

Ciencias, Económicas y Sociales

El repensar Hacia la Nueva Visión de Universidad

Compiladores: Karla Torres, Williams Aranguren, Dalia Correa

Mundo del trabajo, salud, vida,
equidad e inclusión



dipi



TOMO IV

Ciencias, Económicas y Sociales, el repensar hacia la nueva visión de universidad. Tomo IV Mundo del trabajo, salud, vida, equidad e inclusión. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. IV Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2023

139 p.;

1. Estado - Políticas publicas - Desarrollo sustentable - Equidad - Salud

Autores: Indimar Parra, Bruno Valera, Belkys Suárez Montoya, Aura Delgado, Themis Sandoval, Belkis Bermúdez, Celina Espinoza, Carol Omaña, Jesús Montaner, Harriet Conde, Nuvia Pernía, Omar Fumero, Omar Seijas, Rosselys Rodríguez, Belkys Rojas y Diony Alvarado.

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

Compilación a cargo de
© Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Coordinación general: Karla Torres
Edición: Williams Aranguren
Diseño y montaje: Stefania Poggioli y Evy Rodríguez

Ciencias, Económicas y Sociales... el repensar hacia la nueva visión de universidad.
Depósito Legal N° CA2023000010
ISBN: 978-980-233-846-7
© Ediciones Universidad de Carabobo
Tomo IV Mundo del trabajo, salud, vida, equidad e inclusión.
Depósito Legal N° CA2023000014
ISBN: 978-980-233-850-4
Primera edición digital, 2023.
Hecho en Venezuela - Made in Venezuela

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

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons **Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA)**, para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario



Dr. Benito Hamidian
Decano

Profa. Karla Torres
Directora de la DIPI, Campus Bárbula

Prof. Miguel Rodríguez
Director de la DIPI, Campus La Morita

Profa. Paola Lamenta
Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Profa. Belén Tovar
Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Raúl Núñez
Director de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus Bárbula

Prof. Ahyzquel Gavidia
Coordinadora de la Extensión de la Escuela de Relaciones Industriales, Campus La Morita

Prof. Alí Guédez
Director de la Escuela de Economía

Profa. Glenda Reyes
Directora de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Profa. Greymer Martínez
Directora de Ciclo Básico, La Morita

Prof. Ángel Deza
Director del INFACES

Prof. Williams Aranguren
Director de Postgrado, Campus Bárbula

Prof. Felipe Cabeza
Director de Postgrado, Campus La Morita

Prof. Bruno Valera
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Miguel Escalona
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Profa. Sara García
Directora de Docencia y Desarrollo Curricular

Profa. Alejandra Guinand
Directora de Asuntos Profesorales, Campus Bárbula

Profa. Annelin Díaz
Directora de Asuntos Profesorales, Campus La Morita

Profa. Carlina Fernández
Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus Bárbula

Profa. Mahié Sierra
Directora de Asuntos Estudiantiles, Campus La Morita

Prof. David Duarte
Director de Tecnología de Información y Comunicación, Campus Bárbula

Prof. Ero del Canto

Director de Biblioteca, Campus Bárbula

Profa. Ivonne Pino

Directora de Biblioteca, Campus La Morita

Profa. Thania Oberto

Asesora de Postgrado, Campus Bárbula

Profa. Carol Omaña

Asesora de Postgrado, Campus La Morita

Profa. Karla Carrillo

Directora de Administración Sectorial,
Campus Bárbula

Profa. Mirna León

Directora de Administración Sectorial,
Campus La Morita

Ing. Israel Sánchez

Director de Tecnología de Información y
Comunicación, Campus La Morita

Profa. Maritza Espinoza

Asistente del Decano, Campus Bárbula

Prof. Gustavo Segnini

Asistente del Decano, Campus La Morita

Profa. Anahir Rodríguez

Comisionada del Decano, Campus La
Morita

Profa. Gladys Arocha

Coordinadora de Secretaría del Consejo de
Facultad

Prof. Martín Buriel

Asesor del Decano

CONTENIDO

Presentación	vii
--------------	-----

Tomo IV

CAPÍTULO 1. La salud laboral y teletrabajo en época de pandemia. Indimar Parra.....	08
CAPÍTULO 2. Control estadístico de procesos en remuneración variable. Bruno Valera.....	25
CAPÍTULO 3. Trabajo en equipo; tendencia para la dirección de personas en el ámbito empresarial venezolano. Belkys Suárez Montoya.....	35
CAPÍTULO 4. Metodología feminista en el abordaje de investigaciones para el estudio de las mujeres. Aura Delgado y Themis Sandoval	50
CAPÍTULO 5. Interaccionismo simbólico en la praxis laboral del personal administrativo de la zona educativa estado Yaracuy. Belkis Bermúdez	63
CAPÍTULO 6. Jubilación en tiempos de incertidumbre. Una experiencia a nivel de educación. Celina Espinoza y Carol Omaña	78
CAPÍTULO 7. Teoría y operatividad de la norma: principios de libertad en el contexto constitucional. Jesús Montaner	90
CAPÍTULO 8. Seguridad y salud en el trabajo – Derecho humano fundamental de la relación de trabajo. Harriet Conde y Nuvia Pernía	105
CAPÍTULO 9. La nanomedicina y la nanotecnología, una mirada al futuro en las enfermedades cardiovasculares periféricas. Omar Seijas y Rosselys Rodríguez.....	116
CAPÍTULO 10. Teletrabajo y riesgos psicosociales. Belkis Rojas y Diony Alvarado.....	127

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el cumplimiento de su misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica en la generación y divulgación de conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, para el enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país, se enorgullece en ofrecer este texto editado por un equipo liderado por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual y bajo los parámetros del Fondo Editorial de la facultad, y la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, como un aporte para la discusión de temas centrales en el país, a nivel latinoamericano y mundial. La publicación de este libro ha sido posible, a través de la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI) Campus Bárbula y La Morita, con la participación de todas sus estructuras de investigación, extensión y docencia, la cual realizó el IV Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo en noviembre del año 2022.

Tomando en consideración la agenda 2030 y los objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) con la finalidad de propiciar un escenario para la promoción, difusión y proyección de las investigaciones y los saberes en el campo de las ciencias económicas y sociales, se realizó el congreso con el lema "Hacia la nueva visión de Universidad, Nuevas vías hacia el Futuro" Objetivos para fortalecer la paz universal, que busco sensibilizar a la comunidad universitaria y al país en general, acerca de la necesidad de compartir saberes y establecer alianzas entre todos los sectores como vía para aportar, desde el campo de las ciencias económicas y sociales con perspectiva inter y transdisciplinaria, respuestas creativas que contribuyan con el desarrollo sostenible de la nación.

El evento reseñado sirvió de plataforma para que profesionales de distintas universidades y centros de investigación del país optaran al envío de trabajos en extenso que fueron sometidos a arbitraje doble ciego. Aquellos que resultaron aprobados fueron considerados en un minucioso trabajo de edición para su publicación en este texto constituido por diez capítulos que abordan temas de gran actualidad en Mundo del trabajo, salud, vida, equidad e inclusión.

Este esfuerzo editorial no solamente pretende recoger y difundir los resultados de investigaciones que fueron objeto de discusión en el congreso, sino que también da cuenta de la diversidad de planteamientos que concitan interés y conforman líneas de trabajo intelectual en Venezuela.



CAPITULO 1

LA SALUD LABORAL Y TELETRABAJO EN ÉPOCA DE PANDEMIA

Indimar Parra

Introducción

El aislamiento social y preventivo impuesto por la pandemia declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en el año 2020, a raíz de la propagación del virus COVID 19, provocó una crisis de salud pública, que a su vez produjo en las organizaciones como actores claves del sector de la economía, una reacción frente a los riesgos operacionales y estratégicos que atentaban en lo inmediato contra la producción nacional. Con ello, devino la inmediata implementación de la modalidad del teletrabajo, a pesar de las limitaciones tecnológicas que predominan en Venezuela. Si bien es cierto que este fenómeno ya era normal en muchos países, con el crecimiento exponencial que manifestó durante la cuarentena, ha sido uno de los cambios más significativos que se produjo.

Ahora bien, la larga crisis sanitaria ha perpetuado el trabajo remoto en el tiempo. La aparición de las nuevas variantes, como delta y ómicron, ha provocado un aumento considerable de contagios y eso ha obligado también a que las empresas sigan permitiendo el trabajo remoto como medida de contención frente al coronavirus.

Recientemente la OIT (2020), en dos artículos examinó las posibilidades de trabajar desde casa en países con diferentes niveles de desarrollo económico, se constató que factores como la estructura económica y ocupacional, el acceso a Internet de banda ancha y la probabilidad de que las personas posean una computadora personal, son determinantes importantes para trabajar desde el hogar. Las conclusiones indicaron que la posibilidad de trabajar desde el hogar aumenta con el nivel de desarrollo económico del país. Por consiguiente, los países en que una gran proporción de los puestos de trabajo corresponden a sectores como las TIC, los servicios profesionales, las finanzas y los seguros y los sectores de la administración pública pueden movilizar una mayor proporción de la fuerza laboral a trabajar desde casa, mientras que los países que dependen



en gran medida de sectores como la industria manufacturera, la agricultura, la construcción y el turismo tienen menos posibilidades de hacerlo.

No obstante, en Venezuela se ha evidenciado que no estábamos preparados para la aplicación del Teletrabajo, ante la ausencia de una legislación que lo regule absolutamente. Frente a la ausencia de un convenio expreso de esta condición con los empleadores, no existe, en su mayoría, unas condiciones de trabajo óptimas para esta modalidad: no poseen equipamiento adecuado (sillas de trabajo, escritorios, equipos informáticos, conexión de datos de alta velocidad), ni tampoco tienen espacios de trabajo adecuados (normalmente usan el comedor, la sala o el dormitorio para trabajar), no existe un orden en el tiempo de trabajo para combinarlo con la vida y labores domésticas.

Con lo anteriormente indicado, estamos consciente que el teletrabajo se incorpora a la actividad empresarial como una opción que incluye una extensa variedad de posibilidades, pero también de riesgos para la salud del trabajador entre los que destacan el aislamiento personal y social, y aspectos como la fatiga. Las condiciones medioambientales y ergonómicas del puesto de trabajo que convierte a esta forma de organización laboral en una materia necesitada de reflexión e investigación tanto prospectiva como retrospectiva.

En consecuencia, se ha impuesto interpretar en el contexto del ordenamiento jurídico venezolano las formas de organización y los riesgos laborales asociados a esta modalidad de trabajo, en el entendido que el empleador es igualmente responsable de la salud y seguridad independientemente del lugar donde realiza la tarea, así como de la adopción de las medidas preventivas por riesgos de exposición y realizar los controles periódicos correspondientes para el cumplimiento de la legislación laboral venezolana.

Por ello, se consideró necesario plantear una investigación con una perspectiva cualitativa, modelo no experimental, tipo documental con la finalidad de indagar acerca del teletrabajo y comprender los impactos e implicaciones en el ámbito económico, salud (física y emocional) y las condiciones ambientales en el área donde se están ejecutando las labores por parte de los empleados que conforman las organizaciones públicas y privadas que lo han promovido como una alternativa para confrontar demandas y soluciones estratégicas.



Finalmente, se presentaron las reflexiones y sugerencias que surgieron del estudio investigativo, para culminar con la indicación de las Referencias que soportaron la elaboración de dicho estudio.

Interrogantes de investigación planteadas

¿Cómo impacta el teletrabajo en la salud y seguridad laboral de los trabajadores?

¿Cuál es la protección que detentan estos trabajadores en el ordenamiento jurídico venezolano?

Propósitos de la Investigación

Propósito General

Comprender en el ámbito de la salud ocupacional las repercusiones laborales, psicosociales, jurídicas y tecnológicas en la figura del Teletrabajo, desarrolladas en el contexto venezolano a raíz de la Pandemia (Covid 19).

Propósitos Específicos

- 1.- Analizar las regulaciones jurídicas del teletrabajo y la responsabilidad del empleador en Venezuela.
2. Describir el proceso de riesgos y las condiciones laborales que afectan a los teletrabajadores.
- 3.- Interpretar el impacto de la pandemia en el Teletrabajo.

Definiciones del Teletrabajo

La figura del teletrabajo puede presentar diversas definiciones que se describen a continuación, según Jordi (2012):

Definición amplia:

Forma de trabajo que se realiza en un lugar alejado de las oficinas centrales o centros de trabajo habituales, y que implica la utilización de equipos informáticos y de telecomunicaciones como herramientas primordiales para el cumplimiento de las actividades. De este concepto, se infiere que trata de una manera de trabajar especialmente ligada a las nuevas tecnologías y su creciente



desarrollo que han condicionado el ámbito laboral. Por este motivo, se lo puede considerar al teletrabajo como e-trabajo ("e-working" o "electronic working"). El carácter inespecífico de esta definición, lo confiere el hecho de que el e-trabajo engloba actividades asociadas a las nuevas tecnologías, sin establecer el contexto en donde se desarrollan. Por ejemplo, un empleado de atención al cliente en línea desarrolla su labor de forma no presencial gracias al desarrollo de las nuevas tecnologías, aunque este puede estar trabajando desde un establecimiento definido por la empresa o desde su hogar. (p.25).

Definición jurídica:

Es una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación (TIC) para el contacto entre el trabajador y la empresa, sin que se requiera la presencia física del trabajador en un lugar específico de trabajo. (p.25).

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo OIT (2021), define al teletrabajo como: "trabajo a distancia (incluido el trabajo a domicilio) efectuado con auxilio de medios de telecomunicación y/o de una computadora." (p.6).

Ahora bien, a los efectos de nuestro análisis el Teleworking o Teletrabajo, se presenta como una alternativa de flexibilización en el trabajo, que según (Nilles, 2012. P 125), comprende la ejecución de las actividades desde la casa del empleado conectado a un computador, para realizar las actividades solicitadas por el empleador. Si la empresa considera conveniente el empleado se acercará a las instalaciones de la empresa cada determinado tiempo, con el fin de entregar reportes, conectarse y comunicarse con sus compañeros de trabajo, asistir a reuniones, recibir capacitación, entre otros.

Siendo así, la actividad profesional de teletrabajo, es la práctica de trabajar de forma remota, en un lugar fuera de la oficina, utilizando dispositivos de comunicación digitales como por ejemplo, una computadora con software de comunicaciones y servicios de videoconferencias, entre otros. Es decir, el concepto de teletrabajo se refiere al trabajo que se realiza fuera de la oficina, utilizando las nuevas tecnologías de la información y la comunicación (TIC).

Es importante destacar que esta modalidad de trabajo, otorga las mismas garantías y beneficios al empleado teletrabajador porque considera los mismos derechos y obligaciones que un empleado que asiste de forma diaria, así como



presencial a la organización. Como ejemplo de estos beneficios está el derecho a la afiliación al seguro social, la recepción de cursos de capacitación, entre otros.

En este sentido, el teletrabajo es una modalidad de laborar en un lugar diferente al domicilio de la empresa u organización. Sin embargo, hay que recalcar que este tipo de contratación es netamente para que el trabajador labore desde su casa; esto significa que el trabajador contratado instala su oficina en casa y ese es su lugar habitual donde realiza las gestiones de la empresa.

En la actualidad, muchas personas en Venezuela trabajan en sus casas como trabajadores autónomos o Freelancers y en menor cantidad, como empleados de una organización. La pandemia en el año 2020 debida al Covid-19, ciertamente pudo haber acelerado el proceso tal y como lo indica la OIT (2021).

No obstante, el teletrabajo en Venezuela, al igual que en todas partes del mundo, es una excelente opción para muchos. Trabajar desde casa, tener un horario flexible, comida casera y no tener que trasladarse puede ser muy cautivador. Sin embargo, este modelo laboral a distancia, no es una opción viable para todas las empresas ni para todos los puestos de trabajo. Incluso, desempeñarse como teletrabajador no es una opción que satisfaga a muchas personas.

De acuerdo con Rojas (2020), a través de una encuesta realizada por la empresa Cruzsalud (2020), acerca de los empleos y hábitos de teletrabajo en Venezuela, podemos apreciar los siguientes planteamientos del teletrabajo desde el punto de vista de la salud ocupacional:

- Más de la mitad informó que aunque es difícil, se están adaptando bien. Sin embargo, el 43,7% expresó que preferiría volver a trabajar en la empresa y a más de la mitad, le gustaría combinar ambas modalidades.
- Casi un 20% de los teletrabajadores venezolanos encuestados informaron que para ellos es difícil concentrarse debido a las constantes interrupciones y que para sus familias, la adaptación también resulta compleja.
- El 48% reportó trabajar más horas en casa que cuando lo hacía en la oficina.
- Aunque más del 71% de los encuestados son menores de 45 años, el 57% de ellos indicó tener molestias musculares y para más del 60%, ha sido complicado tener una buena rutina de alimentación, descanso y ejercicios. (p.11).



La empresa referida, llevó a cabo un estudio entre 150 personas que en Venezuela trabajan desde sus casas, en medio del aislamiento preventivo. Entre los resultados más significativos, la encuesta arrojó que el 48% está laborando durante más horas, mientras que el 42% refiere que su rendimiento es menor. La mayoría reporta una alteración en su horario laboral, así como alteraciones en el patrón de sueño y la calidad de su descanso (79%), en tanto que el 73% confiesa alteraciones en sus patrones de alimentación. Según las consideraciones revisadas, las personas encuestadas advirtieron de la presencia de dolores musculares en la espalda, cuello y hombros. En ese sentido, un cambio repentino al teletrabajo puede conducir a posturas carentes de ergonomía, que finalmente se traducen en síntomas que afectan el sistema músculo-esquelético.

Ahora bien, afirmó el referido autor que cada paciente refiere de diferentes maneras los síntomas: dolor, ardor, sensación de quemazón, pesadez, presión, ello en virtud que las jornadas de trabajo más prolongadas implican mayor exposición a condiciones no deseables o disergonómicas. La ruptura de los hábitos regulares puede afectar la calidad del trabajo efectivamente realizado.

Tipos de Teletrabajo en Venezuela

Según Urdaneta (2020, p 87), podemos identificar varios tipos de empleos de teletrabajo que se realizan en Venezuela y en todo el mundo, aunque dependiendo de las regulaciones de cada país, puede haber ciertas discrepancias en la forma de diferenciar este modelo de trabajo.

1. Dependiendo de la relación de dependencia

- **Teletrabajo Autónomo**

El supuesto Teletrabajadores a domicilio comprende a aquellos que realizan trabajadores independientes que utilizan las TIC para ejecutar sus actividades. En Venezuela, hay muchos profesionales que trabajan en sus hogares o en áreas coworking de forma autónoma, ellos son sus propios jefes y administradores. Por ejemplo, diseñadores gráficos, redactores, y programadores.



- **Teletrabajo bajo relación de dependencia**

Esta metodología se refiere al trabajo remoto que realiza el empleado de una empresa. Al igual que el trabajador autónomo, puede realizar su trabajo en casa o en áreas coworking, entre otros. Algunos ejemplos de empleos de teletrabajo en Venezuela bajo relación de dependencia son: asistentes, diseñadores y especialistas en marketing digital.

2. Dependiendo de la metodología utilizada

- **Teletrabajo domiciliario**

En lo que concierne a los trabajadores que realizan labores para el hogar, se puede indicar en primer lugar, que lo relacionado a los mismos, se encuentra normado en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012) (LOTTT), en el título IV (De las modalidades especiales de condiciones de trabajo), específicamente, en el Capítulo III, en los artículos 207 y 208.

Este método de teletrabajo está en auge gracias a los beneficios que ofrece y a la pandemia debida al Covid-19. En Venezuela, algunas empresas han optado por esta modalidad para algunos puestos de trabajo como por ejemplo; diseñadores, administradores de redes sociales y asistentes administrativos.

- **Teletrabajo itinerante o suplementario**

Se trata de una modalidad flexible del teletrabajo pues el empleado trabaja unos días en su oficina y otros en su domicilio. Por ejemplo, en Venezuela hay profesionales y directivos empresariales que trabajan unos días en su hogar y otros en la empresa.

- **Centros de Teletrabajo, Telecentros o Coworking**

En este caso, las empresas alquilan oficinas en centros de teletrabajo debidamente acondicionados y con buena señal de Internet. Esto, facilita el traslado de los trabajadores que deben recorrer largas distancias hacia las oficinas. En Venezuela por ejemplo, hay empresas que han alquilado espacios de trabajo en Telecentros o Coworking ubicados en Caracas, Valencia y



Maracay pues debido a la pandemia, el trabajador no puede trasladarse con facilidad hacia su centro de trabajo.

Marco Legal del Teletrabajo en Venezuela.

Partimos del principio que nos indica que en Venezuela la figura del Teletrabajo, no está expresamente regulada.

La categoría de trabajadores que más se asemeja al Teletrabajo sería la prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012), como los trabajadores a domicilio, establecidos en el artículo 209, son definidos como “las personas que realizan un trabajo remunerado, bajo dependencia de uno o más patronos desde su hogar o casa de habitación, los cuales se rigen por las disposiciones establecidas en dicha Ley para el resto de los trabajadores”. (p.160)

De lo citado, se extrae que es posible implementar la figura del Teletrabajo en Venezuela, siendo que los trabajadores continuarán devengando los beneficios laborales previstos en la ley y que venían devengando antes de la implementación de esa modalidad.

En consecuencia, será inevitable modificar ciertas condiciones en la prestación de servicio, como lo son la supervisión directa del patrono, el horario de trabajo, entre otros. Por ello, la disciplina por parte del trabajador en el desempeño de sus funciones será fundamental bajo esta modalidad, pues las condiciones de trabajo se tendrán que flexibilizar como consecuencia del trabajo remoto, tomando en cuenta también las condiciones de vida del trabajador, como lo son el acceso a equipos electrónicos de trabajo remoto, los servicios de luz, internet, telefonía fija o móvil, entre otros, lo cual indudablemente producirá un efecto directo en el desempeño de sus funciones.

En cuanto a los beneficios laborales, es importante resaltar que el trabajador tendría derecho a mantener los beneficios que venía desempeñando con anterioridad a la implementación de la nueva modalidad de Teletrabajo siempre que el rendimiento de su desempeño también se mantenga.

Adicionalmente cabe destacar que en lo que se refiere a las obligaciones en materia de seguridad y salud laboral, estas dependerán de las condiciones



en las cuales el trabajador pueda prestar servicios desde su hogar, su capacidad de acondicionar su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones mínimas de seguridad, así como el apoyo económico que pueda brindar el patrono a tales fines.

