédico. Tomo V. Madrid.
- Enkerlin, Ernesto, Cano Jerónimo, Garza Raúl y Vogel Enrique (1999). Ciencia Ambiental y Desarrollo Sostenible. International Thompson Editores. México
- Eco, Humberto (1982). Cómo se hace una tesis. Editorial Gedisa. Buenos Aires
- Eliott, James (1990). La Investigación Acción en Educación. Editorial Morata. Madrid
- Garay, Juan (1992). Ley Orgánica del Trabajo. CIAFRE. Caracas.
- García Maricarmen (1996). Somos Noticias. Edición. Caracas.

- García Maricarmen (1997). *Somos Noticias*. Edición. Caracas.
- Gagneten, María (1984). *Hacia una metodología de sistematización de la práctica*. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires
- Giddens Anthony (1998). *La tercera vía. La renovación de la socialdemocracia*. Editorial Taurus. Madrid.
- Giddens, Anthony (1997). *Política, Sociología y Teoría Social*. Editorial Paidós. Buenos Aires.
- Gómez, Balkin y Cardy (1998). *Gestión de Recursos Humanos*. Prentice Hall. Madrid.
- González Enilda (1997). *Guía de Proyectos*. VCD, Valencia.
- González Ricardo (1993). *De la Protección*. Revista Laboral. Buenos Aires.
- Goode, Willian: Hatt Paul (1975). *Métodos de Investigación Social*. Editorial Trillas. México.
- Grootaert, Christian (1995). *Perspectiva Económica del Trabajo Infantil*. Revista Internacional del Trabajo. Vol. 114, No. 2, Ginebra.
- Gramsci, Antonio (1972). *Introducción a la filosofía de la praxis*. Editorial Península. Barcelona.
- Guba, E.G.: Lincoln, Y. (1992). *Effective evaluation: Improving the usefulness of evaluation results through responsive and naturalistic approaches*. Editorial Jossey-Bass. San Francisco.
- Gutiérrez, Gabriel (1984). *Metodología de las Ciencias Sociales Colección Textos Universitarios en Ciencias Sociales*. México
- Guzmán, Rafael (1994). *Derecho del Trabajo*. Séptima edición. Edición Sotillo. Caracas.
- Habermas, Jurgen (1998). *Nuestro breve siglo, en letra internacional*. Madrid.
- Hernández Oscar y Jacqueline Ricther (2002). *El Trabajo sin Tutela en Venezuela*. Universidad Central de Venezuela. Caracas.

- Hernández, Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1998). Metodología de la Investigación Editorial Mc Graw - Hill. México.
- Hernández, Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar (1999). Metodología de la Investigación Editorial Mc Graw - Hill. México.
- Horovitz, Jacques (1991). Calidad de Servicio. Mc Graw Hill. Madrid.
- Huber, G.: Marcelo, C. (1990). Algo más que recuperar palabras y contar frecuencias. La ayuda del ordenador en el análisis de datos cualitativos. Editorial: Rev. Enseñanza, no 8, Salamanca.
- Hurtado Iván y Josefina Toro (1999). Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de cambios. Editorial: Episteme. Valencia, Venezuela.
- Ibañez, Berenice. (2000). Manual para la elaboración de tesis: Trillas. México.
- James, Paúl (1997). La Gestión de la Calidad Total. Prentice Hall. México.
- Kliksberg, Bernardo (1999). Inequidad y Crecimiento. Editorial FLACSO. México.
- Kother Phillip (1996). Mercadotecnia. Prentice Hall. México.
- Kuhn, Thomas (1971). La Estructura de las Revoluciones Científicas. Fondo de Cultura Económica. México.
- Lansky, Mark (1997). ¿Cómo se está enfrentando el problema?. OIT, Vol. 116.No 2, Ginebra
- Lanz, Rigoberto (1999). Los dos problemas de la historia como discurso. La crisis de la historia y los reacomodos del discurso historiográfico. UPEL, Maracay.
- Latorre, A.: González, R. (1987). El maestro investigador. Editorial Grao. Barcelona
- Leo, Jesús (1993). Derecho del Trabajo. Talleres Gráficos. Mérida. Venezuela.
- Lezama, José L. (1993). Teoría Social Espacio y Ciudad: Colegio de México. México.