En tal sentido, cabe plantear la siguiente interrogante, **¿Cómo opera la responsabilidad patronal objetiva y subjetiva en este caso?** Primeramente, el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece que:

(...) Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (p.77).

Este principio constitucional, fue desarrollado extensamente en la reforma de la Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), publicada en la Gaceta Oficial N° 38.236 de fecha 26 de julio de 2005, la cual entre sus objetivos establece que el trabajo deberá desarrollarse en condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un ambiente adecuado y propicio para el ejercicio pleno de las condiciones físicas y mentales de los trabajadores, promocionando el trabajo seguro y saludable, así como la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, entre otros aspectos no menos relevantes.

De manera tal que, por ese deber del empleador de prevenir los daños a la salud del personal a su cargo, la LOPCYMAT, establece una serie de obligaciones que a su vez, permitirán controlar el medio ambiente de trabajo y las condiciones inseguras del mismo.

Existen varios textos normativos que regulan el tema de la responsabilidad patronal y así, lo han determinado diversos fallos del Tribunal Supremo de Justicia en Sala de Casación Social, por un lado, el propio Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece en su artículo 43:

Responsabilidad objetiva del patrono o patrona. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los



trabajadores. Trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de seguridad y salud laboral. (p.33).

Esta disposición, regula lo relativo a la responsabilidad objetiva del empleador, cuando expresamente señala *“La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores (...)”*, y está fundamentada en la Teoría del Riesgo Profesional, ya que siendo el empleador quien diseña, desarrolla y dirige el proceso productivo, detenta la propiedad de los medios de producción como: las maquinarias, herramientas, instalaciones físicas, etc. y obtiene las ganancias de la actividad desarrollada, debe asumir los riesgos que dicha actividad genera y soportar las cargas laborales que eventualmente pudiesen sufrir los trabajadores cuando provienen de la prestación del servicio o con motivo de causas relacionadas con el trabajo, entiéndase accidentes de trabajos y enfermedades ocupacionales.

Por ello, en materia de Teletrabajo, siempre serán recomendables los acuerdos entre trabajadores y patronos en relación a las condiciones laborales, la posibilidad de cubrir costos asociados a los servicios esenciales requeridos para el trabajo a distancia, horarios de disponibilidad del trabajador, supervisión del patrono, entre otros, a los fines de lograr un desempeño laboral idóneo para ambas partes.

Aunado a lo anterior, es importante indicar que esta responsabilidad objetiva del empleador, en principio, es trasladada al Sistema de Seguridad Social, hoy en cabeza del Instituto Venezolano del Seguro Social (IVSS) (hasta tanto no entre en funcionamiento la Tesorería de Seguridad Social) ente encargado de cubrir la asistencia médica y prestaciones dinerarias del trabajador víctima del accidente laboral o enfermedad ocupacional, siempre que la empresa y el trabajador estén debidamente inscritos en el IVSS.

¿Qué pasa si el trabajador no está inscrito en el IVSS y sufre un accidente? En este caso, le corresponde al empleador asumir toda la asistencia médica del trabajador, así como, las prestaciones dinerarias (reposo) que recibiría el trabajador del Seguro Social de haber estado inscrito y las indemnizaciones



contempladas en la Ley del Seguro Social, mientras que si estuviese inscrito, solo le correspondería asumir lo correspondiente al 33,33% que el trabajador no recibe de la institución por disposición del artículo 73 primer párrafo del Decreto con Rango y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras.

Otro instrumento que regula lo relativo a la responsabilidad patronal es la LOPCYMAT, en su artículo 1, numeral 6, señala:

“Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:
(Omissis)

6. Regular la responsabilidad del empleador y de la empleadora, y sus representantes ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional cuando existiere dolo o negligencia de su parte.” (p.6)

De igual modo para que se configure la responsabilidad subjetiva, el accidente o la enfermedad ocupacional debe haber sido causado por la negligencia, imprudencia, impericia o intención (dolo) del empleador o sus representantes. Si entendemos por negligencia la omisión consciente de las acciones o procedimientos que nos llevarán a hacer lo correcto, podemos hablar de acciones y procesos de esta naturaleza cuando de la empresa, está dirigida, gerenciada, y gestionada por personas imprudentes o poco preparadas para asumirlos (impericia). En todo caso, tanto las personas como los procesos pueden ser un riesgo para la ocurrencia de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales.

Ante esta realidad jurídica, se hace indispensable prevenir accidentes y enfermedades ocupacionales comenzando por revisar los procesos de la empresa y las percepciones que de la seguridad y salud laboral tienen las personas que la dirigen, porque hacer las cosas correctas correctamente para el bienestar de los trabajadores cuesta dinero, pero la salud de nuestras empresas y trabajadores no tiene precio.

En virtud de lo expuesto, se considera que el ordenamiento jurídico venezolano genera protección legal a los teletrabajadores (as), aunque no esté específicamente regulado esta figura. Por otra parte, hay leyes que protegen la privacidad, inviolabilidad del hogar y de las comunicaciones, el acceso a las tecnologías de información y comunicación, entre otros. También, forman parte



de las bases legales del teletrabajo en Venezuela, la Constitución Nacional, la Ley sobre Protección a la Privacidad de las Comunicaciones, la Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas y la Ley Especial contra Delitos Informáticos.

Teletrabajo y Salud Ocupacional

Pocos estudios incluyen valoraciones de repercusión en la salud de riesgos laborales en teletrabajadores (as). La modificación en cuanto a flexibilidad laboral y mayor movilidad entre los teletrabajadores no se ha visto acompañada de estudios que los relacionen con las consecuencias derivadas en riesgo psicosocial, problemas de estrés laboral y repercusiones en salud. Lundberg U, Lindfors P observaron, en un trabajo publicado en 2002, que en los trabajadores de cuello blanco (white collar) con desempeño de teletrabajo, las cifras de presión arterial eran más bajas cuando el trabajo se realizaba en el domicilio que cuando se hacía en los locales de la empresa, y que se asociaba con diferentes tareas laborales, siendo más prevalente en los hombres y manteniéndose después del trabajo continuo y prolongado una vez finalizadas las horas normales de trabajo.

La literatura médica refleja la problemática derivada del aislamiento profesional en teletrabajadores, pero sin ahondar en su impacto. Herrero (2021, p.35), sostuvo que, en estudios del 2008, se afirma que el aislamiento profesional afecta negativamente el desempeño laboral y, contrariamente a las expectativas, reduce las intenciones de rotación del trabajador. Su impacto se ve incrementado por la cantidad de tiempo empleado en el teletrabajo, mientras que las interacciones personales -cara a cara- y el acceso a la tecnología de mejora de la comunicación tienden a disminuirlo. Sobre esta base se abre un amplio campo de investigación futura en torno al aislamiento profesional del teletrabajador agudizada por la creciente demanda de esta modalidad organizativa de trabajo en nuestra sociedad.

Riesgos Psicosociales

- Las largas jornadas laborales, libertad de horarios. Muchos teletrabajadores, se enfrentan a diario a saber gestionar y establecer una planificación correcta de



los tiempos de trabajo. A menudo, las distracciones hacen que se trabajen más horas. Además, trabajar desde casa, hace que no se establezca una diferenciación entre vida personal y laboral, situación está que puede tirar por tierra lo que a priori sería una de las principales ventajas de este tipo de trabajo: la conciliación entre vida personal y laboral.

- La Invisibilidad, es otro factor de riesgo y es que el hecho de trabajar a distancia puede hacer que no se tengan tanto en cuenta como los trabajadores presenciales y por lo tanto que exista un peligro de invisibilización del vínculo laboral.

- La soledad y la incomunicación que a su vez lleva asociados otros peligros como:

- Menor implicación en el trabajo.
- El aburrimiento.
- La incertidumbre dado que a menudo tiene que tomar decisiones en solitario y gestionar de forma independiente el trabajo.
- Problemas de concentración
- Enlentecimiento del trabajo ya que en algunos casos es fundamental trabajar en equipo y tener un feedback por parte de compañeros de trabajo.

Riesgos a la Salud Física

Torres y otros (2018, p 55), señalan que las condiciones disergonómicas representan uno de los principales factores que facilitan una serie de trastornos de salud que a menudo pasan desapercibidos. De este modo la sensación de fatiga, cefaleas, trastornos del sueño, trastornos digestivos, tensiones musculares, problemas respiratorios, vértigos y problemas musculoesqueléticos son los principales riesgos de salud para quienes trabajan bajo esta modalidad.

Sin embargo, el peligro más importante para la salud de los teletrabajadores, es sin duda el sedentarismo y las consecuencias que éste tiene para la salud: mayor predisposición a padecer problemas de sobrepeso, enfermedades del corazón (incluyendo enfermedad coronaria e infarto), presión arterial alta, colesterol alto, accidentes cerebrovasculares, síndrome metabólico, diabetes tipo 2, determinados tipos de cáncer- incluidos los de colon, seno y de útero – osteoporosis y aumento de sentimientos de depresión, ansiedad y aislamiento.



Metodología

La metodología empleada en este estudio es la cualitativa considerando que se buscó comprender el fenómeno del teletrabajo en el contexto de la salud ocupacional y su regulación legal en ordenamiento jurídico venezolano. Orientada hacia un tipo de investigación documental.

Así pues, que el presente estudio, consideró fuente principal de información la revisión documental nacional e internacional relativa al impacto del teletrabajo en la salud de quienes han optado por esta modalidad de trabajo en época de pandemia.

La técnica empleada para este tipo de investigación se denomina “técnica de la observación documental” o “guías de observación documental”.

Análisis de datos

Una vez analizados todos los aspectos que engloban al teletrabajo, no existe dudas en que el protagonismo en el tema del teletrabajo, en todas sus dimensiones, lo tiene la seguridad y salud de los trabajadores, al fin y al cabo, son ellos quienes se moverán de su habitual puesto de trabajo en la organización a otro lugar que no está bajo el control directo de la gerencia de la entidad de trabajo, lo cual puede conllevar a que los teletrabajadores enfrenten algunos problemas, que por supuesto deben resolverse para garantizar un teletrabajo seguro y saludable. Entre esos problemas están: el mobiliario de casa no es de oficina, el espacio o ambiente en casa es inadecuado, exceso en la jornada de trabajo, aislamiento de los compañeros de trabajo, etc. Aunado a estos problemas inherentes al teletrabajo, en Venezuela nos conseguimos que la velocidad de internet es muy lenta, además de las frecuentes interrupciones de este servicio y el de electricidad, convirtiéndose esto en uno de los principales factores de riesgo o procesos peligrosos derivados de los medios de trabajo, que puede generar posibles alteraciones psicosociales, como, por ejemplo, el estrés laboral.

Considerando que la actividad laboral del teletrabajo se realizaría de manera preponderante en el domicilio del trabajador, las obligaciones, tanto del empleador como del teletrabajador, en materia de seguridad y salud en el trabajo, van a depender de la capacidad que tenga el trabajador de acondicionar



su casa de habitación para poder asegurar el cumplimiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo. En este sentido, es importante el apoyo económico que pueda brindar el empleador para tales fines.

En este estricto orden de ideas, el teletrabajo es un proceso de trabajo que debe ser planificado. Se deben elaborar planes para el teletrabajo seguro y saludable: formación a los trabajadores, evaluación de los riesgos y aplicación de los principios ergonómicos al teletrabajo con la participación del propio teletrabajador, vigilancia epidemiológica, atención médica ocupacional al teletrabajador. Las principales medidas preventivas frente a los riesgos laborales del teletrabajo se pueden agrupar en cuatro bloques: ante los trastornos musculoesqueléticos derivados de condiciones disergonómicas, contra la fatiga visual, frente a los factores de riesgo psicosocial y ante los factores de riesgo mecánicos (caída al mismo nivel, contacto eléctrico, y demás riesgos derivados de la ocupación de una parte de la vivienda en puesto de trabajo).

No puede escapar de este análisis valorar que como todo trabajo, el teletrabajo también tiene un polo positivo. De acuerdo con distintas fuentes, entre los elementos positivos del teletrabajo tenemos: incorporación de trabajadores con discapacidad al sector productivo, limitación del éxodo de las poblaciones rurales a las zonas industrializadas, mejora en la conciliación de la vida familiar y laboral, disminución de la contaminación ambiental al disminuir el tráfico automotor.

Conclusiones

La situación provocada por la pandemia del covid-19, ha determinado la actualidad del teletrabajo en el mundo, como un tema de gran importancia en el mundo laboral, y Venezuela no escapa a tal hecho. Una diversidad de organizaciones a través de distintos medios de comunicación ha venido realizando foros, charlas o seminarios sobre el teletrabajo, en los cuales se han dado a conocer sus distintos aspectos e implicaciones: definición, ventajas, desventajas, derechos laborales, actuación de la inspección del trabajo, flexibilización laboral, análisis de género, seguridad y salud en el trabajo, etc.

Sin embargo, a juicio de quien suscribe el Teletrabajo podría convertirse en un medio de explotación de los trabajadores, además de conducir a la materialización de la vulneración de los siguientes principios, como: 1) el de la



inviolabilidad del hogar y sus implicaciones, por ejemplo, para la evaluación y el control de los riesgos, y la actuación de la inspección del trabajo, y 2) La estabilidad laboral, dado que permite los posibles casos de simulación de la relación de trabajo o fraude laboral o flexibilización laboral.

Por ende, la organización es fundamental en el teletrabajo, las entidades de trabajo deben invertir y realizar los cambios necesarios. Lo recomendable, es determinar si la empresa presenta las condiciones idóneas para teletrabajar (estructura organizacional, motivación entre sus empleados, tecnología, inversiones, ventajas, riesgos etc.). Algunos pasos encaminados hacia el diseño y gestión del teletrabajo serían:

- Definir condiciones de la jornada laboral y objetivos.
- Adecuar al personal con la formación y equipos necesarios.
- Sustentar una buena comunicación (reuniones telemáticas).
- Evaluar para garantizar que el procedimiento se lleva a cabo exitosamente.

Por todo lo precisado, los empleadores son responsables con la salud laboral de sus empleados en teletrabajo, deben tener un equipo técnico que evalúe el ambiente laboral en casa, observando los aspectos ergonómicos del mobiliario y el equipo tecnológico, la conducta ante la modalidad de trabajo, el entorno familiar y las aspiraciones profesionales del empleado, con el objeto de identificar factores de riesgo para lesiones físicas o trastornos psicológicos.

Referencias Bibliográficas

- ÁLAMO, Óscar (2003). Teletrabajo: ¿Espejismo presente o realidad futura? Fecha de consulta: Octubre, 2003. En: http://www.iigov.org/dhial/?p=21_05.
- ANALÍTICA (2001). Nace en Venezuela el primer portal iberoamericano de profesionales freelance. Analitica.com. Fecha de consulta: Febrero, 2022. En: <http://www.analitica.com/va/sociedad/noticias/2974485.asp>.
- BELLO, L. (2002). Informacionalismo y trabajo, nuevos paradigmas sociales. Consultado en Febrero, 2022. En: <http://www.unet.edu.ve>.
- BELLO, I. y CANOVA, K. (2020). COVID-19 Y MUJERES TRABAJADORAS: una mirada a 4 problemas que pueden poner en riesgo su salud. Centro de



Ingeniería Humana USB Fundación de Investigación y Desarrollo (FUNINDES). Universidad Simón Bolívar. Caracas, Venezuela.

Convenio 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo (1981), Junio 22, 1981. Madrid, España.

Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Ordinaria 36.860. Diciembre 30, 1999. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Ordinaria No. 38.236. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.076. Mayo 7, 2012. Caracas.

OIT (1998). Organización Internacional del Trabajo, Citada en Thibault, J., El Teletrabajo, op. cit. Pág. 45.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2021). Desafíos y Oportunidades del Teletrabajo en América Latina y el Caribe. Ginebra.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS) (2020). Teletrabajo durante la Pandemia de Covid 19 y después de ella. Ginebra.

PERTICARÁ, Marcela (2020). Sobre Vulnerabilidad y Teletrabajo durante la Pandemia. en Economía, Georgetown. University, EE.UU. Académico FEN-UAH.

ROJAS, Jorge (2020). Estudio para conocer hábitos de los trabajadores venezolanos. <http://www.cruzs salud.com/>

VICENTE, M.T.; Torres, J.I. El teletrabajo en salud laboral: Aspectos médico-legales y laborales. Revista CES Derecho, Vol. 9, No. 2, julio- diciembre 2018, 287-297.



CAPITULO 2

CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS EN REMUNERACIÓN VARIABLE

Bruno Valera

Introducción

De acuerdo a la agenda 2030 de la ONU, un número mayor de personas con empleos decentes significa un crecimiento económico más fuerte e inclusivo, y mayor crecimiento significa más recursos disponibles para crear empleos decentes. Es importante resaltar información donde se aplica el uso de control estadístico de procesos para demostrar que un modelo estadístico puede ser aplicado como mejora continua de las variables que intervienen y que por medición se puede gerenciar el proceso que se convertirá en mejor pago salarial para los trabajadores y mejores beneficios para la empresa. El método de investigación es explicativo; de campo y de fuente primaria; es medir las variables, una dependiente: Incentivo salarial y otras independientes: Rendimiento de producción; desperdicio, piezas defectuosas, reproceso, ausentismo, horas de capacitación y nivel educativo.

Primeramente, se plantea el análisis de la situación actual. Segundo, corresponde al objetivo general, para guiar el tema de investigación. Tercero, aspectos metodológicos que conlleva al desarrollo de la estrategia metodológica, a través de la aplicación y análisis de recolección de información. Cuarto, La empresa, en la última década, plantea el siguiente problema; no puede incrementar los niveles de productividad, alcanzando un 98,80% de producción y tienen una demanda de producto estimada de 101,18% y la razón puede ser las tablas de pago de incentivo salarial por rendimiento, que son diseñadas con modelo estadístico de línea recta, el problema es el pago que se otorga por sus resultados de producción, no motiva al trabajador al logro de mejor rendimiento de producción; surge la necesidad de establecer tablas de incentivo salarial con un modelo de línea curva que motive al logro de mejores resultados de producción.

De acuerdo con el objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo.



Promover políticas orientadas al desarrollo que apoyen las actividades productivas, la creación de empleo decente, la iniciativa empresarial, la creatividad y la innovación. Superar el umbral de la miseria que un trabajador no devengue menos de dos dólares (\$2) diarios.

Objetivo de la investigación

Analizar el modelo estadístico multivariable con énfasis laboral para el pago salarial con remuneración variable, aplicando control estadístico de procesos (CEP), para motivar al trabajador al logro de altos niveles de rendimiento de producción.

Metodología

Tipo De investigación

Investigación no experimental, Explicativa, porque se explica como ocurre un fenómeno donde están presentes varias variables, una dependiente: Incentivo salarial en dólares diario e independientes: Rendimiento de producción; Unidades defectuosas; Libras desperdicio; Libras reprocesos; Horas de ausentismo; Horas de capacitación y Nivel educativo. Regresión múltiple o multivariable. No experimental porque no se manipula las variables.

Estrategia metodológica

De campo de fuente primaria, con apoyo de un cuadro técnico metodológico, se extrae la información de documentos de registros de las variables, al igual que textos de autores sobre control estadístico de procesos. Es de campo ya que voy a la fuente primaria del objeto de estudio.

Población

Se trabajó con el universo o conjunto total de 70 trabajadores de un departamento de producción de una empresa manufacturera del Estado Carabobo. No hay cálculo de la muestra porque el estudio o investigación es poblacional.



Instrumento de recolección de datos

Validación: Se valida instrumentos tipo cuestionario, en esta investigación no hay aplicación de encuesta tipo cuestionario; no se realiza validación. Sin embargo, se validó una ficha técnica con la empresa, donde se presentó la información requerida.

Confiabilidad: No hay cálculo de confiabilidad porque no se aplicó instrumento de encuesta tipo cuestionario.

Tabulación, análisis y presentación de resultados

Recolectada la información fue registrada en el Programa Excel 2016 de Windows, se calculó los indicadores y se analizó estadísticamente

Análisis / disertación

Habilidad o Capacidad del proceso:

Habilidad del proceso, un proceso es hábil o capaz cuando genera un producto con características de calidad dentro de especificaciones en forma consistente y continua. Un estudio de habilidad de un proceso, es un análisis del mismo a fin de determinar su capacidad para producir un producto dentro de especificaciones bajo condiciones normales de operación que garantice esa capacidad a largo plazo.

Tabla N° 1. Nivel de Porcentaje máximo de producto que está fuera de especificaciones

<u>Nivel de Habilidad/Capacidad</u> <u>Porcentaje Máximo de producto fuera de especificaciones</u>		
+/- 3 Desviaciones Estándar	0.26%	Dentro 99,74%
+/- 4 Desviaciones Estándar	0.0064%	Dentro 99,9936%
+/- 5 Desviaciones Estándar	0.00006%	Dentro 99,99994%
+/- 6 Desviaciones Estándar	menos de 0.00001%	Dentro 99,99999%

Fuente: Richard Levín, Estadística para Administradores, pág. 21, Anexo B,. Modificación Bruno M. Valera H.

Habilidad del proceso a fin de determinar su capacidad para producir un producto dentro de especificaciones. Primero es necesario que el proceso esté



en control estadístico. Los niveles de habilidad se definen en términos de porcentajes, tabla B-1.

Capacidad de Proceso

$$Cp = \frac{ES - EI}{6\sigma}$$

ES = Especificación Superior. EI = Especificación Inferior. σ = Desviación Estándar

Capacidad Real de Proceso

$$Cpk = Cp \times (1 - K)$$

$$K = \frac{2 \times D}{ES - EI}$$

$$D = |Objetivo - Promedio|$$

Índices de Capacidad para procesos de doble especificación

De acuerdo a Gutiérrez Pulido, Humberto y De la Vara Salazar, Román. (2009), pág. 100. Los procesos tienen variables de salida o de respuesta, deben cumplir con ciertas especificaciones a fin de considerar que está funcionando de manera satisfactoria. Evaluar la habilidad o capacidad de un proceso consiste en medir la variación natural para una característica de calidad establecida, porque cumple las especificaciones. Para considerar que hay calidad deben ser iguales a cierto valor nominal o ideal (E) esperado u objetivo meta, o al menos tienen que estar con holgura dentro de las especificaciones esperadas inferior (EI) y superior (ES).

Índice Cp, Capacidad del Proceso, se puede definir como:

“La habilidad potencial, por tanto, se refiere a la posibilidad que tiene un proceso, de acuerdo con su variabilidad, a entregar un producto dentro de especificaciones. Al índice Cp se le conoce como índice de habilidad potencial del proceso”. Levin, Richard y Rubin, Davis (2010). Pág. 23.



Tabla N° 2. Valores del Cp y su interpretación

Valor índice Cp	Clase o Categoría del proceso	Decisión (Si el proceso está centrado)
$CP \geq 2,00$	Calidad mundial	Se tiene calidad Seis Sigma
$CP \geq 1,33$	1	Adecuado
$1 < Cp < 1,33$	2	Parcialmente adecuado, requiere control estricto.
$0,67 < Cp < 1$	3	No adecuado para el trabajo. Es necesario un análisis del proceso. Requiere de modificaciones serias para alcanzar la calidad satisfactoria.
$Cp < 0,67$	4	No adecuado para el trabajo. Requiere de modificaciones muy serias.

Fuente: Gutiérrez Pulido, Humberto y De la Vara Salazar, Román. (2009).

De acuerdo a los cálculos que se presentan en la Tabla N° 3 sobre el control estadístico de proceso aplicado a un proceso de producción se obtuvieron los siguientes resultados:

Indicador	Actual	Modelaje
EI	97%	97%
Objetivo	100%	100%
ES	103%	103%
L.C.I	93,16%	98,72%
Media Arit.	98,30%	101,17%
L.C.S	103,44%	103,62%
Desv Est	1,71%	0,82%
C.p.	0,5834	1,23
C.p.k.	0,2528	0,75

Estos resultados presentan las variables principales que se utilizan actualmente para pagar Incentivo salarial en base al rendimiento de producción; Los límites de control obtenidos están por fuera de las especificaciones de calidad y en el modelaje el límite de control inferior está dentro de la especificación, pero el límite de control superior está por fuera de la especificación superior; esto representa una mala característica porque los límites de control real deben estar dentro de las especificaciones de calidad.

En cuanto al $Cp = 0,5834$ y $Cpk = 0,2528$ actual, están clasificados menor a 0,67, evaluación 4, esto significa proceso no adecuado y necesita mejoras muy



serias. En el modelaje $C_p = 1,23$ significa parcialmente adecuado, evaluación 2 y requiere control estricto; $C_{pk} = 0,75$ significa proceso no adecuado para el trabajo, evaluación 3 requiere análisis del proceso, requiere de modificaciones serias para cumplir con las especificaciones. Los valores descritos de acuerdo a las tablas de clasificación presentadas en Levin, Richard y Rubín, Davis (2010), Anexo B, pág. 30. Y de acuerdo a Gutiérrez Pulido, Humberto y De la Vara Salazar, Román (2009), Pág., 102.

El índice Cpk. Se define como:

un proceso potencialmente hábil no necesariamente es hábil, y esto se debe a que el concepto de habilidad potencial sólo involucra la variabilidad y no la tendencia central del mismo. Para medir lo que llamaremos la habilidad real del proceso emplearemos un índice llamado Cpk. De manera similar al índice C_p , el criterio nuevamente será que el proceso sea hábil realmente al nivel $\pm 3\sigma$, $\pm 4\sigma$, $\pm 5\sigma$, $\pm 6\sigma$ si C_{pk} es mayor que 1, mayor que 1.33, mayor que 1.66, mayor que 2, respectivamente. Levin, Richard y Rubin, Davis (2010). Pág. 25.

Por otra parte, es importante resaltar la complementariedad entre los índices C_p y C_{pk} :

El índice Cpk, que se conoce como índice de capacidad real del proceso, es considerado como una versión corregida del C_p que sí toma en cuenta el centrado del proceso. Formula siguiente:

$$C_{pk} = \text{Mínimo} \times \left[\frac{\mu - EI}{3\sigma}, \frac{ES - \mu}{3\sigma} \right]$$

Si C_{pk} es menor que 1, entonces el proceso no cumple. Algunos elementos adicionales para la interpretación del índice C_{pk} son los siguientes:

- *El índice C_{pk} siempre será menor que el índice C_p . Cuando son muy próximos, eso indica que la media del proceso está muy cerca del punto medio de las especificaciones, por lo que la capacidad potencia y real son similares.*
- *Si el valor del índice C_{pk} es mucho más pequeño que el C_p , significa que la media del proceso está alejada del centro de las especificaciones*
- *Cuando el valor del índice C_{pk} sea mayor a 1,25 en un proceso ya existente, se considerará que se tiene un proceso con capacidad satisfactoria.*



- Es posible tener valores del índice Cpk iguales a cero o negativos, fuera de las especificaciones. Gutiérrez Pulido, Humberto y De la Vara Salazar, Román. (2009). Pág. 105.

Tabla N° 3. Control Estadístico de procesos, especificaciones de producción

MEJORA CONTÍNUA				REALIDAD ACTUAL			
CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS				CONTROL ESTADÍSTICO DE PROCESOS			
ESPECIFICACIONES DE PRODUCCIÓN				ESPECIFICACIONES DE PRODUCCIÓN			
E.I. = 97%				E.I. = 97%			
Objetivo = 100%				Objetivo = 100%			
E.S. = 103%				E.S. = 103%			
MODELAJE 0,03				ACTUAL 0,03			
Error Estandar = 0,0014				Error Estandar = 0,0020			
Evaluación	Rendimiento % Producción	Mínimo =	Máximo =	Evaluación	Rendimiento % Producción	Rojo	Amarillo
4	101%	L.C.I. =	3,00	4	98%	L.C.I. =	Verde
3	100%	Media Aritmetica =	3Sigma	3	97%	Media Aritmetica =	
4	101%	L.C.S. =	0,9987	3	96%	L.C.S. =	
4	101%	Desv. Estandar =	69,9	3	97%	Desv. Estandar =	12
5	102%	Coef. Variación =	0,9986	4	101%	Coef. Variación =	58
4	101%	Coef. Asimetría =	-0,4937	4	99%	Coef. Asimetría =	70
4	101%	Curtosis =	0,8650	4	98%	Curtosis =	
3	100%	CP =	0,99865	3	97%	CP =	
4	101%	D =	0,9986	4	99%	D =	
4	101%	ES - EI =	6,00%	4	99%	ES - EI =	
4	101%	K =	39,05%	3	97%	K =	
4	101%	CPK =	0,75	4	99%	CPK =	
4	101%	Proceso Capas CP >= 1	z = Sigma	3	97%	Proceso Capas CP >= 1	
4	101%	Con +/- 3 Desviaciones	2,98	3	96%	Con +/- 3 Desviaciones	
5	102%	Este proceso es Capaz	0,9986	4	101%	Este proceso no es Capaz	
4	101%	Cumple las especificaciones	0,14%	3	97%	No cumple las especificaciones	
2	99%	Proceso Robusto. Adecuado	2,98Sigma	3	97%	Proceso No Robusto	
5	102%	No Adecuado	ACTUAL	4	99%	Requiere Serias Modificaciones	
4	101%	Con +/- 4 Desviaciones		4	100%	Con +/- 4 Desviaciones	
4	101%	Proceso Realmente Capas CP >= 1,33		3	97%	Proceso Realmente Capas	
4	101%	Con +/- 5 Desviaciones		4	100%	Con +/- 5 Desviaciones	
4	101%	Proceso Realmente Capas CP >= 1,66		3	97%	Proceso Realmente Capas	
5	102%	Con +/- 6 Desviaciones		4	98%	Con +/- 6 Desviaciones	
4	101%	Proceso Realmente Capas CP >= 2,00		4	100%	Proceso Realmente Capas	
5	102%			4	98%		
4	101%	Hay que disminuir la variación para garantizar		4	100%		
5	102%	100% +/- 5 % y cumplir con presupuesto de gasto		4	100%		
5	102%			4	100%		
4	101%	Clase		3	96%	Clase Mundial	
3	100%	CPK >= 2,00	Calidad 6 sigmas	4	96%	1 < CPK < 1,33	
4	101%	CPK >= 1,33	1	3	98%	0,67 < CPK < 1	
4	101%	1 < CPK < 1,33	2	3	96%	CPK < 0,67	
4	101%	0,67 < CPK < 1	3	3	96%		
4	101%	CPK < 0,67	4	4	99%		
5	102%		1,2	4	101%		
4	101%		98,20%	4	98%		
5	102%		99,41%	4	99%		
5	102%		100,62%	4	99%		
4	101%		101,83%	4	98%		
5	103%		103,04%	4	102%		
5	102%			4	99%		
4	101%	Real		4	98%		
5	102%	Menores a 100%	3	3	97%		
5	102%	Mayor o igual a 100%	67	4	102%		
4	101%	Total:	70	4	98%		
4	101%			4	98%		
4	101%			3	97%		
5	102%	Frecuencias	Promedio	3	96%		
5	102%	0	98%	4	102%		
5	102%	3	99%	4	100%		
5	102%	7	100%	4	99%		
4	101%	37	101%	3	97%		
5	102%	21	102%	4	99%		
5	102%	2	103%	4	100%		
2	99%	70		3	97%		
3	100%			4	99%		
3	100%			3	96%		
4	101%			3	96%		
4	101%			4	101%		
2	99%			4	98%		
5	102%			3	97%		
3	100%			3	96%		
3	100%			3	96%		
5	103%			4	101%		
4	101%			3	96%		
4	101%			4	98%		
5	102%			4	100%		
4	101%			4	99%		
4	101%			3	97%		

Fuente: Empresa manufacturera departamento de producción, mayo 2022. Modificación Bruno M. Valera H.



Modelo Multivariable

A continuación, se detalla las variables independientes X_1 = Rendimiento; X_2 = Unidades defectuosas; X_3 = Libras desperdicio; X_4 = Libras reprocesos; X_5 = Horas de ausentismo; X_6 = Horas Capacitación; X_7 = Nivel educativo. Variable dependiente Y = Incentivo salarial. Representada por la fórmula de la ecuación siguiente:

$$Y_c = \beta_0 + \beta_1(X_1) + \beta_2(X_2) + \beta_3(X_3) + \beta_4(X_4) + \beta_5(X_5) + \beta_6(X_6) + \beta_7(X_7)$$

Este proceso se conoce como análisis de regresión múltiple o multivariable. Está basado en los mismos procedimientos que se utilizan la regresión simple. La regresión múltiple implica un proceso de tres pasos: 1. Describimos la ecuación de regresión múltiple; 2. Examinamos el error estándar de regresión múltiple de la estimación, y 3. Utilizamos el análisis de correlación múltiple para determinar qué tan bien la ecuación de regresión describe los datos observados.

Los resultados de la Tabla N° 4 demuestran que el indicador Cp de todas las variables es menor a 0,67; esto indica que el proceso es No adecuado. Requiere de modificaciones muy serias. Si el Cp es menor a 0,67 por lo tanto el Cpk tiende a ser mucho menor que el Cp.

	Incentivo	Rendimiento	Unid Defect	Libras Desp	libras Reproc	Horas Ausent	Horas Capac	Nivel Educat
E.I. =	0,9569	97%	0	1,25	2,25	0,10	72,00	7,00
Objetivo =	1,0522	100%	2,00	2,00	3,00	1,00	108,00	9,00
E.S. =	1,1304	103%	4	3,25	3,75	1,90	144,00	11,00
L.C.I. =	0,95	0,96	-1,37	-0,75	-1,19	-0,79	10,72	4,96
Media Aritmetica =	1,1036	1,0117	3,1107	2,0379	2,0129	0,6142	104,3759	9,0455
L.C.S. =	1,25	1,06	7,60	4,83	5,21	2,02	198,03	13,13
Desv. Estandar =	0,05	1,64%	1,50	0,93	1,07	0,47	31,22	1,36
CP =	0,57	0,61	0,45	0,36	0,23	0,64	0,38	0,49
D:	0,05	0,01	1,11	0,04	0,99	0,39	3,62	0,05
ES - EI:	0,17	0,06	4,00	2,00	1,50	1,80	72,00	4,00
K:	59,29%	39,16%	55,54%	3,79%	131,61%	42,86%	10,07%	2,28%
CPK:	0,23	0,37	0,20	0,34	-0,07	0,37	0,35	0,48

Resultado ecuaciones realidad actual y un modelaje o simulación de mejora continua

β_0	β_1	β_2	β_3	β_4	β_5	β_6	β_7
-1,477054	2,526441	-0,000024	-0,002782	-0,003287	-0,002645	0,000059	0,000178
-1,521070	2,601729	-0,000023	-0,002699	-0,003189	-0,002566	0,000061	0,000183
Y_c	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7
Incentivo	Rendimiento	Unid Defect	Libras Desp	libras Reproc	Horas Ausent	Horas Capac	Nivel Educat



Tabla N° 4. Variables Pago de incentivos y Rendimiento de producción.

1,0279 0,9721	1,0279	1,0279	0,9721	0,9721	0,9721	0,9721	1,0279	1,0279
β_0	β_1	β_2	β_3	β_4	β_5	β_6	β_7	
-1,518264	2,596928	-0,000023	-0,002704	-0,003196	-0,002571	0,000061	0,000183	
-1,521070	2,601729	-0,000023	-0,002699	-0,003189	-0,002566	0,000061	0,000183	
Todas las variables	Yc	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7
Pago Línea Recta	Incentivo	Rendimiento	Unid Defect	Libras Desp	libras Reproc	Horas Ausent	Horas Capac	Nivel Educat
Trabajador								
1	1,09	100,73%	3,8884	2,673	2,9163	1,15	101	8,2232
2	1,06	99,71%	3,8884	2,33	1,9442	1,19	74,0088	9,2511
3	1,02	98,68%	4,8605	3,69	3,8884	1,10	74,0088	7,1953
4	1,06	99,71%	4,8605	3,01	3,159	1,22	100,7342	9,2511
5	1,19	103,82%	0,9721	0,58	0,38884	0,00	148	11,3069
6	1,10	101,76%	4,8605	3,50	3,79119	1,54	74,0088	7,1953
7	1,09	100,73%	3,8884	2,24	2,04141	1,57	98,6784	8,2232
8	1,06	99,71%	4,8605	2,92	3,11072	1,57	98,6784	8,2232
9	1,09	100,73%	3,8884	2,284	2,43025	1,18	98,6784	9,2511
10	1,12	101,76%	1,9442	1,56	1,36094	0,40	131,5712	11,3069
11	1,06	99,71%	3,8884	2,43	2,673	1,02	98,6784	9,2511
12	1,12	101,76%	2,9163	2,09	1,9442	0,84	98,6784	9,2511
13	1,06	99,71%	3,8884	2,14	1,9442	1,00	74,0088	8,2232
14	1,03	98,68%	4,8605	3,11	3,40235	1,54	65,7856	7,1953
15	1,19	103,82%	0,9721	0,49	0,729075	0,00	148,0176	11,3069
16	1,05	99,71%	4,8605	3,21	3,40235	0,86	65,7856	7,1953
17	1,06	99,71%	3,8884	2,24	2,43025	0,58	65,7856	7,1953
18	1,12	101,76%	2,9163	2,04	2,23583	0,00	98,6784	8,2232
19	1,15	102,79%	1,9442	1,312	1,020705	0,00	131,5712	10,279
20	1,06	99,71%	4,8605	3,159	2,964905	1,00	74,0088	8,2232
21	1,15	102,79%	1,9442	1,507	1,215125	0,52	148,0176	9,2511
22	1,06	99,71%	3,8884	2,62	2,9163	1,08	98,6784	8,2232
23	1,10	100,73%	2,9163	1,896	1,9442	0,00	131,5712	9,2511
24	1,15	102,79%	1,9442	1,26	1,06931	0,73	148,0176	10,279
25	1,10	100,73%	2,9163	1,94	2,13862	0,00	131,5712	9,2511
26	1,15	102,79%	1,9442	1,36	1,16652	0,15	131,5712	9,2511
27	1,16	102,79%	0,9721	1,12	0,923495	0,22	148,0176	11,3069
28	1,15	102,79%	1,9442	1,41	1,65257	0,00	148,0176	10,279
29	1,03	98,68%	4,8605	3,31	3,40235	1,42	65,7856	7,1953
30	1,08	100,73%	4,8605	3,06	3,159325	0,95	65,7856	8,2232
31	1,09	100,73%	3,8884	2,187	2,43025	0,73	74,0088	8,2232
32	1,11	101,76%	4,8605	2,770	2,964905	0,73	65,7856	7,1953
33	1,08	100,73%	4,8605	2,92	3,01351	0,91	65,7856	7,1953
34	1,13	101,76%	1,9442	1,46	1,06931	0,58	131,5712	10,279
35	1,18	103,82%	0,9721	0,97	0,729075	0,37	148,0176	11,3069
36	1,10	100,73%	2,9163	1,798	1,409545	0,54	131,5712	9,2511
37	1,13	101,76%	0,9721	0,87	0,68047	0,33	148,0176	11,3069
38	1,13	101,76%	1,9442	1,26	1,16652	0,54	131,5712	10,279
39	1,09	100,73%	3,8884	2,43	2,13862	0,73	98,6784	8,2232
40	1,21	104,85%	0	0,146	0,09721	0,00	148,0176	11,3069
41	1,13	101,76%	0,9721	0,68	0,38884	0,00	148,0176	11,3069
42	1,09	100,73%	3,8884	2,53	2,33304	0,77	98,6784	9,2511
43	1,06	99,71%	4,8605	2,72	2,867695	0,95	74,0088	8,2232
44	1,21	104,85%	0,9721	0,437	0,243025	0,00	148,0176	9,2511
45	1,10	100,73%	1,9442	1,46	1,215125	0,22	148,0176	10,279
46	1,16	102,79%	0,9721	1,07	0,87489	0,00	148,0176	10,279
47	1,09	100,73%	2,9163	1,94	1,65257	0,22	74,0088	8,2232
48	1,06	99,71%	4,8605	2,868	3,11072	0,62	65,7856	7,1953
49	1,03	98,68%	4,8605	3,40	3,20793	1,02	65,7856	7,1953
50	1,21	104,85%	0,9721	0,39	0,145815	0,00	131,5712	11,3069
51	1,15	102,79%	1,9442	1,215	1,117915	0,15	131,5712	10,279
52	1,12	101,76%	2,9163	1,75	1,55536	0,84	98,6784	9,2511
53	1,06	99,71%	3,8884	2,62	2,81909	0,58	74,0088	8,2232
54	1,12	101,76%	2,9163	1,701	1,45815	0,62	98,6784	9,2511
55	1,15	102,79%	1,9442	1,46	1,36094	0,18	131,5712	9,2511
56	1,06	99,71%	3,8884	2,479	2,673275	0,54	74,0088	9,2511
57	1,13	101,76%	1,9442	1,36	1,55536	0,22	131,5712	10,279
58	1,03	98,68%	4,8605	2,82	3,11072	0,87	98,6784	8,2232
59	1,06	99,71%	4,8605	3,01	3,20793	0,69	65,7856	8,2232
60	1,18	103,82%	0,9721	0,826	0,38884	0,00	98,6784	11,3069
61	1,09	100,73%	3,8884	2,576	2,33304	0,73	74,0088	8,2232
62	1,06	99,71%	4,8605	2,965	3,11072	0,84	74,0088	8,2232
63	1,02	98,68%	4,8605	3,89	4,08282	1,31	65,7856	7,1953
64	1,05	99,71%	4,8605	3,60	3,8884	0,98	65,7856	7,1953
65	1,19	103,82%	0	0,19	0,09721	0,00	148,0176	11,3069
66	1,06	99,71%	3,8884	2,53	2,33304	0,71	65,7856	8,2232
67	1,09	100,73%	2,9163	1,85	2,04141	0,27	98,6784	9,2511
68	1,16	102,79%	0,9721	0,923	0,68047	0,00	131,5712	9,2511
69	1,12	101,76%	2,9163	1,701	1,45815	0,64	98,6784	8,2232
70	1,06	99,71%	3,8884	2,382	2,52746	0,73	98,6784	7,1953
<<< Promedio >>>:	1,10	101,17%	3,11	2,04	2,01	0,61	104,38	9,05
E.I. =	0,9569	97%	0	1,25	2,25	0,10	72,00	7,00
Objetivo =	1,0522	100%	2,00	2,00	3,00	1,00	108,00	9,00
E.S. =	1,1304	103%	4	3,25	3,75	1,90	144,00	11,00
L.C.I. =	0,95	0,96	-1,37	-0,75	-1,19	-0,79	10,72	4,96
Media Aritmetica =	1,1036	1,0117	3,1107	2,0379	2,0129	0,6142	104,3759	9,0455
L.C.S. =	1,25	1,06	7,60	4,83	5,21	2,02	198,03	13,13
Desv. Estandar =	0,05	1,64%	1,50	0,93	1,07	0,47	31,22	1,36
Coef. Variación =	4,57	1,62	48,06	45,63	52,97	76,14	29,91	15,06
Coef.Asimetría =	0,4211	0,4549	-0,3465	-0,1386	-0,0475	0,2185	0,1662	0,3030
Curtosis =	-0,6359	-0,5506	-1,1615	-0,8009	-1,0124	-0,8824	-1,5215	-0,9797
CP =	0,57	0,61	0,45	0,36	0,23	0,64	0,38	0,49
D: =	0,05	0,01	1,11	0,04	0,99	0,39	3,62	0,05
ES - EI: =	0,17	0,06	4,00	2,00	1,50	1,80	72,00	4,00
K: =	59,29%	39,16%	55,54%	3,79%	131,61%	42,86%	10,07%	2,28%
CPK: =	0,23	0,37	0,20	0,34	-0,07	0,37	0,35	0,48

Fuente: Empresa manufacturera departamento de producción, mayo 2022. Modificación Bruno M. Valera H.



Conclusiones

La principal conclusión: El control estadístico de procesos ayuda a controlar por modelaje, el comportamiento de las variables aplicadas, ya que aporta coeficientes como Capacidad del Proceso C_p y Capacidad Real del Proceso C_{pk} , criterios que con un rendimiento promedio de 98,24% $C_p = 0,5775$ y $C_{pk} = 0,2393$; aplicando mejora continua los resultados son rendimiento promedio de 101,17% $C_p = 1,23$ y $C_{pk} = 0,75$. Los coeficientes deben presentar valores mayores a 1 para asegurar la mejora.