- Lipietz, Alain (1992). *Espejismos y Milagros. Problemas de la industrialización del tercer mundo*. Editorial tercer mundo. Colombia.
- Lipovetsky, Gilles (1995). *La era del vacío*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- Lipovetsky, Gilles (1998). *El Crepúculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Editorial Anagrama. Barcelona.
- López, Frank (1995). *Los problemas del pensamiento gerencial en las sociedades post-modernas o de cómo se evapora el mundo físico*. Revista FACES, No.11, publicaciones CDCH. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.
- Liotard, Jean Francois (1986). *La posmodernidad explicada a los niños*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Lucas, Antonio (1994). *Sociología de la Empresa*. Mc Graw Hill. Madrid.
- Luhmann, Niklas (1997). *Observaciones de la Modernidad. Racionalidad y contingencia en la sociedad moderna*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Kuhn, Thomas (1971). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica. México.
- Maffesoli, Michel (1997). *Elogio de la razón sensible. Una visión intuitiva del individualismo contemporáneo*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Marín, Antonio (1994). *Sociología para las Empresas*. Editorial Mc Graw Hill. Madrid.
- Marín, Daznie (1990). *Guía de Estudios: Áreas Comerciales*. Valencia.
- Marín, Gerardo (1975). *Manual de Investigación en Psicología Social*. Editorial Trillas, México.
- Márquez, Omar (1996). *El Proceso de Investigación en las Ciencias Sociales*. UNEZ. Barinas
- Márquez, Patricia (2001). *La Mujer Gerente en Venezuela. Estrategias Gerenciales*. Valencia.
- Marschall, C.: Gretchen, B. (1989). *Designing qualitative research*. Editorial sage, London.

- Martínez Miguel (1997). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Editorial Trillas. México.
- Meda, Dominique (1998). El Trabajo: Un valor en peligro de Extinción. Editorial Gedisco. Madrid.
- Méndez A, Carlos. (1995). Metodología. Guía para elaborar diseños de investigación en ciencias económicas, contables y administrativas. (Segunda Edición). Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.
- Méndez A, Carlos. (1988). Metodología. Mc Graw Hill Interamericana. Bogotá.
- Miles, M.: Huberman, A. (1984). Qualitative data analysis. A source book of new methods. Edición: Sage . Beverly Hills.
- Mires, Fernando (1996). La Revolución que Nadie Soñó o la otra Postmodernidad. Ediciones Nueva Sociedad. Caracas.
- Montesinos, Héctor (1980). Higiene Ocupacional y Enfermedades Ocupacionales. Universidad de Oriente. Venezuela.
- Morín, Edgar (1996). Introducción al pensamiento complejo. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Muñoz R., Carlos (1998). Cómo elaborar y asesorar una investigación de tesis. Prentice Hall. México.
- Natinal Institute of Occupational and Health NIOSH (1999) Efectos de los riesgos ocupacionales en la salud reproductiva de la mujer.
- Node, S.: Smulyan, L. (1989). Collaborative Action Research a Development Approach.: The Falmer Press. London.
- OIT(1968). Los Salarios: Manual de Educación Obrera. Ginebra.
- OIT(1990). Formación para el Trabajo. Ginebra.
- OIT(1996). El Trabajo Infantil, ¿qué hacer? Ginebra.
- OIT(2003). Desarrollo Sostenible en el Trabajo Ginebra.
- Pardinas, Felipe. (1980). Metodología y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales. Siglo XXI. Editores, S.A. México.

- Pérez S., Gloria (1998). Investigación Cualitativa. Retos e interrogantes. técnicas y análisis de datos. Editorial Muralla. Madrid.
- Pocaterra, Ariel (1986). Medicina Ocupacional. Concepto. Evolución Histórica. Revista Salus. Vol.1, No 1 Valencia.
- Potter, Jonathan (1998). La representación de la realidad. Discurso, retórica y construcción social. Editorial Paidós, Barcelona.
- Pourtois J.: Desmet, H. (1992). Epistemología e Instrumentos en Ciencias Humanas. Editorial Herder, Canadá.
- Rangel, Nestor (1987). Fundamentos para el Desarrollo de un Programa de Higiene y Seguridad Industrial. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Raso, Juan (2003). La Cuestión del Empleo en América Latina en El Trabajo desde Diversas Miradas. Delgado de Smith, Yamile y Jacqueline Richther (Comp.) Universidad de Carabobo y Universidad Central de Venezuela. Caracas.
- Ritzer, George (1999). Teoría Sociológica Contemporánea. Mc Graw Hill. Madrid.
- Ritzer, George (1993). Teoría Sociológica Clásica. Mc Graw Hill. Madrid.
- Rojas, Carlos (1991). Salud Mental Ocupacional y Psiquiatría del Trabajo. Ediciones Rectorado. Universidad de Carabobo. Valencia.
- Romero A, María de L. (1991). Técnicas Modernas de Redacción. Harla, S.A. México.
- Romero, Alexis (1993). III Congreso Venezolano de Relaciones de Trabajo. Ediciones Astro Data S.A. Maracaibo.
- Sabino, Carlos (2000). El Proceso de Investigación. Editorial Panapo. Caracas
- Saint, Philippe (1974). La Contaminación. Salvat Editores. Barcelona.
- Sánchez, Iraida (1997). La importancia de la salud ocupacional en Venezuela y la formación de recursos humano. III Simposio Internacional de Salud Ocupacional. Margarita.