Se demostró, que la empresa manufacturera objeto de estudio, al analizar un modelo estadístico multivariable, aplicando control estadístico de procesos para tener bajo control todas las variables del modelo estadístico y cumpliendo con especificaciones de calidad; los coeficiente C_p y C_{pk} no se cumplen de acuerdo a los parámetros de medición, que es C_p mayor a 1 para cumplir y C_{pk} mayor a 1,33 para asegurar que las variables están bajo control y centradas con el objetivo establecido, comportándose a largo plazo con una estabilidad predecible. Estos coeficientes demuestran que no cumple para determinar que el proceso es robusto y capaz de producir bajo estándares de calidad. Proceso No Capaz y proceso No es Realmente Capaz.

Referencia bibliográfica

Gutiérrez Pulido, Humberto y De la Vara Salazar, Román. (2009). Control Estadístico de Calidad y Seis Sigma. Segunda edición. Editorial Mac Graw Hill. México.

Hernández Sampieri, Roberto; Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, María del P (2014). Metodología de la Investigación. Sexta edición. Editorial Mac Graw Hill. México.

Levin, Richard y Rubin, Davis (2010). Estadística para administración y economía. Séptima edición. Editorial Pearson Educación de México.

http://www.ilo.org/OITinicio/Temas/Agenda2030deDesarrolloSostenible/PDFwms_470340Objetivo8/ [Consulta: 2020, agosto 27].



CAPITULO 3

TRABAJO EN EQUIPO; TENDENCIA PARA LA DIRECCIÓN DE PERSONAS EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL VENEZOLANO

Belkys Suárez Montoya

Introducción

En la actualidad el mundo empresarial, en el que la competitividad en las empresas es cada vez mayor, las investigaciones y los autores dedicados al estudio del mundo del trabajo han coincidido en que el trabajo individual está condenado al fracaso, debido a que han demostrado que los equipos y el trabajo en equipos facilitan los propósitos organizacionales. Los equipos y el trabajo en equipo, también reciben otras denominaciones, por ejemplo: equipos de otro nivel, de alto desempeño y alto rendimiento, de eficiencia ya que a través de ellos se alcanzan mejores y mayores resultados en un menor tiempo posible repercutiendo en la efectividad y la eficiencia organizacional lo que se traduce en un mayor rendimiento e incremento de la rentabilidad empresarial.

Para Stoner, Freeman y Gilbert (1996, p. 546), un equipo se define como: “dos o más personas que interactúan y se influyen entre sí, con el propósito de alcanzar un objetivo común.” También los autores afirman que, en las organizaciones, desde siempre, han existido dos tipos de equipos: los formales y los informales que han evolucionado y hoy día existen equipos que tienen características de los dos.

Según French y Bell (1996), la teoría, la investigación y la práctica dan testimonio del papel decisivo, clave y estratégico que representan los equipos y el trabajo en equipo para el éxito del mundo empresarial. En sí, los equipos y el trabajo en equipo son ejes fundamentales en la gestión organizacional y por ende en la dirección de personas.

En la actualidad los equipos y el trabajo en equipo es una tendencia que ha elevado su auge por las incertidumbres, desafíos del entorno global y cambiante a que se ven enfrentadas las organizaciones a nivel mundial y las venezolanas no escapan de ello; adicional a lo anterior, en Venezuela se tiene que hacer frente diariamente a los graves problemas de índole políticos, económicos,



sociales y culturales, entre los que destacan: crisis hospitalaria, escases de medicinas, altos costos de alimentos, medicinas y servicios, insuficiencia de combustible, dolarización de los rubros, hiperinflación, devaluación de la moneda, entre muchos otros.

En ese sentido, las organizaciones venezolanas y las personas tienen que adaptarse a las incertidumbres, realidades que se han venido presentando de manera vertiginosa. Para ello: a) las empresas han tenido que ejecutar una serie de modificaciones en su sistema operativo para mantenerse competitivas, en general incluyen cambios en su estilo de dirección y gestión; aunado a lo anterior, la postura que deben adoptar los directivos y gestores de acuerdo con los cambios exigidos por el ambiente en los cuales tienen que operar, b) los colaboradores tienen que hacer uso de nuevas estrategias, hábitos, recursos y herramientas que le permitan ser muchos más efectivos en el medio socio laboral.

Autores del ámbito de gerencial como: Bennis (2009); Blanchard (2006); Senge (1992) entre otros; resaltan las virtudes de los equipos; el nombre de equipo se ha convertido en un verbo compuesto, formar equipos; y abundan sus acrónimos entre los que podemos destacar: EAD (equipos autodirigidos), CC (círculos de calidad), OED (organizaciones de desempeño superior), STED (sistemas de trabajo de desempeño superior), SST (sistemas sociotécnicos), equipos de alto rendimiento, equipos efectivos, equipos del siguiente nivel, entre muchos otros.

Autores como: Blanchard, Randolph, Grazier (2006); French y Bell (1996); Senge (1992), señalan, que no es fácil lograr trabajar en equipo hay que invertir tiempo, formación, orientación y guiar al personal para alcanzar esa meta. La cual es aprender a trabajar en equipo. Para ello, es crucial conocer las fortalezas, talentos, habilidades y potencialidades del talento humano con que cuenta la organización.

Por otro lado, para efectos de este trabajo, la dirección de personas se enfoca en el talento humano, las personas, los individuos: La dirección es el proceso de guiar las actividades de los miembros de la organización en la dirección adecuada. Esta dirección conduce a la consecución de los objetivos organizacionales y de los objetivos de los miembros del equipo. La dirección incluye focalización en los miembros organizacionales como personas y abordar



en asuntos, por ejemplo: moral, arbitraje de conflictos y desarrollo de buenas relaciones entre los individuos.

El propósito investigativo de este estudio, fue el de reflexionar sobre el trabajo en equipo; como tendencia para la dirección de personas en el ámbito empresarial venezolano.

El trabajo centra su interés en los ejes a saber: a) equipo, trabajo en equipo, b) dirección de personas en el ámbito empresarial venezolano.

Se considera que el objeto elegido es de trascendencia porque: a) el mundo global se ha caracterizado por cada una de las tendencias que han surgido y mantenido para enfrentar los desafíos y retos del entorno, b) es un tema de actualidad y se encuentra hoy más que nunca con vigencia por la importancia que reviste sus logros, c) las tendencias son guías que orientan hacia determinado propósito, d) es un reto para cada directivo, gestor, líder hacer uso efectivo de las tendencias que han emergido para poder alcanzar los propósitos organizacionales y mantener la continuidad operativa en el tiempo de la organización que representa.

La pertinencia del estudio es de interés, por cuanto: a) asumir las tendencias administraras, operacionalizarlas son imprescindibles para la sobrevivencia de las organizaciones en estos tiempos, b) son clave para el mundo del trabajo, c) guían y apoyan el camino de los directivos, gestores para alcanzar los niveles de competitividad empresarial.

En resumen, el trabajo en equipo como tendencia para la dirección de personas, conlleva a una mejora de la calidad, incremento de la innovación y flexibilidad operativa organizacional. En otros términos, los colaboradores se comprometen más con la organización y responsabilizan por su trabajo, funciones, tareas lo que obviamente, tiene repercusión en la efectividad y eficiencia organizacional traduciéndose en un incremento de su competitividad a través de sus equipos de trabajo.

Finalmente, a) las empresas venezolanas deben estar en la búsqueda y revisión constante de las tendencias y mejores prácticas para mejorar su organización y dirección de sus equipos de trabajo, a fin de adecuarse a los continuos impactos del entorno y con ello, garantizar su continuidad operativa en el tiempo. b) el rol de los directivos, gestores de los colaboradores ha adquirido mayor relevancia en los nuevos escenarios de creciente incertidumbre. Y es su



responsabilidad proporcionar un contexto organizacional propicio para la innovación, generando una cultura de confianza, comunicación abierta, impulsando los valores de la organización, compartiendo los elementos estratégicos organizacionales, dinamismo, proactividad, seguridad, flexibilidad y sinergia entre los equipos de trabajo.

Acerca de los equipos

Desde tiempos remotos, los equipos y el trabajo en equipo han funcionado con el devenir de los tiempos, ha sido considerada como una de las estrategias más eficaces en el desarrollo de la humanidad y por ende en el mundo del trabajo y de las organizaciones.

Un equipo de trabajo es una agrupación de individuos orientada a la consecución de un único objetivo común, es decir, es un trabajo colaborativo. Usualmente, permite asociar a personas con talentos, conocimientos o habilidades diferentes, para avanzar hacia la meta común, debido a la sinergia de las capacidades individuales. En este sentido, Celis (2015, p. 121), señala que un equipo “es un pequeño número de personas con aptitudes complementarias que se reúnen para lograr un objetivo y el desarrollo de metas, de las cuales se hacen responsables”. Cuando se habla de reducido número de participante, se hace referencia al equipo ideal, formado por un conjunto de entre tres y siete personas con dedicación total.

En otra línea, se presenta la acepción de equipos de trabajo de Kirkman y Rosen en French, Bell y Zawacki (2007, p.376), quienes afirman que es: “un grupo de personas que trabajan en forma independiente hacia metas comunes y cuyos miembros son mutuamente responsables del logro de la tarea”. Es decir, los equipos pueden lograr metas más allá de la suma de los esfuerzos de sus miembros, el trabajo en equipo y la colaboración son la forma como el trabajo se hace de forma efectiva.

Por otro lado, muchas veces se confunde el término equipos de trabajo con trabajo en equipo; es por ello, que se presenta la tabla 1, que abarca las diferencias para cada uno.



Tabla 1
Diferencias entre Equipos de Trabajo y Trabajo en Equipo

Equipo de Trabajo	Trabajo en Equipo
Consiste en un grupo de personas con una misión u objetivo común, cuyas habilidades se complementan entre sí, trabajando coordinadamente, con la participación de todos sus miembros para la consecución de una serie de objetivos comunes, de los que son responsables.	Se centra en los miembros del equipo asumiendo sus responsabilidades para la toma de decisiones y alcanzar los objetivos; en donde se responsabilizan de las decisiones y los resultados. Los miembros aprenden a liberar y centrar su conocimiento, experiencia y motivación utilizando habilidades: 1) Compartir la información, para generar altos niveles de confianza y responsabilidad. 2) definir límites claros. 3) conocimientos autogestionados para alcanzar metas.

Fuente: Suárez, B. (2022). A partir de Dolan y Martín (2003)

Particularidad de los Equipos de Trabajo

A este propósito, Stoner, Freeman y Gilbert (1996), indican que para aprender a manejar efectivamente a los equipos de trabajo se debe adquirir conciencia de sus características; es decir, la manera de desarrollar los roles de liderazgo, normas y cohesión. Los equipos de trabajos presentan ciertos rasgos distintivos que propician su efectividad en las organizaciones. La puesta en práctica de estas características en el ámbito empresarial conlleva a facilitar ciertos aspectos tales como: a) una mejoría de la calidad, b) incremento de la innovación, c) flexibilidad operativa. Lo antes mencionado, repercute en que los integrantes de los equipos de trabajo quienes: se comprometen, integran, responsabilizan y alcanzan la sinergia del su trabajo, objetivos y metas por alcanzar. A continuación, se presenta la tabla 2, en donde se visualizan algunos de los rasgos que distingue a los equipos de trabajo.

Tabla 2
Particularidad de Los Equipos

Rasgos	Percepción
Metas claras	Metas compartidas, los miembros creen en las metas y se consagran a ella, saben lo que se espera de ellos y comprenden como van a trabajar juntos para alcanzar los objetivos y metas.
Habilidades relevantes	Los integrantes son personas competentes, tienen la capacidad y habilidad técnica para lograr las metas deseadas.
Confianza mutua	Sus miembros creen en la integridad, carácter y habilidad de unos y de otros. En un equipo, el compromiso unificado es una característica notoria, todos los miembros son leales y se consagran al equipo.
Comunicación eficaz	Sus miembros son capaces de transferir mensajes entre ellos en forma clara, rápida y con retroalimentación.
Habilidades negociadoras	Resaltan en los miembros de un equipo para lograr la conciliación de sus diferencias.



Liderazgo apropiado	Promueve un líder consensual y a quien siguen y todos apoyan, que mantiene su ascendencia sobre los miembros, ayuda a aclarar las metas y aumenta la auto confianza.
Apoyo interno y externo	eficazmente en un ambiente que propicie la consecución de recursos para las metas dentro de la organización. El equipo funciona

Fuente: Suárez, B. (2022). A partir de Celis (2015)

Los rasgos antes descritos, juegan un rol crucial en la conformación e integración de los equipos de trabajo. En este sentido, Llopis (2000), señala que, conseguir que una empresa funcione exige lograr que todo el equipo de trabajo se involucre y trabaje hacia un objetivo común.

Por otro lado, Bennis citado en Hesselbein y Cohen (2009), agrega que los equipos comparten cuatro rasgos de comportamiento. 1) aportan dirección y sentido. Recuerdan a la gente lo que es importante y porque su trabajo es un aporte. 2) generan y mantienen la confianza. La confianza del equipo en sí mismo y en su liderazgo permite que los miembros acepten las disensiones y superen las turbulencias de los procesos del equipo. 3) demuestran propensión hacia la acción, la toma de riesgo y curiosidad. El sentido de urgencia y el aceptar exponerse al fracaso para alcanzar los objetivos, está en el núcleo de cada gran equipo. 4) proporcionan esperanza. Los líderes de equipos eficaces encuentran manera tangibles y simbólicas de demostrar que el equipo puede superar las fuerzas contrarias.

Bennis, en Hesselbein y Cohen (2009, p. 369), también afirma que “no existe una receta simple para desarrollar esas capacidades, liderar un equipo es mucho más un arte que una ciencia”. Es un arte, porque se requiere que el gestor tenga competencias, formación preparación, intuición, sinergia en la interacción hacia los procesos de lo humano y sus colaboradores: también tiene que compartir su poder y responsabilidad con los equipos de trabajo para poder alcanzar las metas organizacionales.

Tipología de Equipos de Trabajo

Ciertamente, existen muchos tipos de equipos de trabajo, en primer lugar, formales, son equipos formados a partir del poder legítimo que emana la organización, poseen directrices claras, bien definidas dentro de la misma, y suelen constituir áreas, departamentos o equipos funcionales claramente identificados. En segundo lugar, informales, surgen en la organización interna flexible, usualmente autogestionada, estos equipos surgen a partir de los



intereses comunes de los individuos o de la posibilidad de resolver dudas, necesidades. pueden disolverse, una vez logrados los objetivos propuestos. Adicional a los equipos antes mencionados, seguimos con los planteados por Hellriegel, Slocum, Gibson y otros citados por Celis (2015), los cuales se observan en la tabla 3, que refleja una sinopsis de cada uno de los equipos propuestos por estos autores.

Tabla3
Tipología Equipos de Trabajo

Equipos	Percepción
Funcionales	Suelen incluir a colaboradores que trabajan juntos todos los días en tareas similares y que deben coordinar sus esfuerzos.
Solución de problemas	Se conforman sobre una base temporal para abordar un problema específico que confronte la organización.
Multifuncionales	Es integrado por colaboradores de distintos departamentos o áreas de trabajo que se reúnen para una tarea o un proyecto base, tienen como finalidad: vigilar, estandarizar y mejorar los procesos de trabajo que pasan por diferentes partes de la organización.
Virtuales	Se apoya en la tecnología interactiva para trabajar juntos cuando están separados por distancias físicas. Estos equipos utilizan: correo electrónico, mensajes instantáneos, teleconferencias, videoconferencias, transmisiones vía web, entre otros.
Autodirigidos	Son dirigidos por los propios colaboradores quienes mantienen el monitoreo sobre la determinación y asignación del trabajo a realizarse, elección de las practicas operativas y la distribución de recursos.
Globales	Están conformados por miembros de distintos países que suelen estar separados por tiempo, distancia y cultura.

Fuente: Suárez, B. (2022). A partir de Celis (2015)

Trabajo en equipo

En estos últimos tiempos el trabajo en equipo se ha convertido y constituido en una: tendencia emergente, herramienta esencial, área clave y estratégica, para abordar tareas cada vez más complejas en un entorno siempre cambiante y convulso.

Cuando hablamos de trabajar en equipo, nos referimos a colaborar organizadamente para obtener un objetivo común. Es decir, supone entender las interdependencias que se dan entre los miembros del equipo y sacar el máximo provecho de cada uno de los miembros en aras de lograr la consecución de las metas establecidas con antelación y que es común para todos los integrantes.

De igual modo, vale acotar que cada miembro del equipo es un ser único, individual, que tiene una concreta personalidad, talentos, habilidades, destrezas, formación, conocimientos, competencias y experiencias específicas que aportar, que se diferencian de las del resto de los miembros del equipo. En otras



palabras, cada miembro tiene una aptitud y posición determinada. Con la interacción todas las posiciones han de manifestarse y relacionarse entre sí en pro del objetivo o meta por alcanzar en común. Es por ello, que todos los integrantes del equipo son importantes para la eficacia y eficiencia del trabajo en equipo.

Para trabajar en equipo se requiere el ejercicio de una serie de capacidades esenciales, como el dar y recibir feedback, el ser adaptable, flexibles, proactivos. Asimismo, los miembros del equipo deben adoptar una serie de actitudes interiores, necesarias para potenciar las interdependencias antes mencionadas. La escucha, la colaboración y el optimismo son las actitudes esenciales de un equipo de trabajo.

Dimensiones del Trabajo en Equipo

En la actualidad, existen dos áreas claves vinculadas con el trabajo en equipo; la primera, trabajo en equipo presencial y la segunda, trabajo en equipo virtual. Sin embargo, en estos tiempos postmodernos en el ámbito de gestión de personas, no puede haber diferenciación entre las áreas antes mencionadas, por cuanto, no puede hablarse de trabajo en equipo presencial o de trabajo en equipo virtual, cada vez el trabajo en equipo requiere de la integración de ambas dimensiones en donde el trabajo virtual, ocupará el mayor espacio de tiempo, pero las reuniones presenciales periódicas serán esenciales para la efectividad del equipo, y ello especialmente por dos motivos. El primero, es que, sin la presencia física, la variedad de formas de ver y hacer las cosas puede ser más difícil de comprender y asumir por todos. El segundo, es que, sin reuniones presenciales periódicas, se descuida el aspecto social del equipo. No debe olvidarse que el equipo es una organización social y, si se descuida el aspecto social del equipo, se puede perjudicar y hasta disolver el mismo. Pareciera, que para que el equipo avance con normalidad, las reuniones presenciales periódicas deben persistir se convierten en casi una necesidad.

En ese orden, debe existir un equilibrio entre la presencialidad y la virtualidad, se hace necesario compartir un propósito común, impulsar objetivos y metas claras entre todos los integrantes del equipo.



Principios Básicos del Trabajo en Equipo

Para abordar este punto, se presenta el Modelo de la 5 C teoría creada por el autor Peter (S/F), la cual surge de una investigación en donde revisó y estudió: factores, tareas, hábitos que tienen en común los equipos de trabajo de alto rendimiento: como resultado de dicho estudio el autor, plantea algunos principios básicos para que un equipo funcione de manera efectiva, el cual denominó las 5 C del trabajo en equipo. A continuación, se describe brevemente cada uno de los principios en la tabla 4.

Tabla 4
Principios Básicos Trabajo en Equipos

Principios	Percepción
Confianza	Cada miembro del equipo confía en el buen hacer del resto de sus compañeros y en la consecución del objetivo a lograr.
Complementariedad	Cada miembro del equipo domina una determinada habilidad y/o conocimiento de manera tal que entre todos se complementan para sacar adelante el trabajo a realizar.
Compromiso	Cada miembro del equipo se compromete a dar lo mejor de sí mismo y a poner todo su empeño en realizar las tareas propuestas.
Coordinación	El equipo asume un coordinador que ayuda a actuar de forma organizada en cuanto a la gestión de tiempos y tareas con la visión de avanzar en el proyecto.
Comunicación	Los miembros del equipo se deben comunicar abiertamente para comprender, analizar, realizar y tomar decisiones que les permita coordinar las actuaciones individuales y en equipo.

Fuente: Suárez, B. (2022)

En Suma, los principios propuestos por Peters, aplicados de manera efectiva lo que hacen es sacar las mejores potencialidades de cada uno de los integrantes: colaboradores, individuos, empleados eficientes, que planifican de manera efectiva, armonizan sus actividades, se comunican asertivamente y aplican la sinergia para alcanzar una meta común.

Beneficios de Trabajo en Equipo

El trabajo en equipo, conlleva aspectos importantes, acá se refleja algunos de los plantados por French y Bell (1996), quienes aluden que entre los beneficios se pueden destacar: a) gran parte de la conducta individual tiene sus orígenes en las normas y los valores socioculturales de los equipos de trabajo, b) muchas tareas son complejas que no es posible realizarlas de manera individual sino en equipos para desempeñarlas, c) los equipos crean una sinergia, d) los equipos satisfacen las necesidades de las personas de



interacción social, reconocimiento y respeto, e) nutren la naturaleza humana. En suma, lo antes mencionado tiene impacto positivo en el ámbito organizacional, puesto que el ser humano por naturaleza es un ser gregario y requiere de la compañía de otro semejante para satisfacer las necesidades y cumplir con ciertos objetivos de vida.

Dirección de personas ámbito venezolano

En tiempos complejos y convulsos en el orden: económicos, políticos, sociales y culturales que estamos viviendo en el ámbito venezolano y en el mundo global, este a su vez conlleva, a un contexto competitivo, cambiante y complejo, las organizaciones requieren ser dirigidas de manera eficaz para poder ser exitosas y competitivas.

Recordemos, que la dirección de personas, es la función administrativa referida a la relación interpersonal entre el director, gestor, líder con sus colaboradores. En ese sentido, Chiavenato (2002), alude para que, la dirección de personas sea efectiva se debe apoyar en temas claves de la gerencia a saber: comunicación, liderazgo, motivación, toma de decisiones, delegación, inteligencia emocional, empowerment entre otros .

Vale acotar, que la dirección de personas se encuentra presente en todos los estratos o niveles de la organización; así mismo, es un proceso complejo que se apoya mediante: la comunicación, el liderazgo y la motivación, elementos cruciales en tiempos convulsionados.

En la presente investigación, se asume las acepciones de dirección de personas planteadas por Chiavenato (2002), quien afirma que dirección es:

- El proceso de orientar esfuerzos colectivos hacia un propósito común.
- Proceso de guiar las actividades de los miembros de la organización hacia los rumbos deseados.
- La manera de conseguir los objetivos mediante la actividad de las personas y la aplicación de los recursos organizacionales.
- Interpretar los planes para las personas, dar las instrucciones, orientaciones acerca de cómo ejecutarlos y garantizar la consecución de los objetivos.

En definitiva, la dirección se ejerce sobre personas haciendo énfasis cada vez más en los equipos de trabajo y en el trabajo en equipo, pues a través de



ellos, se obtiene la efectividad y la eficiencia organizacional, trascendiendo a la maximización de la competitividad.

La dirección, recae en la figura del gestor debido a que no es automática y este lo que busca es promover la integración y articulación de las variables organizacionales y las variables humanas, a los fines de alcanzar los propósitos estratégicos organizacionales a través del accionar de las personas. En sí, el gestor debe saber comunicar, liderar y motivar a las personas adscritas a su línea de dirección.

El ámbito venezolano es complejo y las organizaciones que aún se mantienen operativas en Venezuela, han tenido que generar, formular, desarrollar y ejecutar el cumplimiento de lineamientos estratégicos dinámicos, a fin de garantizar la continuidad de las actividades empresariales tomando en consideración algunos aspectos en particular:

- Redimensionar sus procesos de gestión administrativa, operativa y direccionamiento del talento humano, de tal manera que le permita actuar con efectividad en el mundo competitivo de hoy y garantizar la continuidad en el tiempo.
- Adaptación de los horarios de las jornadas laborales, atendiendo a las regulaciones de los organismos gubernamentales. En muchos casos jornadas híbridas con actividades alternas presenciales y remotas desde sus hogares.
- Flexibilizar la asistencia del personal a sus jornadas de trabajo, garantizando medio de transporte, subsidio de combustible, entre otros.
- Hacer uso de la tecnología impulsando las actividades de teletrabajo, mediante la aplicación de nuevas herramientas que permitan una comunicación continua y supervisión remota a los miembros de la organización (directivo - colaborador).
- Impulsar actividades de formación, capacitación y desarrollo en el uso de nuevas tecnologías.
- Formulación de nuevos indicadores de gestión o adaptación de los existentes de acuerdo a la realidad del país, aunado a las exigencias del entorno.



- Monitoreo y análisis de los resultados de gestión, en función con los lineamientos estratégicos asumidos por la dirección empresarial.

Lo antes descrito, se enmarca en los esquemas de la dirección de personas, porque el personal que ejerce funciones directivas y/o gestión invierte esfuerzo, dedicación y compromiso para cumplir cada uno de los propósitos planteados a través de las personas. A este propósito, autores del área de recursos humanos, coinciden en afirmar que cada día se hace más complejo el manejo de la dirección del personal, puesto que las personas se encuentran en una constante búsqueda de evolución, formación y cambios.

Así pues, Suárez (2011), afirma que las nuevas realidades y exigencias por las que atraviesa el país, hacen que los directivos y gestores se planteen la necesidad de establecer lineamientos estratégicos y objetivos para asumir nuevos desafíos y posturas en la conducción, direccionamiento y funcionamiento de las organizaciones donde prestan sus servicios.

Es importante, que cada directivo o gestor, asuma estos nuevos retos como un proceso continuo. En fin, los directivos tienen que aprender a auto gestionarse para luego poder gestionar y liderar de manera efectiva a sus colaboradores.

Plano metodológico

Metodológicamente, este trabajo se inscribe dentro de la modalidad de investigación documental. Bosch (1990), afirma que es el resultado de un largo proceso racional y lógico que eslabona cada uno de los pasos de un proceso natural hacia una conclusión lógica; y Sierra (1988), agrega que dicha investigación tiene como propósito la observación de fuentes documentales.

Procedimiento Metodológico

Globalmente, se describe el camino seguido de acuerdo a la naturaleza de la investigación, se elige el enfoque hermenéutico. Según Heidegger (1974), citado por Martínez (2006, p. 107), “éste es el método que usa, consciente o inconscientemente, todo investigador y en todo momento, ya que la mente humana es, por su propia naturaleza, interpretativa”.

El proceso se inicia desde la aparición de la idea que permitió reflexionar y aplicar la comprensión e interpretación a las fuentes bibliográficas consultadas en



las áreas de interés. En particular, para el desarrollo de la construcción teórica (producción), se sintetizan las siguientes etapas: a) etapa inicial, consistió en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de interés para responder a los propósitos planteados; b) técnica empleada, referida a discriminar, seleccionar, clasificar, sintetizar, y ordenar la información. Se realiza arqueología heurística sobre la base de la literatura especializada en la temática abordada; c) etapa de análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información precedente y direccionada a los tópicos planteados; d) etapa de construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los conocimientos, es decir, la acción de construir y producir el documento definitivo.

Conclusiones

En este punto, se da cuenta de algunas reflexiones que emergen de la investigación realizada. Así mismo, algunos aspectos destacables que se vinculan con los propósitos del estudio realizado.

En primer lugar, en el ámbito empresarial venezolano cada vez se exige con mayor frecuencia trabajar en equipo de forma efectiva y con elevados niveles de productividad.

En segundo lugar, en atención a los equipos es importante cómo comprender, construir, integrar y mantener los equipos de trabajo en las organizaciones. Es por ello, que estos tienen particularidades en este estudio encontramos las siguientes: metas claras, habilidades, confianza mutua, comunicación eficaz, habilidad negociadora, liderazgo y apoyo interno y externo.

En relación a la tipología de los equipos, encontramos: equipos funcionales, multifuncionales, de solución de problemas, virtuales autodirigidos y globales. Así mismo, ubicamos dos dimensiones: la primera, trabajo en equipo presencial y la segunda, trabajo en equipo virtual. Vale acotar que se requiere un equilibrio entre ambas para que los equipos funcionen de manera efectiva.

Tercer lugar, los equipos y el trabajo en equipo son ejes fundamentales en la gestión organizacional y por ende en la dirección de personas.

Cuarto lugar, las tendencias y las prácticas basadas en equipo, cuando se implementan satisfactoriamente, elevan la productividad, promueven mayor satisfacción, motivación y mejor salud de los colaboradores



Quinto lugar, nuestro mundo competitivo cambiante y complejo, las organizaciones venezolanas tienen que ser dirigidas de forma eficaz para sobrevivir y mantener la continuidad operativa en el tiempo.

En sexto lugar, el trabajo en equipo, es una tendencia emergente para la dirección de personas, que se ha convertido en una necesidad y área clave para lograr objetivos comunes de manera operativa y eficaz en el ámbito organizacional.

En definitiva, las organizaciones que alcanzan un alto nivel de desempeño tienden a desplegar un enfoque basado en el trabajo en equipo. En ese sentido, el trabajo en equipo se apoya sobre prácticas bien establecidas de dirección de personas, en particular: comunicaciones eficientes, reclutamiento excepcional, responsabilidad real, compromiso personal entre otros.

Referencias bibliográficas

- Blanchard, Ken, Randolph, Alan y Grazier, Peter (2006). *Trabajo en Equipo. Tres Pasos para Conseguir Grandes Resultados*. Ediciones Deusto. Barcelona.
- Bennis, Warren. 31. *Secreto de los Grandes Equipos* (2009). En Hesselbein, Frances y Cohen, Paul (comp.) (2009). *De Líder a Líder*. Los mejores artículos de la Fundación Drucker. Editorial Granica. Buenos Aires.
- Bosch, Carlos (1991). *La Técnica de Investigación Documental*. Editorial. Trillas. México.
- Celis, María (2015). *La Conducta en las Organizaciones. Bases para su Estudio con una Perspectiva Sistémico-Social*. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.
- Chiavenato, Idalberto. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial, McGraw Hill. Bogotá. Colombia.
- Dolan, Shimon y Martín, Irene (2003). *Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas*. Ediciones Gestión 2000. Barcelona.
- French, Wendell, Bell, Cecil (1996). *Desarrollo Organizacional. Aportaciones de la Ciencia de la Conducta para el Mejoramiento de la Organización*. Editorial. Prentice Hall. México.
- French, Wendell, Bell, Cecil y Zawacki, Robert. (2007). *Desarrollo Organizacional. Transformación y Administración Efectiva del Cambio*. Editorial. McGraw Hill. México.



- Kirkman, Bradley y Rosen, Benson (2007). *Fortalecimiento de Equipos*. En French, Wendell, Bell, Cecil y Zawacki, Robert. (2007). *Desarrollo Organizacional. Transformación y Administración Efectiva del Cambio*. Editorial. McGraw Hill. México.
- Llopis, Jaume (2000). *Dirigiendo. 11 factores claves del éxito empresarial*. Ediciones, Gestión 2000. S. A. Barcelona.
- Heidegger, Martin (1974). *El Ser y el Tiempo*. Fondo de Cultura Económica. . México.
- Hesselbein, Frances y Cohen, Paul (comp.) (2009). *De Líder a Líder*. Los Mejores artículos de la Fundación Drucker. Editorial. Granica. Buenos Aires.
- Martínez, Miguel. (2006). *Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa*. Editorial Trillas. México.
- Peter, Tom (S/F). Las 5 C del Éxito de un Equipo. <https://systemica.cl/tema-4-las-5-c-del-exito-de-un-equipo>.
- Senge, Peter (1992). *La Quinta Disciplina. El Arte y la Práctica de la Organización Abierta al Aprendizaje*. Editorial, Granica. Barcelona, España.
- Sierra, Restituto (1988). *Técnicas de Investigación Social: Teoría y Ejercicios*. Paraninfo S.A. Madrid.
- Stoner, James, Freeman, Edward y Gilbert, Daniel (1996). *Administración*. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. México.
- Suárez, Belkys. (2011). Posmodernidad: Dilemas de la Gestión del Talento Humano en el Ámbito Empresarial. Observatorio Laboral, Revista Venezolana, (Vol.4, N.7, p.91-102). Universidad de Carabobo. Venezuela.



CAPITULO 4

METODOLOGÍA FEMINISTA EN EL ABORDAJE DE INVESTIGACIONES PARA EL ESTUDIO DE LAS MUJERES

Aura Delgado
Themis Sandoval

Introducción

Conceptualmente, las diferencias entre los sexos no implican desigualdad legal. Es posible concebir a mujeres y hombres como legalmente iguales en su diferencia mutua. Pero ese no ha sido el caso, al menos en los últimos 5 o 6 mil años. Desde el punto de vista histórico, las diferencias entre los sexos y la desigualdad legal están estrechamente ligadas. ¿Por qué? Porque la diferencia mutua entre hombres y mujeres se concibió como la diferencia de las mujeres con respecto a los hombres, cuando los hombres tomaron el poder y se erigieron en el modelo de lo humano. Desde entonces, la diferencia sexual ha significado desigualdad legal en perjuicio de las mujeres. En todas partes y en la mayoría abrumadora de las culturas conocidas, las mujeres somos consideradas de alguna manera o en algún grado, inferiores a los hombres. Cada cultura hace esta evaluación a su manera y en sus propios términos, a la vez que genera los mecanismos y las justificaciones necesarias para su mantenimiento y reproducción. (Alda Facio, 1995).

La realidad

Si bien la igualdad legal entre mujeres y hombres se logró en la mayoría de los países, basta observar a nuestro alrededor para comprobar que la igualdad real aún no se ha conseguido; de ser así la Agenda 2030 y los Objetivos para el Desarrollo Sostenible no aspirarían en su objetivo No. 5: *Promover la igualdad y equidad de las mujeres en todos los niveles y espacios*. Lograr la igualdad entre mujeres y hombres es, una cuestión de justicia social que impacta todos los ámbitos.

El evento más importante del siglo pasado para las mujeres, fue su incorporación al mundo del trabajo. Las mujeres no nos incorporamos al mundo del trabajo el siglo pasado...las mujeres hemos trabajado desde siempre, tanto



en la esfera privada como en la esfera pública; hay que destacar además, que lo hemos hecho en condiciones de desigualdad (Delgado, A:2013). Ahora bien, desde hace décadas las epistemólogas feministas vienen realizando diversas denuncias, entre las que se encuentran:

- El carácter androcéntrico y sexista de la investigación;
- La invisibilidad y desatención a las experiencias de las mujeres;
- La falta de valoración de los saberes tradicionalmente asociados a lo femenino;
- Las desigualdades de género que se producen en los procesos de producción de conocimiento.

Sin embargo, las críticas de las epistemólogas feministas han ido más allá, llegando a cuestionar postulados positivistas tales como la neutralidad, objetividad, racionalidad y universalidad de la ciencia.

Sesgos de género en la investigación

Es evidente que las críticas feministas a la ciencia positivista han revolucionado la manera de definir los procesos de producción de conocimiento. Pioneras, como Eveline Fox Keller (1991), han demostrado que los sesgos sexistas de la investigación científica son muy numerosos y que la historia de la ciencia está regida por metáforas sexuales y de género. Podemos afirmar, sin temor a equivocarnos, que la misma construcción de la ciencia se ha realizado tomando como base idearios masculinizados y que, por tanto, reproduce valores sexistas y naturaliza las desigualdades producto de las relaciones de género.

Como dice Sandra Harding, “objetividad frente a subjetividad; la razón frente a las emociones; la mente frente al cuerpo: en todos estos casos, el primero elemento se asocia con la masculinidad y el último, como la feminidad” (2002).

En este sentido, es esclarecedor el trabajo de Margrit Eichler (1988; 1991) que, tras analizar numerosas investigaciones realizadas desde diferentes disciplinas científicas, da cuenta de siete manifestaciones principales de sexismo:



- Androcentrismo.
- Sobregeneralización.
- Insensibilidad de género.
- Doble rasero.
- “Propio de su sexo”.
- Dicotomía sexual.
- Familismo.

Ahora bien... ¿existe una metodología feminista? Ya sabemos la importancia que tienen los métodos en la investigación científica, pero el carácter androcéntrico y sexista de la ciencia ha llevado al feminismo a la búsqueda de una metodología propia. Pero existe un debate, entre quienes plantean la necesidad de desarrollar métodos específicos, no sexistas, de investigación y quienes sostienen que no hay – ni sería positivo que hubiese- una metodología de investigación feminista.

Otras autoras se sitúan en un punto intermedio, señalando que hay que adaptar los métodos de la ciencia tradicional para evitar que reproduzcan sesgos sexista y que lo que distingue a una investigación feminista es su marco teórico. Nuestra visión con respecto a este debate conecta con esta posición intermedia. El punto de partida es considerar feministas todos aquellos métodos y técnicas que se apoyan en planteamientos epistemológicos feministas. Entendiendo que se puede hacer un uso feminista de técnicas que se han desarrollado bajo otros paradigmas, es decir, trabajar con métodos y técnicas que permitan desvelar las relaciones de género que atraviesan los fenómenos estudiados, que den cuenta de las desigualdades asociadas a ellas y contribuyan a la superación de las mismas, independientemente de cuándo y cómo se hayan desarrollado.

De manera muy resumida diríamos que metodología feminista debería cumplir alguna de las siguientes premisas:

- Asume e integra las críticas propuestas por la epistemología feminista;
- Dota a las teorías feministas de una mirada metodológica;
- Tiene en cuenta aspectos tales como:
 - Subvertir la relación entre sujeto y objeto.
 - Romper la dicotomía pública/privado.



- Evidenciar la interdependencia entre teoría y práctica.
- Reconocer la existencia de relaciones de poder e intentar transformarlas.
- Apostar por la producción colectiva del conocimiento.

Por lo antes descrito, el objetivo de este trabajo es describir las fuentes y el abordaje diferencial de los estudios de las mujeres a la luz de la teoría feminista y las herramientas que son cónsonas y pertinentes para el abordaje, desarrollo y aproximación al fenómeno en estudio. El presente es un estudio descriptivo con base documental.

Análisis / Disertación

¿Qué es necesario para impulsar una investigación feminista?

Más que un método o una metodología feminista deberíamos referirnos a las tareas que son necesarias para impulsar una investigación feminista. En primer lugar, y aunque resulte obvio decirlo, una investigación feminista en cualquier disciplina debe:

- Partir de los principios tanto teóricos como filosóficos del feminismo.
- Cuestionar la objetividad y neutralidad del conocimiento.
- Desmontar el androcentrismo.
- Desvelar el sexismo en la disciplina.
- Introducir nuevos objetos de estudio que estén relacionados con los intereses y las experiencias de las mujeres.
- Criticar la invisibilidad.

Veamos un ejemplo, en el siguiente título de una investigación:

Trayectorias laborales de mujeres ejecutivas en empresas del sector privado afiliadas a la Cámara de Industriales del Estado Carabobo (CIEC).

Si bien el investigador tiene la libertad para estudiar el fenómeno desde distintas miradas y enfoques, solo sustituyendo las teorías desarrolladas bajo la estructura patriarcal, se puede acceder a una interpretación profunda de las vivencias estudiadas. En este caso las bases teóricas y referenciales utilizadas:



- Evolución histórica de la posición laboral de la mujer.
- Teoría Feminista.
- Perspectiva de género.
- La triada Patriarcado-poder-violencia.
- Esfera pública y esfera privada.
- El mundo del trabajo.
- El trabajo de las mujeres.
- Equidad laboral, principales iniciativas.
- División sexual del trabajo.
- Segregación ocupacional por sexo.
- Mercado laboral.
- Principales teorías que explican la inserción de la mujer en el mercado laboral.
- Techo de cristal, suelos pegajosos, muros invisibles.
- Barreras.
- Obstáculos.

El abordaje metodológico

El paradigma, diseño, tipo, nivel y las técnicas e instrumentos de investigación deben ser transversalizados por la epistemología feminista (estudios de las mujeres). A continuación un ejemplo de cómo sistematizar/deconstruir/categorizar un objetivo a la luz de dicha mirada

Objetivo N° 1 Describir obstáculos y/o barreras para el desarrollo profesional de mujeres ejecutivas, a partir de su acceso, desarrollo de carrera y brecha salarial, con el propósito de evidenciar la existencia de discriminación por género. Fuente: Delgado, Aura Adriana (2012).

Cuadro 1

Sistematización de objetivos para el abordaje de investigaciones en el estudio de las mujeres

Categorías	Dimensión	Indicadores
Obstáculos y barreras para el desarrollo profesional de mujeres ejecutivas, en puestos de alta gerencia en la Zona Industrial Carabobo.	División sexual del trabajo.	• Obstáculos - Techo de cristal. - Suelos pegajosos. - Muros invisibles. • Barreras - Internas.



		- Externas. - o Antes: Acceso al mercado laboral. - o Después: Permanencia. Desarrollo de carrera. Brecha salarial.
--	--	---

Elaborado por: A. Delgado y T. Sandoval (2022).

Nota: Se toman las categorías básicas usualmente invisibilizadas por teorías sociológicas para referirse al trabajo de las mujeres.

- División sexual del trabajo: La división del trabajo entre hombres y mujeres depende del contexto socioeconómico y cultural, y puede ser analizada distinguiendo entre tareas productivas y tareas reproductoras. Las actividades de las mujeres no son remuneradas o se desarrollan en el sector no estructurado de la economía, sin estar cubiertas por la legislación laboral. El resultado de ello es que el trabajo de las mujeres a menudo quede excluido también de las estadísticas de empleo y de rentas.
- Obstáculos: Estructuras sociales que impiden a las mujeres el acceso a puestos directivos.
- Barreras: Estructura social cuya vigencia está garantizada por los procesos de socialización que mantienen el papel que la mujer debe cumplir dentro de la sociedad.

Cuadro 2 Barreras/obstáculos

Antes	• Sesgo sexual profesional: Elección de la profesión. • Barreras Externas: - Ausencia de modelos femeninos en áreas “duras”. - Resistencia de empresas en contratar mujeres para determinados cargos.
Durante	Momentos: Selección, Contratación Promoción. • Discriminación de selección: - Formal: Cuando a un cargo o determinada posición se limita el acceso a un determinado género. - Informal: Brindar un tratamiento diferenciado por género obviando características objetivas en el desempeño del trabajo. Otro aspecto es la edad y apariencia física. - Discriminación Inadvertida: Métodos de selección por test, pruebas físicas, evaluación sesgada. • Problemas específicos de movilidad: - Techo de cristal: Limita la movilidad vertical, barrera invisible que impide avanzar hacia posiciones directivas - Suelos pegajosos: Dificultad de las madres de compaginar armoniosamente todos los ámbitos de su vida: profesionales, lúdicos, cívicos, entre otros. - Muros de cristal: Limitación para traslado a otras zonas geográficas.



	• Remuneración económica o brecha salarial: Pareciera que el nivel de remuneración dependiese del género y no del desempeño y/ o responsabilidades.
Después	• Multiplicidad de roles: - La atención a la familia. - La maternidad. - Doble carga laboral. - Formación académica. - El mito de la supermujer.
Barreras Internas:	• Socialización de género: - Objetivos profesionales más bajos. - Conflicto sobre la conciliación familia-trabajo. - Evitar empleos que requieran dedicación exclusiva

Elaborado por: A. Delgado y T. Sandoval (2022).

Objetivo N° 2: Caracterizar la jornada laboral para mujeres ejecutivas a partir de su multidimensionalidad, para evidenciar las inequidades que enfrentan las mujeres ejecutivas en el mundo laboral como consecuencia de los roles que le son asignados, tanto en su vida pública como privada

Cuadro 3 **Indicadores sobre la jornada laboral de las mujeres**

Categorías	Dimensión	Indicadores
Jornada laboral para mujeres ejecutivas en la Zona Industrial Carabobo a partir de su multidimensionalidad y multipresencia.	Trabajo invisible:	• Multipresencia: - Doble/triple jornada • Multidimensionalidad: - Trabajo productivo remunerado dirigido hacia el mercado. - Trabajo doméstico no remunerado dirigido hacia la producción de bienes y servicios para la reproducción cotidiana de la familia o unidad doméstica: ○ El trabajo reproductivo biológico. ○ Trabajo doméstico. ○ Trabajo para el autoconsumo. ○ Trabajo de esposa o compañera. ○ Trabajo para salvaguardar su salud y la de otros. ○ Trabajo de criar niños. ○ Trabajo voluntario.

Elaborado por: A. Delgado y T. Sandoval (2022).