- Salkind, Neil J. (1998). *Métodos de Investigación*. Prentice Hall. México
- Searle, John (1997). *La construcción de la realidad social*. Editorial Paidós. Barcelona.
- Schnelkes, Corina. (1988). *Manual para la presentación de anteproyectos e informes de investigación (tesis)*. Harla, S.A. México
- Sherman, R.: Webb, R. (1990). *Qualitative research in education: focus an methods*: Falmer Press. London
- Sierra B., Restituto. (1988). *Técnicas de Investigación Social*. Editorial Paraninfo. Madrid.
- Tejeiro, Carlos (1998). *Teoría General de Niñez y Adolescencia*. UNICEF. Colombia.
- Toro, José (1993). *Fundamentos de Teoría Económica*. Editorial Panapo. Caracas.
- Urquijo, José (2001). *Introducción a las Relaciones Industriales*. Ediciones UCAB, Caracas.
- Urquijo, José (1993). *Teoría de las Relaciones Industriales*. Editorial Exlibris. Caracas.
- Vattimo, Gianni (1998). *El fin de la modernidad. Nihilismo y Hermeneútica en la cultura posmoderna*. Editorial Gedisa. Barcelona.
- Villegas, José (1991). *Administración de Personal*. Ediciones Los Heraldos Negros, Caracas.
- Villegas, José (1998). *Administración de Personal*. Ediciones Los Heraldos Negros, Caracas.
- Zapata, Francisco (1992). *Metodología de la Investigación Científica para uso Audiovisual*. Impreso por la Universidad de Oriente. Cumaná.
- Zapata, Francisco (1997). *Metodología de la Investigación Social*. Editorial Paraninfo, Madrid.

La tercera edición de **La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas** de Yamile Delgado de Smith, editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, se terminó de imprimir en julio de 2008, en los talleres de\_\_\_\_\_ en Valencia, Venezuela. En su composición se emplearon tipos NewsGothicsyHelvética, en papel Bond base 20 de 75 gramos. El tiraje consta de 500 ejemplares



### **Yamile Delgado de Smith**

Nació en Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela. Es Licenciada en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, Especialista en Docencia para la Educación Superior, Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Doctora en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Premio a la Excelencia Académica en su Primera Clase. Es profesora titular de la Universidad de Carabobo, adscrita a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Jefe del Departamento de Proyectos de Investigación, Miembro del Laboratorio de Investigaciones sobre Estudios del Trabajo (LAINET) de la Universidad de Carabobo, Miembro del Grupo de Trabajo de Género del Consejo Europeo de Investigaciones Sociales de América Latina (CEISAL). Investigadora acreditada en el Programa Promoción al Investigador (PPI) adscrito al Ministerio de Ciencia y Tecnología de Venezuela. Línea de Investigación: Trabajo y Género. Ha publicado en revistas nacionales e internacionales y libros relacionados con investigación y temas del trabajo. También, ha presentado trabajos en eventos científicos en América, Asia, África, Europa y Oceanía.

Yamile Delgado de Smith

## **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas**

El gran acierto de este libro es la idea de tomar una serie de casos e introducirlos en cada capítulo, mostrando la trayectoria de cada uno de ellos en los diferentes momentos del diseño de la investigación, de sus constricciones, pero también de su capacidad creativa dependiendo de la realidad social y de las capacidades del propio investigador/a. Una cuestión que me parece interesante es la diversidad de asuntos que se proponen como ejemplos y que van desde la atención a colectivos desfavorecidos (menores, mujeres, discapacitados,...) al ámbito del trabajo-empleo, los servicios, la salud y el medio ambiente. Esto hace que cada caso pueda resultar especialmente interesante para distintas disciplinas y/o asignaturas, pudiendo ser adaptados a las necesidades de conocimiento de grupos de trabajo concretos.

A esta obra no puede negársele que forma parte de un equipaje cuidadosamente preparado para la docencia y la reflexión metodológica y que, además, tiene la valentía de salir a la luz en estos tiempos de crisis de identidad y definición de la Ciencia Social.

En mi opinión, bienvenida sea porque ante la decisión de la pasividad o el riesgo sigo sin tener la menor duda de que los científicos sociales debemos optar por lo segundo y atravesar fronteras con las maletas llenas, abiertos y dispuestos a la crítica, la escucha y el debate.

**Carmen Ascanio Sánchez**  
Universidad de La Laguna

ISBN 978-980-12-1582-0



9 789801 215820



Universidad de Carabobo  
**Dirección de Medios y Publicaciones**