- Trabajo Invisible: Es aquel trabajo conformado por todas las actividades que no se remuneran, ni son reconocidas como tal, en su mayoría recae sobre las mujeres. El hecho de que las mujeres se ocupen tanto de las tareas



productivas como de las reproductoras significa que invariablemente trabajan más horas al día que los hombres.

- **Multipresencia:** Condición a la que se ven sometidas las mujeres que desempeñan un trabajo remunerado en horario laboral y que además deben desarrollar todas las tareas que implica el trabajo reproductivo y que no es compartido por sus compañeros.
- **Multidimensionalidad:** Multiplicidad de roles socialmente asignados a las mujeres, que abarcan tanto su esfera pública como privada, caracterizada por actividades y labores necesarias, consideradas de segunda categoría y no reconocidas como trabajo.

Objetivo N° 3: Determinar el grado de participación por sexo en puestos de dirección de las empresas afiliadas a la Cámara de Industriales del estado Carabobo (CIEC), estableciendo en qué proporción las mujeres ocupan posiciones de alta dirección, en los sectores referenciales.

Cuadro 4 **Indicadores de participación / segregación por sexo**

Categorías	Dimensión	Indicadores	Ítems
Grado de participación por sexo en puestos de dirección de las empresas afiliadas a la Cámara de Industriales del estado Carabobo (CIEC), con el propósito de evidenciar la existencia discriminación por género	Participación Discriminación sexual	• Segregación • Segregación Horizontal • Segregación Vertical.	Procesamiento estadístico para determinar la participación de hombre y mujeres en puestos de dirección en empresas afiliadas a la CIEC.

Elaborado por: A. Delgado y T. Sandoval (2022).

- **Discriminación sexual:** El sexo de los trabajadores es el factor sobre el que se establece la diferencia de trato y perjuicio para las mujeres trabajadoras. Puede ser abierta (cuando existen indicios claros de que la diferencia de trato se debe al factor sexo) u oculta (no se aprecian indicios formales de discriminación, aunque el factor sexo es la causa).
- **Segregación:** Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones



añadidas. Son, por tanto, empleos feminizados, fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es menor.

- Segregación Horizontal: cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales.
- Segregación Vertical: cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad.

Cómo realizar el análisis

Incluir en el análisis la epistemología feminista significa tener en cuenta el lugar y el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer; esta perspectiva intenta explicar y comprender algunas de las más importantes problemáticas personales y sociales como la sexualidad, la salud, la educación y el trabajo entre otros aspectos, lo cual permite tener una visión crítica de las determinaciones sociales del rol impuesto y modificarlo, junto con las instituciones que lo propician.

Cuando nos referimos a la multidimensionalidad del trabajo de las mujeres, se hace referencia a los múltiples roles y funciones que han sido asignado a las mujeres, debido a la división sexual del trabajo, que tiene su origen en el patriarcado como sistema social predominante, en la sociedad. Esta situación trae como consecuencia una doble carga o jornada de trabajo, que recae sobre las mujeres y que supone que debe atender dos trabajos a la vez, el doméstico que históricamente ha sido responsabilidad de las mujeres, y el remunerado fuera del hogar.

El tiempo que las mujeres dedican a las actividades domésticas, triplica el que dedican los hombres, del mismo nivel. Vale decir, la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha venido acompañada de una redistribución equitativa de las tareas domésticas.

En consecuencia, la responsabilidad de las tareas domésticas, la educación de los hijos, la asistencia a los padres/madres ancianos, la revisión de las actividades escolares y los compromisos asistenciales, continúan recayendo sobre las mujeres, sin distinción del trabajo remunerado que realice; la duplicidad de roles, madre/esposa y trabajadora, la duplicidad de jornadas, los



niveles de exigencia que se imponen o autoimponen las madres ejecutivas, sin lugar a dudas afecta su desempeño profesional y pone en evidencia la inequidad del sistema en el cual nos desenvolvemos y que lamentablemente continuamos reproduciendo.

Eli Bartra (2002) afirma sobre las categorías que permitirán realizar el análisis de los hallazgos, que... hay cuestiones que el punto de vista feminista adopta para denominarse como tal. Existen conceptos y categorías específicas, que tendrán que entrar en acción, si se lleva a cabo una investigación de carácter feminista...

Por ejemplo, han sido fundamentales los conceptos de

- Trabajo invisible.
- Patriarcado.
- Modo de producción patriarcal.
- Discriminación sexual.
- Opresión.
- Sistema sexo/género.

Significa ir desarticulando las diversas disciplinas por su marcado androcentrismo, e intentar la construcción de nuevas, no sexistas y no androcéntricas. Solo así podemos ver las Inequidades.

Desde hace varios años, antropólogos, biólogos, psicólogos, se han dedicado a investigar y esclarecer qué es lo innato y qué lo adquirido en las características masculinas y femeninas de las personas. Se ha comprobado que el status femenino es variable de cultura en cultura, pero siempre con una constante: la subordinación política de las mujeres, a los hombres. Hasta hace poco tiempo esto se explicaba en términos *naturales* y hasta *inevitables*.

Sin ánimo de desmeritar el enfoque de la sociología del trabajo, asumimos el uso de la teoría feminista para abordar los estudios que se realizan sobre las mujeres por cuanto, la sociología del trabajo estudia el fenómeno laboral desde la flexibilidad, el justo a tiempo, trabajo polivalente, formación y multicalificación; que son los aspectos que ocultan definiciones más específicas que el feminismo



aborda, desde la precariedad, explotación, estratificación laboral, precarización, segregación y exclusión.

A este punto queremos reivindicar la utilización de esta perspectiva para transversalizar la investigación, por cuanto la realidad de los elementos que afectan la vida de las mujeres se encubre desde una perspectiva androcéntrica.

Las ejecutivas en las organizaciones, ven pasar las oportunidades de ascenso a través de un techo de cristal y paradas sobre un suelo pegajoso, constituido por los roles que se han asignado dentro del orden patriarcal y que más que roles, son trabajos, maternidad, cuidados, conyugalidad, asistencia....todos los cuales nos imponen adhesividad al piso en el cual nos movemos. Éstas y otras circunstancias heredadas ancestralmente, se constituyen en barreras, obstáculos y fronteras de todo tipo para avanzar con equidad en el ámbito laboral.

Conclusiones

Para concluir con lo concerniente al método feminista, es necesario recalcar que el feminismo es una postura política, formada por un conjunto de valores, creencias y experiencias que conforman una manera de ver el mundo o cosmología, que se contrapone a la forma androcéntrica en que se mira el mundo dentro de los distintos modelos al patriarcado.

Ahora bien, si bien nuestra intención no es desmeritar los enfoques tradicionales, consideramos necesario utilizar propuestas novedosas que permitan afrontar y comprender la complejidad y las paradojas de la sociedad.

Si bien no ofrecemos un compendio de nuevas formas para investigar, consideramos propicio la transversalización del método a utilizar y la combinación de los recursos que sean necesarios, para visibilizar la experiencia de las mujeres.

El feminismo surge como respuesta al patriarcado, éste en palabras de Kate Millet (1975) designa una estructura social jerárquica basada en un conjunto de ideas, prejuicios, costumbres, instituciones e incluso leyes, que favorecen y promueven que el género masculino domine y oprima al femenino. Ahora bien, aunque el patriarcado ha existido durante toda la historia de la



humanidad, y ha sido hábil en mimetizarse, es innegable que a lo largo de la historia ha sufrido cambios, unos sutiles y otros más visibles, vale decir, el orden patriarcal, puede ser modificado, porque como creación de la humanidad, puede seguir cambiando, hasta desaparecer.

Está en nuestras manos e investigaciones. «El feminismo es una filosofía política que por medio del pensar y el sentir de la investigadora, se inmiscuye en el proceso de investigación» (Eli Bartra, 2002).

Referencias Bibliográficas

- Amorós, Celia. (1985). *Hacia una Crítica de la Razón Patriarcal*. Madrid: Anthropos,
- Amorós, Celia (Editora) (2001). *Feminismo y Filosofía*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Bartra, Eli (2002) Reflexiones Metodológicas. En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México: UAM-UNAMPUEG
- Comesañas, Gloria. (2004). La ineludible metodología de género. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 8, número 1, Enero-Junio Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt" Vice-rectorado Académico. Costa Oriental del Lago, Maracaibo.
- De Barbieri, Teresita, (1986). *Movimientos feministas*, México: UNAM.
- De Barbieri, Teresita, (1992). Sobre la categoría género: Una introducción Teórico-metodológica en: Varios autores: *Fin de Siglo. Género y Cambio Civilizatorio*. Santiago de Chile; .Isis Internacional, Ediciones de las Mujeres, núm.17.
- Delgado, Aura Adriana (2013): Trayectorias laborales de mujeres ejecutivas en empresas del sector privado afiliadas a la Cámara de Industriales del Estado Carabobo (CIEC). Tesis Doctoral Facultad de Ciencias de la Salud, Universidad de Carabobo.
- Delgado Aura Adriana. (2011).Aproximación al origen de la misoginia. *Revista Estudios Culturales*, Vol. 4, N° 8/ julio-diciembre. Valencia: Universidad de Carabobo (p. 234-247)
- Eichler Margrit (1991). *Métodos de Investigación No sexista*. Psychology Press. New York.
- Facio, Alda. (1995). Cuando el Género suena cambios trae. *Metodología para el análisis de género del fenómeno legal*. Centro de las Mujeres, Caracas: Ed. Gaia.
- Fox Keller, Eveline (1991). *Reflexiones sobre género y ciencia*. Edicions Alfons el Magnànim, Valencia, España
- García, Ana Lidia. (2002). Historia de las mujeres en el siglo XIX En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México: UAM-UNAMPUEG



- Gross, Elizabeth, (1995). Qué es la teoría feminista, en *Debate feminista*, año 6, vol. 12, pp 85-105.
- Harding, Sandra. (2002) ¿Existe un método feminista? En: Eli Bartra (comp.) *Debates en torno a metodología feminista*. México: UAM-UNAMPUEG
- Hierro, Graciela. (1998). Ética y Feminismo. Coordinación de Humanidades. Col Diversa, México: UNAM
- Millet, Kate. (1975). Política sexual. (Trad. Ana María Bravo García). México D.F.: Aguilar.
- Rivera Garretas, María Milagros. (2003). Nombrar el mundo en femenino. Tercera Edición. Barcelona: Icaria Editorial.
- Wollstonecraft; Mary (1792). Vindicación de los derechos de la mujer. Edición de Marta Lois González (2005). Madrid: Editorial Istmos.



CAPITULO 5

INTERACCIONISMO SIMBÓLICO EN LA PRAXIS LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA ZONA EDUCATIVA ESTADO YARACUY

Belkis Bermúdez

Introducción

El empleador ofrece una remuneración por los esfuerzos impresos en la acción laboral del empleado como objeto del valor o precio determinado a la mano de obra, lo cual con el pasar de los tiempos queda a la libre voluntad de quien contrata y a la conveniencia o no de quién debe prestar el servicio a una determinada organización, en este sentido, Hammond (1913, p.21), destaca que la remuneración:

Es el valor como contraprestación al trabajo realizado, es un costo impreso a sus esfuerzos accionables en tareas determinadas, la cual no sólo produce en el hombre la satisfacción de cubrir sus necesidades de alimentación, vivienda, transporte, vestido y recreación sino el entusiasmo, compromiso, sentido de pertenencia y efectividad en su prestación de servicio, lo que se traduce en la estabilidad social desde el entorno biopsicosocial del trabajador.

Tal como se puede apreciar en el planteamiento de Hammond, las acciones laborales promueven diversos asuntos asociados con la compensación de un patrono que se negaba a reconocer el valor del trabajo realizado por un trabajador frustrado al no obtener la justa retribución del esfuerzo empleado en su labor, esta situación genera algún efecto en el hombre - relación- trabajo, así lo refiere Weber (1984), cuando explica que el trabajo constituye un aspecto económico que se conceptúa como una dimensión de comportamiento complejo y que la remuneración actúa en el hombre hacia la uniformidad en la disposición mental y corporal, es un impulso al desarrollo de la labor.

De acuerdo a lo planteado, se puede inferir que la prestación de servicio e intercambio de bienes de distinta naturaleza, genera una serie de inconvenientes en torno a la ponderación del valor de los mismos; de forma tal, que la igualdad entre lo que se intercambia varíe y las partes que se involucran en ese proceso puedan ver recompensado un valor más o menos cercano a lo que se demanda u oferta. Por tanto, esta interrelación ubica al hombre en una posición competitiva



en el campo laboral, no solo en su afán del quehacer en funciones específicas, sino en la retribución que se obtiene por la labor ejecutada, pues va más allá de una simple paga.

En consecuencia, el salario debe garantizar el otorgamiento de otros beneficios que promuevan el disfrute de un bienestar social como garantía en el tiempo y compromiso de la disposición del trabajador y un amplio sentido de pertenencia en su quehacer laboral. Un reflejo de ello, se observa en el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) al referir que 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.

A partir de lo dicho, es lógico pensar que esta complementariedad de satisfacción que en el trabajador se produce, es propia de la naturaleza humana en la clara manifestación del logro de sus propios objetivos. Cubiertas dichas necesidades, promueve en el trabajador la recompensa del bienestar social que todo ello le produce, dado que es la realización a plenitud que dicha labor refiere a la satisfacción de sentirse realizado.

En razón a ello, cada trabajador recibe su retribución de acuerdo a las funciones que ejecuta, por lo que a lo largo y ancho del territorio venezolano los trabajadores del sector público, se clasifican en funcionarios de carrera, cuya remuneración se establece de acuerdo a sus ocupaciones que cada uno desempeña.

En este contexto, el personal administrativo del Ministerio del Poder Popular para la Educación (MPPE) conformado por profesionales universitarios tales como: abogados, médicos, enfermeras, psicólogos, contadores públicos, ingenieros, administradores, entre otros, prestan sus servicios de acuerdo a su perfil profesional mediante una carga horaria de ocho (8) horas día.

Es pertinente señalar, que estos funcionarios experimentan necesidades y requerimientos vitales propios del ser humano que condicionan su disposición y compromiso al cumplimiento de su labor, siempre y cuando el producto de las jornadas de trabajo le generen un estatus de confort, así se interpreta de Kurczyk, Reynoso y Sánchez (2007) cuando señalan que el bienestar social del



trabajador se alcanza cuando el mismo ve satisfechas todas sus necesidades en materia fisiológica, psicológica, físicas y mentales en un contexto sociocultural que promueva a su vez expectativas alentadoras en su proyecto de vida, de lo contrario atenta contra su estabilidad biopsicosocial.

A partir de lo expresado se pudiese pensar que el costo de la vida incide significativamente en su estabilidad biopsicosocial en su satisfacción personal y laboral. Es por esto que la depreciación del salario, nivel de vida, costos de producción, nivel de consumo, competitividad global y evolución de los precios como factores externos o macro económicos, generan un fuerte impacto en el nivel de vida del trabajador, tal como lo señala Romero (2015), al considerar que cada trabajador genera satisfacción en el ámbito social cuando sus prioridades económicas son suplidas, pues cada pago de la jornada laboral debe ser capaz de sustentar las demandas reales del seno familiar y proporcionar su estabilidad en un contexto social propiamente dicho.

En el mismo orden de ideas, Peiró et all. (2014, p.5) mencionan entre los principales objetivos de la psicología del trabajo y de las organizaciones:

Promover tanto el bienestar social como el rendimiento de los empleados. Sin embargo, el yugo de la crisis económica actual tiraniza este objetivo, amenazando sin piedad la sostenibilidad del bienestar y del rendimiento alcanzado en décadas anteriores. El decremento en uno de esos factores puede afectar el otro, dando lugar a un círculo vicioso.

Esta realidad aseverada por Peiró no está ajena en los profesionales universitarios de todas las instituciones públicas del país, recoge en una postura esta idea, cuando refiere que el bienestar social de los empleados debe ser tomado como punto esencial para su rendimiento y estabilidad, logrando así la estimulación que se produce cuando ejerce su labor y lo ve materializado en su bienestar biopsicosocial. En este sentido, es preciso develar el significado del mundo que el personal administrativo le otorga a su realidad, emociones, conocimientos y experiencias que se enlazan con el ser.

Al considerar y cruzar estos elementos y aspectos que describen el fenómeno y la relación intersubjetiva que marca su hacer en la institución, suma a la razón que me motivó conocer los distintos significados y concepciones que



le confiere el personal administrativo de la Zona Educativa del Estado Yaracuy a la praxis laboral, pues el develamiento de la esencia de este fenómeno y sus representaciones es el camino para comprender las diversas situaciones allí plasmadas de cada uno de ellos mediante conversatorios informales en los diversos espacios laborales de la zona educativa para escuchar de su voz las siguientes expresiones:

Tal es el caso del primer Actor Social (AS1), cuya entrevista se dio en un espacio recreativo, que le permitió expresar: *“¿No entiendo por qué aún permanezco en mi puesto de trabajo?, estoy trabajando solo para pagar transporte”*.

Ante esta respuesta, se podría inferir el descontento por parte del actor social, considerando su trabajo como un esfuerzo que no le proporciona estabilidad económica. Tal insatisfacción, mostrada por el (AS1), me conllevó a ubicarme en la oficina asesoría jurídica de la Zona Educativa donde entable un diálogo con el (AS2) donde manifestó: *“El tiempo dedicado a este trabajo no me permite rebuscarme (económicamente) para poder comer”*.

Es así que lo recibido mensualmente en su cuenta bancaria no cubre sus necesidades básicas más sin embargo emplea ocho horas diarias; la misma le prohíbe buscar otra alternativa que le permita equiparar gastos.

Además, cuando sostuve la entrevista con el Tercer actor social (AS3), señaló:

Lo que gano no me permite comprar ni siquiera un par de zapatos y ya casi ando descalza. Aquí tanto que exigen y tanto que trabajo, realmente para nada, por mí que me boten del trabajo, para lo que realmente sirve, me mantengo con lo que trabajo el fin de semana.

Por lo antes planteado, es notable que el bienestar social del profesional universitario se vea afectado por los cambios sociales, políticos y económicos propios del momento histórico que atraviesa nuestro país, promoviendo así un alto nivel de desequilibrio emocional que afecta la operatividad de su labor.

Estas voces de los actores sociales aluden al significado que cada cual atribuye a la realidad de su hacer laboral, pues realmente todo ello traduce en un pago que no es ajustado con el valor de sus esfuerzos. Esta situación es digna de estudio cuando el verdadero valor del trabajo se expresa en el bienestar



social que espera le sea otorgado a su trabajo realizado. No se trata de montos en bolívares, más allá de ello es el grado de satisfacción que promueve esa verdadera relación de equilibrio emocional.

Sobre la base de los planteamientos expuestos, se formulan las siguientes intencionalidades:

1. Develar desde la perspectiva del interaccionismo simbólico, el sentido y significado que los actores sociales le otorgan a la praxis laboral.
2. Comprender los elementos significantes presentes en la praxis laboral desde la perspectiva del interaccionismo simbólico.
3. Interpretar los aspectos ontológico, epistemológico y metodológico que subyacen en la interpretación del significado que los actores sociales otorgan a la praxis laboral desde la perspectiva del interaccionismo simbólico.
4. Generar una aproximación teórica referida al interaccionismo simbólico en la praxis laboral del personal administrativo de la Zona Educativa del estado Yaracuy.

Contexto Teórico

Teoría Salarial de Marx

Desde el Manifiesto Comunista, Marx (1946) alude inequívocamente a que la ley general de la acumulación capitalista, tiende históricamente a reducir el nivel de vida de los trabajadores a un mínimo. A la vista de los progresos evidenciados en el salario real de la clase obrera europea -sobre todo alemana- a fines de ese mismo siglo, diversos críticos han creído ver desacreditada por los hechos la teoría salarial de Marx y, con ella, todas sus predicciones sobre el futuro de la sociedad capitalista.

Como hemos de ver a continuación, ello se debió a una lectura desatenta o tendenciosa de El Capital que para Marx (ob.cit, p.48):

En primer lugar, la teoría marxista de la población no parte de las premisas de Malthus en que la sobrepoblación no tiene una causa natural, sino eminentemente social; está en la lógica misma del proceso de acumulación del capital; es un producto genuinamente suyo. En segundo lugar, bajo el capitalismo, el salario tiende



históricamente al mínimo fisiológico -que él denomina mínimo físico, sino que, simplemente tiende a un mínimo.

Es cierto que Marx habla del mínimo físico, regulado por una ley natural pero sólo para señalar que el valor real de la fuerza de trabajo diverge de ese mínimo físico; es diferente según el clima y el nivel de desarrollo social; no solo depende de las necesidades físicas, sino también de las necesidades sociales históricamente desarrolladas, que se convierten en segunda naturaleza. El citado autor agrega además (ob.cit, p.62):

El trabajo al que se considera calificado, más complejo con respecto al trabajo social medio, es la exteriorización de una fuerza de trabajo compleja, trabajo de un peso específico superior. El trabajo al que se considera más complejo con respecto al trabajo social medio, es la exteriorización de una fuerza de trabajo en la que entran costos de formación más altos, cuya producción insume más tiempo de trabajo y que tiene por tanto un valor más elevado que el de la fuerza de trabajo simple.

De modo que, el valor de la fuerza de trabajo no es constante, sino que varía según el rendimiento del trabajo. En ese orden, Grossmann (2001, p.28) resume acertadamente los factores que entran en la formación histórica del valor de la fuerza de trabajo. Estos factores son:

El incremento de la fuerza productiva del trabajo gracias al cual tanto la fuerza de trabajo como el valor disminuyen de precio; los mayores o menores costos del aprendizaje, que conducen al encarecimiento del trabajo calificado con respecto al trabajo no calificado; la introducción de máquinas, cuyo efecto es manifiestamente contrario al anterior, pues desvaloriza el trabajo calificado; entre los restantes factores que intervienen en la determinación de los costos de reproducción de la fuerza de trabajo, se agrega el de la intensidad del trabajo; finalmente, incluye también la acumulación de capital.

En estos términos, la fuerza de trabajo, supone un rendimiento del trabajo también constante y una constante provisión de medios de vida. Esta situación de estancamiento de la producción es absolutamente incompatible con la necesidad de valorización del capital. El progreso en la productividad del trabajo es condición de existencia del modo de producción capitalista. Luego, bajo el capitalismo, los salarios registran costes variables. De ahí que, a efectos del cálculo del valor, de la tasa de explotación y de la cuota de ganancia media, Marx (1946) designe al salario con el nombre de capital variable.



Teoría de los Ingresos

De acuerdo a los planteamientos de Smith (1985, p.82): “Parece pues, evidente, que el trabajo es la mensura universal y más exacta del valor, la única regla segura, o cierto precio, con que debemos comprar y medir, los valores diferentes de las mercaderías entre sí en todo tiempo y lugar”.

Esta apreciación de Smith permite deducir que en el estado de cosas que precedió a la propiedad privada, todo el producto del trabajo pertenecía al trabajador; en él no existía ni propietario, ni otra persona con quien compartirlo por poder o por derecho.

Lo expuesto permite aseverar que el salario o recompensa natural al trabajo, es solo una parte del valor generado con relación al volumen de producción o riqueza, una vez deducida la renta de la tierra y los beneficios del capital. Como afirma Smith (ob.cit, p.78), “el hombre siempre ha de vivir y mantenerse con su trabajo, su salario ha de alcanzar para su mantenimiento y el sustento de su familia y de ese modo garantizar la siguiente generación de trabajadores”.

Praxis Laboral

La Real Academia Española y Asociación de Academias de la Lengua Española (2014) consideran que praxis proviene de un término griego y hace referencia a la práctica. Por tanto, se trata de un concepto que se utiliza en oposición a la teoría. El término suele usarse para denominar el proceso por el cual una teoría pasa a formar parte de la experiencia vivida.

Por su parte, Pérez y Gardey (2010) manifiestan que esta corriente del pensamiento socio-político es un tipo de actividad práctica propia del hombre, que resulta objetiva y subjetiva a la vez y que permite que el ser humano transforme la naturaleza y, por tanto, se transforme a sí mismo.

Es por ello que, para los marxistas, la praxis hace que el hombre pueda conocer la naturaleza y la sociedad, adquiriendo conciencia del devenir histórico. Este importante tener en cuenta que la praxis presupone la conducta, ya que es el resultado de conductas previas de otros especímenes de la especie humana.

En cuanto a laboral, etimológicamente hablando, el término viene del Latín Laboralis, cuyo significado hace alusión a un trabajo que, en consecuencia, lleva



a la práctica de actividades físicas o intelectuales. En este sentido, Pérez y Gardey (2010) plantea que laborar puede ser definido como un adjetivo que se aplica para referirse a la ejecución de actividades vinculadas con el trabajo o empleo. Las últimas palabras se conceptualizan como una actividad que, al ejecutarla, hace que la persona reciba una remuneración dentro del marco de una institución, actividad u organización social.

En consecuencia, a partir de las consideraciones precedentes se hablará de praxis laboral como el proceso mediante el cual un profesional lleva a la práctica a través de la ejecución de actividades vinculadas con el trabajo o empleo de manera intelectual o física los principios teóricos estudiados a lo largo de su formación.

Construcción Metódica

Esta investigación se circunscribe en el paradigma interpretativo que de acuerdo a Sandín (2003), son interpretaciones de la vida social y el mundo desde una perspectiva cultural e histórica, rechazando la idea de que los métodos de las ciencias sociales deben ser semejantes a los de las ciencias naturales.

Con base en lo anteriormente expresado, como investigadora, comprenderé para interpretar cuándo se aproxima, involucra teóricamente y explica las situaciones estudiadas, lo cual es importante porque no solo brindará la oportunidad de entender el hecho investigado sino que además, permitirá vislumbrar los significados que le asignan los actores sociales a la praxis laboral desde la perspectiva del interaccionismo simbólico obteniendo de esa manera, nuevos conocimientos acerca del fenómeno social en estudio.

Matriz Paradigmática de la Investigación

El prelude para plasmar mi accionar como investigadora a través de lo que Martínez (2006), denomina los sistemas de condiciones de pensar o la configuración de la estructura de pensamiento en planos o dimensiones del conocimiento; definidos como "...dimensiones, espacios temporales, conformados por acontecimientos que a su vez lo conforman..." (Ugas, 2006, p.22); se interpreta que estos planos integran la matriz paradigmática que dan respuestas a tres cuestiones de fondo: lo ontológico que responde a ¿Cuál es la



naturaleza de la realidad social?; lo epistemológico, ¿Cuál es la relación entre quien conoce y lo conocido y el resultado de esa relación? Y lo metodológico, ¿Cómo debe proceder el investigador para descubrir lo cognoscible?

En cuanto al plano ontológico; diversas definiciones nos permitieron deducir que la ontología es una rama de la filosofía que se ocupa de la naturaleza y organización de la realidad, de lo que existe, del ser; estudia al ser en general en cuanto a lo que es y cómo, por qué existe y se mueve. Esto nos obliga a entender que abordar una realidad no es cosa simple. Ontológicamente abordamos realidades relativas a los diversos intereses, temores, habilidades, potencialidades, posturas políticas y religiosas, modos de vida y carencias de dichos actores.

Por tanto, en el presente estudio se buscará el mundo de vida de los actores con respecto a su realidad social, para sistematizar las categorías fundamentales y las relaciones del 'ser en cuanto ser. Sobre la base de la concepción ontológica suscrita subyace la realidad social de cada empleado - trabajador de la administración pública, quien en su día a día se plantea una serie de acciones y esfuerzos en su hacer que dispone una fusión en la interacción para alcanzar su objetivo. La acción del trabajo realizado por un empleado se distingue por el servicio oportuno de sus tareas diarias, se valora la intención y el desempeño que cada cual imprime en su hacer cuyas dimensiones del ser se ven plasmadas por la satisfacción y realización de su quehacer como contenido del compromiso adquirido.

De tal manera esa satisfacción y sentido de realización se percibe de manera tangible en el beneficio adquirido como sueldo, cuya realidad se ve troncada al saber que todo lo devengado no constituye a la satisfacción de las necesidades básicas del mismo, por ende, se ve obligado a realizar otros trabajos para poder complementar los ingresos diarios que le permitan alcanzar propio y la de su familia.

De acuerdo al plano epistemológico: Sandín (2003), refiere que es la forma de comprender y explicar cómo conocemos lo que sabemos: el tipo de conocimiento que obtendremos, sus características y el valor de sus resultados. Es decir, el abordaje de la realidad me permite como investigadora la asunción de una investidura filosófica que orienta la relación sujeto-sujeto, estableciendo una relación intersubjetiva que plantea narrativa rica en saber para su



interpretación y comprensión de acuerdo a la realidad dada y su interacción con ella.

En el plano metodológico: el desarrollo de esta intencionalidad doctoral se circunscribirá esencialmente a la fenomenología postulada por Heidegger (1975) quien concibe el método fenomenológico basado en la comprensión, como modo fundamental de conocimiento para cualquier situación humana que implique subjetividad y afectividad.

En esta descripción ontológica de Heidegger, Blummer y Mead (1969, p.34) se introduce el interaccionismo simbólico, debido a que:

El ser humano orienta sus actos hacia las cosas en función de lo que estas significan para él, teniendo en cuenta que el comportamiento es el resultado de los significados atribuidos al universo simbólico en el que viven, la realidad social y el pensamiento es una construcción humana producto de la interacción simbólica y que gracias al lenguaje podemos pensar la realidad, imaginarla y tener identidad teniendo una idea de nosotros mismos surgiendo así la idea del yo, el mí y el otro.

La realidad se entiende como significativa e intencional cuyo por cuanto se concentra en la interpretación de las acciones caracterizadas mediante símbolos propios de su interacción, de allí, Woods (1979) refiere que el interaccionismo simbólico se basa en tres postulados:

1.- El hombre vive en dos mundos diferentes: el mundo natural, en el cual es un organismo con tendencias e instintos y donde el mundo existe independientemente de él; y el mundo social, donde la existencia de símbolos, como el lenguaje, le permiten atribuir significados a los objetos. Esta atribución de sentido lo transforma en ser humano y social.

2.- La acción no es sólo una consecuencia de atributos psicológicos como las tendencias, actitudes o personalidad, sino también aparece determinada por factores sociales externos, como las estructuras o los roles social. El individuo construye, modifica, articula, pesa los elementos a favor y en contra y negocia.

3.- Cada individuo dirige su acción a los otros, se pone en el lugar del otro, podrá intentar dirigir las impresiones que los otros tienen de él, de jugar un rol y de influir en la definición de la situación para los otros. Considerando estos postulados de Woods (ob.cit.), se pueden definir algunos conceptos esenciales de esta perspectiva.



a.- Las personas son productoras de sus propias acciones y significados; viven en un medio ambiente material, pero son ellas las que le dan diversos significados según el momento.

b.- Los símbolos, por su parte, son igualmente necesarios en la interacción entre las personas.

c.- El “sí mismo” comprende dos aspectos: el “yo” subjetivo iniciador de la acción que él construye y percibe y el “mí”, que es la parte del sí mismo que los otros perciben. Se habla también del “rol del otro”. El “otro generalizado” es otra noción central del interaccionismo simbólico elaborado por Mead: la sociedad es posible si cada uno puede adoptar el punto de vista común.

d.- La noción de definición de la situación se refiere a que son los mismos actores quienes construyen la situación en que se encuentran.

Para el interaccionismo simbólico la acción humana se presenta como una acción orientada subjetivamente a través de las interpretaciones que los individuos y las comunidades hacen de la realidad social. Estas interpretaciones significativas se generan normalmente en el intercambio cotidiano.

Fases del Método Fenomenológico e interaccionismo simbólico

Se considerarán las fases propuestas por Blummer (1937), siguiendo el desarrollo de cinco fases:

Fase 1: Descripción del fenómeno; consiste en describirla de la manera más libre y rica posible, sin entrar en clasificaciones o categorizaciones, pero trascendiendo lo meramente superficial.

Fase 2: Búsqueda de múltiples perspectivas; la investigadora no solamente tomara en cuenta las opiniones de los sujetos de estudio, sino también la visión del fenómeno por parte de otras personas involucradas lo cual se le facilita al pertenecer al contexto del estudio.

Fase 3: Búsqueda de la esencia y la estructura; se intentará captar las estructuras del fenómeno y las relaciones del mismo. Resurgen aquí los registros hechos en las matrices categoriales para la obtención de información de carácter compresivo.

Fase 4: Constitución de la significación; la investigadora profundiza más el examen de la estructura, centrándose como se forma la estructura de un fenómeno determinado en la conciencia traducido en el lenguaje según el



significado que tiene los sujetos de estudio con respecto al fenómeno.

Fase 5: Interpretación del fenómeno; después de haber seguido este procedimiento la investigadora tiene todos los elementos para hacer la interpretación que le permita comprender la realidad en estudio.

Actores Sociales

De acuerdo con McKernan un actor social es alguien que “posee conocimientos, destrezas o experiencias únicos o especializados dentro de una organización y que está dispuesto a compartirlo con el investigador... se escogen porque tienen tiempo y conocimiento especial para proporcionar relatos y comentarios determinados y perspicaces.” (1999, p.152)

En este caso, en esta intención doctoral se consideraran tres (03) funcionarios adscritos al Ministerio del Poder Popular para la Educación que cumplen funciones como personal administrativo en la Zona Educativa del estado Yaracuy: un (01) abogado, (profesionales universitarios I), en materia de niños, niñas y adolescentes, que se desempeña laboralmente en la división de comunidades educativas y unión con el pueblo; un (01) abogado, (profesional universitario III), que cumple funciones en materia de derecho laboral en la coordinación de Asesoría legal y un (01) ingeniero en sistemas (profesional universitario II), que cumple funciones como analista de sistemas en la coordinación de informática y sistemas. Siendo la elección de estos actores sociales intencionalmente con base en sus conocimientos, trayectoria académica y disposición que permitirán revelar los significados, a través de sus narraciones y visión del fenómeno de estudio.

Técnica de Obtención de la Información

Para la obtención de la información se utilizará la técnica de la entrevista en profundidad, que para Hurtado y Toro “favorece grandemente a la obtención de información profunda y amplia, además de que permite obtener determinada información acerca de actividades, opiniones, expectativas entre, de los entrevistados” (2007, p. 141). De este modo se obtendrá de los actores sociales la información de sus perspectivas, experiencias, concepciones, sentidos y significados de lo que representa para ellos dar sentido a la praxis laboral desde el Interaccionismo simbólico



Técnicas de Procesamiento de la Información

Una vez recopilada la información se hace necesario organizarla para encontrar sus significados, es decir, hacer hablar los hallazgos. De allí que, construiré las diferentes representaciones gráficas para tratar de relacionar sus discursos, actitudes, estilos, áreas cognitivas y relación ontológica a través de:

1. Codificación: toda vez transcrita la información de los actores sociales, se señalará cada espacio de ubicación (líneas) con números y colocando colores que indiquen las categorías a las que pertenece dicho concepto.

2. Categorización: al respecto, Sandín manifiesta que “consiste en una operación que agrupa o clasifica conceptualmente un conjunto de elementos (códigos o datos) que reúnen o comparten un significado, que es concebida en un nivel superior relacional, conceptual, más que en un nivel de datos brutos” (2003, pag.34).

3. Triangulación: Para Rodríguez consiste: “en contrastar datos provenientes de diversas fuentes, técnicas, métodos, investigadores e interpretarlos desde distintos enfoques teóricos” (2007, p.66), informantes (saturación). Es decir, la información me aportará datos de gran importancia que permitirán comparar, desechar y captar el insumo pertinente con el objeto de obtener otros datos que no se detecten a simple vista, y que servirán de insumo para el reconocimiento de concepciones, definiciones y posturas en la praxis laboral del personal administrativo de la zona educativa del estado Yaracuy desde la perspectiva del interaccionismo simbólico.

4. Teorización: consiste en la construcción mental simbólica, verbal o icónica, de naturaleza conjetural o hipotética, que nos obliga a pensar de un modo nuevo, al completar, integrar, unificar, sistematizar o interpretar un cuerpo de conocimientos que hasta el momento se consideraban incompletos, imprecisos, inconexos o intuitivos. Esto es reafirmado por Morales cuando expresa “el teorizar es el aspecto resaltante de la investigación ya que es el momento en el cual se realiza el acto científico, el hacer ciencia y el generar conocimiento” (2011, p.21). Solo se puede llegar a construir una buena teoría mediante el ejercicio de la imaginación creativa que permita una búsqueda ordenada del conocimiento.



Conclusiones

El interaccionismo simbólico es el punto de partida en el desarrollo de la investigación de la praxis laboral del empleado administrativo de la Zona Educativa del Estado Yaracuy, permitiendo esto interpretar su comportamiento y su relación dentro del contexto social a través de sus vivencias, entendimiento e interacciones con los demás trabajadores, estudiando al hombre como un yo social, esto permite dar respuesta al proceso de construcción diaria de como el ser acciona y reacciona ante una situación presentada.

Es por ello que, las distintas respuestas reflejan de manera simbólicas los signos y señales dependerán de la condición personal que tiene el trabajador manifestándolo en su conducta y lenguaje. Permitiendo esto, emerger la construcción del significado que se da a través de una respuesta acorde a la necesidad e intención dirigida a un grupo de personas que interactúan entre sí.

Finalmente, en toda actuación del sujeto, específicamente en la praxis laboral existirá una estrecha interrelación con el interaccionismo simbólico, permitiendo al investigador percibir, entender, interpretar y comprender la conducta del sujeto activo y estudiado desde su entorno social.

Referencias Bibliográficas

- Blummer, H. (1937). *Sociological implications of the thought of george herbert mead*. School and Society. Londres: Routledge and kegan Paul.
- Blummer, H. y Mead, G.H. (1969). *Symbolic interactionism. Perspective and method*. Berkeley and Los Ángeles, California, Universito of California Press.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial N° 36.860* del 30 de Diciembre de 1999.
- Grossmann, H. (2001). *La ley de la acumulación y del derrumbe del sistema capitalista*. _HYPERLINK "<https://www.todostuslibros.com/editorial/siglo-xxi-editores>" \h_Siglo XXI Editores_
- Hammond, D. (1913). *Macroeconomía avanzada* (2da.Ed.). Madrid: Mc Graw Hill.
- Heidegger, M. (1975). *Ser y tempo*. México: Fondo de cultura económica.
- Hurtados, I. y Toro (2007). *Paradigmas y métodos de investigación en tiempos de cambios*. Modelos de conocimientos que rigen los procesos de



investigación y los métodos científicos expuestos desde la perspectiva de las ciencias sociales. Caracas: Impreso Industria gráfica Integral. Los libros del nacional.

Husserl E. (1979). *La idea de la fenomenología*. [Documento en Línea]. Disponible:https://www.academia.edu/5703645/Edmund_Husserl_La_idea_de_la_fenomenologia%C3%ADa_ [Consulta: 2020, Julio 23].

Martínez, S. (2006). *La investigación cualitativa*. Síntesis Conceptual 9(1) 123-146.

Marx, C. (1946). *El capital*. Tomo I. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.

McKernan, J. (1999). *Investigación-acción y currículo*. Ediciones Morata. Madrid, España.

Pérez, J. y Gardey, A. (2010). *Definición de praxis* (<https://definicion.de/praxis/>).

Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación*. Fundamentos y tradiciones. España: McGraw-Hill.

Ugas, F. (2006). La complejidad: un modo de pensar. *Investigación y Postgrado*, 2(1), 33-39.

Woods, P. (1979). *The Divided School*. Londres: Routledge and Kegan.



CAPITULO 6

JUBILACIÓN EN TIEMPOS DE INCERTIDUMBRE. UNA EXPERIENCIA A NIVEL DE EDUCACIÓN

Celina Espinoza
Carol Omaña

Introducción

En la enseñanza y aprendizaje que nos dejó la pandemia del Coronavirus COVID 19 es que el ser humano no tiene el control sobre todas las cosas. “La cultura moderna nos enseña a apreciar únicamente las cosas materiales y nos vuelve incapaces de abrirnos al misterio de la creación y la vida”. Pérez (2010,53). Dios ha creado todo para que cada uno de los seres humanos pueda apreciarlo; pero el sujeto agota parte de su tiempo en bienes materiales y no da valor a lo espiritual. Al respecto, Cárames (2003) nos lleva a reflexionar con el siguiente relato:

Finalizada toda una obra de vida de trabajo. Llegó el momento del retiro tan ansiado, para ir a disfrutar mis días radiantes, decía un albañil de una prestigiosa compañía constructora. Ahora viviré distinto, compartiré más con mi familia. Su jefe sentía que su mejor empleado dejaba la compañía y le pidió un gran favor: “Necesito un último trabajo. Debo construir y entregar una casa a un amigo especial”. El albañil accedió, pero se observaba fácilmente que no estaba poniendo el corazón habitual en su trabajo. No mostraba el interés que siempre irradiaba. Utilizaba materiales de inferior calidad y no los mezclaba de manera correcta. Era una desafortunada manera de terminar su carrera. Cuando el albañil terminó su trabajo y su jefe fue a inspeccionar la casa, éste le extendió al albañil la llave de la puerta principal. “Esta es tu casa”, dijo es un regalo para ti”. El consejo de esta historia es muy sabio: “Comienza el fin como culminaste el comienzo”. Nuestro proyecto de vida no tiene final. Hasta el último segundo del respirar tenemos oportunidades de oro porqué brillar (p.99-100)

La carrera educativa, no termina con la jubilación, ahora es el comienzo de un camino a recorrer, de una forma flexible, sin horarios estrictos sino saber equilibrar el buen uso del tiempo libre y aportar aún más en el campo educativo.

Así mismo Limón (1993, p.55) resalta:



El problema y la desventaja del hombre actual es que no ha hecho durante toda su vida más que trabajar y la mayoría de las veces en tareas alienantes y no escogidas vocacionalmente. Desde pequeños, nos han preparado y educado para la etapa laboral, nos han formado para trabajar, para rendir, para competir. No es normal que nos hayan dado una preparación adecuada para una utilización del ocio y tiempo libre en una dimensión creativa. Por ello, no nos tiene que extrañar que la mayoría de los jubilados, solo vean ante sí un panorama vacío, un tiempo interminable, más propicio para el aburrimiento que a otra cosa. Esa idea de la no preparación para el ocio y el tiempo libre de las personas que están viviendo ya su jubilación fue expresada reiteradamente en el seminario de trabajo sobre el “Ocio y tiempo libre en la tercera edad” (p.55)

En esta sociedad del conocimiento, siendo docentes jubilados hay tiempo para nuevos proyectos, de una manera más libre, sin ataduras de horarios y se puede aprovechar con el uso de las nuevas tecnologías, a nivel educativo, para la enseñanza y aprendizaje de los alumnos, insistiendo en nuevos ambientes de aprendizaje, sin quedarse anclados en el pasado, permitiendo que el aprendizaje de los alumnos sea permanente, creativo y autónomo. Es importante que el profesor jubilado haga un buen uso del tiempo libre para recrearse, realizar un deporte y disfrutar de la vida, así como también invierta en su auto realización personal.

El propósito central de esta investigación es presentar un análisis de percepciones de profesores jubilados activos en cuanto a las funciones académicas y administrativas en la Universidad de Carabobo. Sus propósitos específicos son: describir el contexto actual de la sociedad en que vivimos, interpretar la realidad relacionada con los significados cualitativos desde la percepción del docente jubilado activo.

Sociedad del conocimiento

Para iniciar este estudio, se realizó un arqueo bibliográfico. El contexto donde nace esta investigación permitió compilar información sobre lo qué es la sociedad del conocimiento, sus características, la jubilación, la teoría de necesidades.

Considerando el primer aspecto mencionado en investigaciones anteriores Espinoza; Omaña y Fernández (2015) y (2020) destacan que los autores Guarro (2005) y Cabero (2004) consideran que, en la sociedad del conocimiento, “nos



encontramos con expresiones como sociedad de la información, sociedad del conocimiento, sociedad del aprendizaje, sociedad de red o de redes, economía de la información, para referirnos a un mismo fenómeno”. (Guarro, 2005, p. 47).

Así también “nadie pone en duda, el término “sociedad del conocimiento” o “sociedad de la información” pero destaca el paso de un modelo social notablemente diferente al existente a finales del siglo XX”. (Cabero, 2004, p. 3)

Consecuentemente, es significativo subrayar, en esta sociedad de la información o del conocimiento, el uso de la tecnología está generando profundas transformaciones en el campo económico, social y educativo.

Asimismo, el segundo punto a exponer, se refiere a las características de la sociedad de la información y sus exigencias para las instituciones educativas, Cabero (2007) destaca:

Una sociedad globalizada, en donde todos los fenómenos, tanto a nivel económico, social y cultural han dejado de producirse localmente y adquieren trascendencia mundial.

Una sociedad que gira en torno de las tecnologías de información y comunicación (TIC) como elemento básico para su desarrollo y potenciación.

Una sociedad donde la amplitud y rapidez con que gira la información es puesta a disposición de los usuarios.

Una sociedad donde “aprender a aprender” es de máxima importancia

La aparición de un nuevo tipo de inteligencia, la denominada ambiental.
(p.2-3)

Por lo tanto, de acuerdo a las características observadas anteriormente, en esta sociedad del conocimiento hay transformaciones profundas motivadas al uso de la tecnología, por ejemplo: en el proceso de enseñanza y aprendizaje se puede incorporar la modalidad sincrónica (diferentes espacios pero el mismo tiempo): chat, webcam, videoconferencia, WhatsApp o la modalidad asincrónica (en tiempo y espacio distintos): blogs, wikis, email, redes sociales, permitiendo una manera rápida de transmitir información a los usuarios de este mundo globalizado, además, un cambio en el rol desempeñado por el docente, el alumno y el contexto donde se desenvuelven, el cual puede ser aprovechado por un profesor jubilado cómodamente desde su hogar brindando asesorías y ejecutando investigaciones sin desvincularse del sistema educativo.



En el segundo aspecto es importante conceptualizar ¿qué es la jubilación?

Al respecto Limón (1993) destaca:

Parece existir una coincidencia generalizada en que la jubilación marca un momento trascendente para la vida de una persona y un cambio cualitativo que le afecta en todos sus aspectos. Su vida ya no se organiza a través del trabajo, sino del tiempo libre (p. 54).

Así mismo Hernández (2009) expresa:

Desde el punto de vista social y profesional, la jubilación es la situación a la que pueden acceder las personas que, atendida la circunstancia de la edad, cesaron voluntaria o forzosamente en su trabajo profesional por cuenta ajena o por cuenta propia; es el término del desempeño de tareas laborales remuneradas, a causa de la edad. Cada país establece el momento cronológico de la vida en que se produce la jubilación. (p.63-64)

Para las autoras de este artículo, la jubilación es el acto administrativo por el cual un trabajador finaliza su trabajo por cumplir la edad determinada por la ley. Al respecto, en Venezuela, en la Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°6156 Extraordinario (2014) en el artículo 8 de las jubilaciones y pensiones expresa:

El derecho a la jubilación la adquiere el trabajador o trabajadora cuando hubiere cumplido siguientes requisitos:

- 1.- Cuando el trabajador o trabajadora haya alcanzado la edad de los (60) años, si es hombre, o de cincuenta y cinco (55) años si es mujer, siempre que hubiere cumplido, por lo menos, veinticinco (25) años de servicio en la Administración Pública
- 2.- Cuando el trabajador o trabajadora haya cumplido treinta y cinco (35) años de servicios, independientemente de la edad.

Parágrafo primero. Para que nazca el derecho a la jubilación será necesario, en todo caso, que el trabajador o trabajadora haya efectuado no menos de (60) cotizaciones.

En cuanto a las teorías explicativas de la jubilación Hernández (2009) las resume de la siguiente manera:



- Teoría de la continuidad. Asume que la jubilación produce un cambio poco significativo, tanto en las actitudes como en las actividades, de tal manera que su significado personal está muy relacionado con la forma de vida anterior a ella.
- La teoría de la actividad sostiene que la mejor forma de adaptarse a la nueva situación es mantener unos niveles adecuados de actividad que compensen las posibles pérdidas derivadas del final de la vida laboral
- La teoría de la consistencia mantiene que la relación entre la jubilación y la satisfacción vital viene determinada por la media en que se cumplan las expectativas que tiene las personas con respecto a su nuevo estado. La salud y los aspectos económicos aparecen como variables mediadoras significativas de la satisfacción posterior a la jubilación.
- La teoría de la desvinculación considera que la jubilación supone para las personas un progresivo alejamiento de sus roles o papeles en la sociedad, así como el distanciamiento de la sociedad respecto de ella.
(p.71)

Las teorías antes citadas, permite una visión amplia referida a la jubilación y también a cómo el ser humano puede reaccionar ante la incertidumbre.

Es importante citar unos riesgos que puede manifestar un individuo si no planifica un buen uso del tiempo libre, de acuerdo al autor Limón (1993,56) cuatro contingencias:

Cuadro 1: Peligros de la Jubilación

Peligros	Manifestaciones	Remedios
Inmovilismo Físico	• Quietud • Pasividad • Inactividad • Apoltronamiento	Actividad
Inmovilismo Mental	• Desinterés • Melancolía • Aburrimiento • Desmotivación	Información



Inmovilismo Afectivo	• Soledad • Minusvaloración • Déficit relacional: Pérdida de grupos	Formación Permanente
	• Depresiones • Desvinculación • Aislamiento • Auto marginación	Convivencia Integración Grupal Asociacionismo
Inmovilidad Social		Participación Compromiso Social

Fuente: Limón (1993)

Del cuadro anterior se desprende, la previsión que un individuo debe considerar al momento de tomar una decisión tan importante como es el cese de sus actividades laborales y el comienzo del buen uso del tiempo libre.

Hernández (2009) señala:

En el proceso de jubilación existen las siguientes fases:

- Fase de prejubilación: Se caracteriza porque la persona que se va jubilar va tomando conciencia del significado de la jubilación.
- Fase de jubilación: puede llevarnos a tres tipos de vivencia alternativas:

La luna de miel que se caracteriza porque las personas intentan hacer todo lo que desearon hacer y no pudieron en años anteriores. No todas las personas experimentan este periodo. Algunos se han preparado y cultivado algún tipo de actividad previa no pasan por esta fase.

La de rutina, que se caracteriza porque se tiene actividades y grupos estables, con lo que únicamente hay que cambiar el tiempo dedicado a estas actividades.



La de relax y descanso, que se caracteriza por una reducción, temporal de la actividad, de forma opuesta al incremento que se produce en la luna de miel.

- Fase de descanso y de depresión: Aparece cuando la persona jubilada comprueba que sus expectativas, ideas y fantasías sobre la jubilación no se cumplen.
- Fase de reorientación: Las personas deprimidas pasan por una fase de reevaluación y elaboran propósitos más realistas de su experiencia como jubilados
- Desarrollo de un estilo de vida rutinaria posterior a la jubilación: Se generarán medios para afrontar rutinariamente los cambios producidos como consecuencia de la jubilación.
- Fase final del proceso de jubilación: Para algunas personas, el rol o papel del jubilado es irrelevante debido a que vuelven al trabajo, o más probablemente, debido a una enfermedad o incapacidad (p.72)

Las decisiones tomadas por algunos gobiernos en cuanto al confinamiento de la población ante la pandemia COVID 19, permitió en muchos trabajadores activos, próximos a jubilarse, a vivir una prejubilación y reflexionar en cuanto a la solicitud de la jubilación. El tercer aspecto a resaltar es la teoría de las necesidades, al respecto Chiavenato (2011) expresa que, las teorías de las necesidades parten del principio de que los motivos del comportamiento humano residen en el propio individuo:

Su motivación para actuar y comportarse proviene de fuerzas que existen dentro de él. Algunas de esas necesidades son conscientes, mientras que otras no. La teoría motivacional es la de Maslow, y se basa en la jerarquía de necesidades humanas. Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide, de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana. En la base de la pirámide están las necesidades más bajas y recurrentes (las llamadas necesidades primarias), mientras que en la cúspide están las más elaboradas e intelectuales (necesidades secundarias) (p.43).

En términos generales, la Teoría de Maslow presenta los siguientes aspectos:



1. Una necesidad satisfecha no es una motivación para la conducta. Solo las necesidades no satisfechas influyen en ella, orientándola a objetivos individuales.
2. El individuo nace con cierto bagaje de necesidades fisiológicas, innatas o hereditarias. Al principio, su conducta se encamina de manera exclusiva a la satisfacción cíclica de esa necesidad: hambre, sed, ciclo de sueño/actividad, sexo, etc. (p.44)

Esta teoría permite mueve al ser humano a mantener un sentido de pertenencia hacia la institución donde labora. Igualmente influye un clima organizacional donde se respete cada una de las funciones de su recurso humano, una misión y una visión en conjunto hacen que su personal aún en el proceso de jubilación desee seguir aportando.

Metodología

La metodología es la herramienta que se usa para alcanzar los propósitos de la investigación. Este tipo de estudio documental, motivado a que se realizó un análisis de la información escrita: la sociedad del conocimiento, sus características, el jubilado activo estableciendo relaciones y posturas respecto al tema citado. Así mismo, es de campo porque se solicitó la opinión a través de un guion de entrevistas a dos docentes jubilados activos durante el semestre 2-2022 de la Universidad de Carabobo, Núcleo Aragua, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Se usó un guion de entrevista para recopilar la información. El diseño del estudio es bibliográfico, de campo, no experimental. Se empleó procedimientos lógicos y mentales propios de toda investigación: análisis, síntesis, deducción e inducción. El procedimiento utilizado fue de acuerdo a los siguientes pasos: Se realizó la revisión bibliográfica, se analizó la experiencia de docentes jubilados activos de la institución antes citada. Para validar la información de los informantes se procedió a la categorización con el propósito de hacer comparaciones, para resaltar similitudes y diferencias que serán usadas para originar conceptos.

Resultados

Los resultados del estudio se presentan analizando en una matriz de triangulación:



Tabla 2 de resultados con sus respectivos análisis de datos:

Categoría Hermenéutica	Informante	Teoría	Investigadoras
Aspectos positivos en la Universidad de Carabobo	Informante I Como Estudiante: Viví la etapa estudiantil como dirigente estudiantil, cuando tenían actividades académicas en el Liceo los Próceres y luego viví la etapa de la construcción del Núcleo en los terrenos de la Morita y participación en las jornadas de arborización en el hexágono, sembrando las primeras matas de mango donde hoy en día disfrutamos de sus frutos. Vivo la etapa como docente y me preocupo por la formación académica actualizada de mis estudiantes. Participó en las decisiones que benefician a la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales Responsabilidad sin querencia no es entrega total Informante II Yo estaba tranquilo en mi casa, pero en estos momentos la Universidad necesita a nosotros los	Chiavenato (2011) “Según Maslow, las necesidades humanas están organizadas en una pirámide, de acuerdo a su importancia respecto a la conducta humana. La motivación forma parte de su comportamiento humano Hernández (2009) Teoría de la continuidad. Asume que la jubilación produce un cambio poco significativo, tanto en las actitudes como en las actividades, de tal manera que su significado personal está muy relacionado con la forma de vida anterior a ella.	El sentido de pertenencia, el clima organizacional es un factor importante del docente.



	jubilados para contribuir como capital humano al desarrollo en cuanto a docencia y labor de investigación. Gracias al Dr. Benito Hamidiam por brindar apoyo al profesor jubilado		
Problemas e inconvenientes de Universidad de Carabobo	Informante I En la Universidad de Carabobo y luego de la pandemia se agravó el deterioro de la planta física de la Universidad por falta de presupuesto justo por parte del gobierno Informante II Es importante mantener la Universidad abierta a pesar de las adversidades		

Tabla Nº 1 Análisis de los datos de los informantes claves

Discusión

Limón (1993), Hernández (2009), Guevara E (2013) coinciden en que, desde el punto de vista social y profesional, la jubilación es un proceso inevitable en la vida laboral de una persona, el cese laboral es una situación a la que puede acceder las personas, cuando tenga la edad establecida, en forma voluntariamente o forzosamente.

Los autores antes citados recomiendan un programa dirigido al buen uso del tiempo libre. El autor Guevara (2013), determinó en su estudio que son diversos los efectos que se manifiestan previamente al proceso de jubilación, presentándose una amplia gama de sentimientos, emociones y sensaciones que van desde los negativos como lo son la ansiedad, depresión hasta los positivos como tranquilidad, optimismo y seguridad. En los entrevistados de esta



investigación es significativo el sentido de pertenencia a la institución, motivado a su actividad en la Universidad de Carabobo como estudiantes, a nivel profesional ejerciendo funciones tanto a educativo, de extensión, investigación y administrativo; por lo que no han dejado de aportar a esta casa de estudios.

Por eso no se puede incurrir en el despilfarro social que supone la marginación y exclusión de los jubilados. Hernández (2009,79) señala que es importante ofrecer alternativas a los jubilados acordes a las capacidades, expectativas y necesidades.

Conclusiones

Entre los hallazgos encontrados en este estudio es importante resaltar el sentido de pertenencia en los entrevistados, los cuales han dedicado parte de su vida en la actividad estudiantil y profesional. Han vivido las diferentes etapas de crecimiento de la Universidad de Carabobo Núcleo Aragua, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Primero en el Instituto educativo los Próceres, luego la lucha por tener una instalación propia como lo es la Universidad de Carabobo Núcleo Aragua en la Morita. Sentido de pertenencia y motivación por seguir aportando a esta casa de estudios. Además, es importante señalar que a los jubilados entrevistados se les ha dado la oportunidad de estar activos ocupando diferentes cargos, donde se sienten motivados y están poniendo al servicio de la universidad, sus conocimientos y amplia experiencia, lo cual les ha permitido sentirse satisfechos de estar haciendo algo importante para las nuevas generaciones de profesionales.

Referencias Bibliográficas

- Cabero J (2004). Formación del profesorado en TIC. Segundo Congreso Nacional de Formación del Profesorado en Tecnologías y Comunicación. Consultado el 17-04-2007 <http://tecnología.edu.us.es>
- Cabero, J (2007). Las Nuevas tecnologías en la sociedad de la información. En Cabero J: *Nuevas Tecnologías Aplicadas a la Educación*. España, editorial Mc Graw Hill.
- Carames, J. (2003). Significados. Talleres Leovil. Maracay-Venezuela.
- Espinoza, C.; Omaña, C.; Fernández, J. (2013). Cómo elaborar un video didáctico para la enseñanza aprendizaje de la estadística. VIII Congreso Nacional y 2do Congreso Internacional de Investigación de la Universidad de



- Carabobo. Repensar la Investigación en la Universidad Venezolana. Realizado 30,31 y 01 de noviembre del 2013.
- Gaceta Oficial de la República de Venezuela N°6156 Extraordinario (2014).
<https://aldiavenezuela.microjuris.com/2014/12/08/gaceta-oficial-extraordinaria-nro-6-156-del-19-de-noviembre-de-2014-2/>
- Guarro, A. (2005). Los procesos de cambio educativo en una sociedad compleja. *Madrid*: Ediciones Pirámide.
- Guevara. E. (2013). Preparación para la jubilación: Diseño de un programa de acompañamiento psicológico. *Visión Gerencial*.n°1 enero-junio 2013.pp 103-122.Universidad de los Andes
<https://www.redalyc.org/pdf/4655/465545895003.pdf>.
- Hernández, G. (2009). Cese de la actividad profesional y preparación para la jubilación. *Cuaderno de Relaciones Laborales* ,27(2)-63-81 disponible en <http://revistas.ucm.es/rha/11318635/articulos/cr-LA0909220063HPD>
- Limón, M. (1993) La preparación a la jubilación: Nueva ocupación del tiempo. *Revista Complutense de Educación*.Vol4 (1)53-67. Universidad Complutense.
<https://revistas.ucm.es/index.php/RCED/article/view/RCED9393120053A>
- Pérez, A. (2010). Para Educar en Valores. Nuevas Parábolas. Venezuela: Editorial San Pablo.



CAPITULO 7

TEORÍA Y OPERATIVIDAD DE LA NORMA: PRINCIPIOS DE LIBERTAD EN EL CONTEXTO CONSTITUCIONAL

Jesús Montaner

Introducción

Los principios jurídicos generales constituyen una categoría muy plural por su origen y contenido. Por ello, se ha solicitado reiteradamente una catalogación clarificadora, que la doctrina ha cumplimentado de muy diversas maneras. Por tanto, se hará un intento reducido a los principios constitucionales, ya que excedería de nuestra perspectiva un intento de clasificación general de los principios jurídicos. Sin embargo, creo preferible, por el momento, prestar alguna atención al tipo de norma que los principios generan. No obstante, antes que, al hablar de norma, no se hará referencia a un todo monolítico, sino a una categoría que encierra una tipología variada.

De la doble orientación apreciable en el constitucionalismo histórico se considerará la elaboración de textos constitucionales de amplia redacción añadiendo que estamos ante una ampliación creciente de los contenidos, pero también que esa creciente extensión textual y de contenido se acompaña de un pluralismo en el tipo de norma. La manera en que queda plasmado el contenido normativo varía en su formulación, lo cual tiene trascendencia a la hora de exigir el cumplimiento de dicho contenido y, por tanto, en el momento de su aplicación. Junto a mandatos muy explícitos y claros, encontramos valores y principios de muy diferente condición, unos explícitos, implícitos otros, unos de aplicación inmediata y directa, otros que parecen necesitar de ulteriores regulaciones, entre otros.

Reconocido el pluralismo normativo, la Constitución es tenida por muchos, incluido la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, como norma cualitativamente distinta de las demás. La doctrina ha coincidido en tal apreciación, y se refiere a la peculiaridad de la Constitución, pero, en todo caso, de la Constitución como norma jurídica.



A la pluralidad normativa que la Constitución encierra debe añadirse la diferenciación teórica general entre principio y norma; cuestión profundamente debatida, de la que tan sólo se hará aquí breve alusión, a fin de exponer muy sintéticamente lo que es para muchos un conjunto de peculiaridades de la norma principal. Tales peculiaridades, para los más clásicos teóricos de la materia es lo que cabalmente diferencia el principio de la norma.

Los principios son tenidos, por lo común, como cuasi-conceptos o cuasi-proposiciones y, por consiguiente, como entidades jurídicas en cierta forma ideales. Son, pues, de forma operativa, entidades jurídicas que inspiran sectores más o menos amplios del Derecho legal o consuetudinario. En cuanto a fuentes del Derecho, constituyen una de las formas o estados en que el Derecho se presenta. La discusión doctrinal se centra durante mucho tiempo, como sabemos, en si tales entidades jurídicas eran positivas o naturales. Y si es debatido ese campo, no lo es menos el concepto de norma. Por todo ello, la relación entre principio y norma depende de qué se entienda por norma, cuestión altamente polémica.

Cualquier norma jurídica debe ser considerada como integrante de un marco normativo complejo y unitario que posee sus propias reglas de autoproducción, vigencia y derogación, cuando así sea requerido. Valorando la jerarquía de las normas se formaría, entonces un ordenamiento jurídico con sentido y coherencia. Por tanto, la validez de las normas vendría dada por la manera de producción de estas y no por el contenido. En este caso es importante aclarar que existe la distinción entre validez formal y validez material, siendo que para esta última importa su contenido y su relación con el contexto y realidad en la cual se aplica. No obstante, en relación a la Constitución es imperativo atender a la validez formal, aunque siempre habrá reclamo por su validez material, en tanto haya legitimidad en el sujeto que asume su elaboración.

A lo que respecta Kelsen (1936), bajo la capacidad de crear un modelo dogmático de derecho, su ideal mantenía la postura de que el Derecho se intentaba comprender y justificar sólo desde el propio Derecho.

Sin embargo, actualmente se tiene que nación o pueblo posee sus propias normas y reglas expedidas desde los órganos competentes en orden jerárquico. Es por esa razón, que surge la necesidad de abordar la temática sobre el principio de libertad entre la teoría y la operatividad de la norma, en el ámbito de



la creación de la CRBV (1999) y su procedencia como ente jurídico rector gubernamental venezolano, concibiéndose como un Estado de Derecho y de libertad para la ciudadanía por lo cual se justifica en el contexto social.

Desde esta perspectiva, la libertad es un valor esencial e indispensable del sistema de la democracia, y al mismo tiempo es un derecho de cada ser humano de orden fundamental, que se puede concebir como un conjunto de "libertades específicas consagradas en las normas constitucionales y en los Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos, según González (2016, p.35) el término Libertad; significa: "exención o independencia o autonomía".

De allí, que podría inferirse que la libertad se traduce en el derecho a una acción u omisión libres, es decir, que se efectúan de un modo independiente posible y querido, es emitir la Libertad de elección, entre el hacer o no algo, o entre múltiples cosas por hacer. Asimismo, se tiene como significado de la palabra libertad, se piensa como aquella facultad o capacidad natural que tiene el ser humano de ser responsable de sus actos. En todo el mundo, la libertad debería ser un derecho, sin embargo, existen países donde este valor es violentado por sus gobernantes, incidiendo en la que se conoce como libertad natural.

Esta libertad natural se precisa como un valor esencial e imprescindible del sistema democrático de cualquier país, y a su vez un derecho intangible y subjetivo fundamental traducido en un conjunto de libertades específicas consagradas en las normativas constitucionales y en los pactos internacionales sobre derechos humanos tales como la Convención de los Derechos Humanos (1948). La libertad significa sustancialmente tres cosas: exención o independencia o autonomía, por la que constituye una esfera de autonomía privada, de decisión personal o colectiva protegida frente a presiones que puedan determinarla.

Por tanto, es pertinente poder hacer, esto es, capacidad positiva, para llevar a cabo esas decisiones y actuar eficazmente en la vida social, Libertad de elección, entre hacer o no hacer, o entre varios haceres posibles. Por lo que, la libertad se traduce en el derecho a una acción u omisión libres, es decir, que se efectúan de un modo independiente, posible y querido.

Específicamente uno de los ámbitos específicos que involucra la libertad individual es el derecho a la libertad personal. Ésta comprende una



libertad física o ambulatoria, que reconoce a toda persona la facultad de desplazarse libremente, sin otras limitaciones que las impuestas por el medio en que se pretende actuar y las establecidas por las normas constitucionales para preservar otros derechos o valores igualmente relevantes.

En consecuencia, el derecho a la libertad personal, en su aspecto de libertad física, garantiza a su titular el no verse arbitraria o irrazonablemente privado de ésta, ni ser detenido o sometido a restricciones de la libertad en supuestos distintos a los previstos por la norma constitucional, la ley o los Pactos Internacionales sobre Derechos Humanos. Mucho de los principios de esta libertad se observa en la Constitución como un ente jurídico que norma las naciones en cualquier país del mundo sujeto de democracia.

Así, se ha dicho que la libertad debe ser entendida como el paradigma de la no violencia física o espiritual, y que el rechazo de la violencia moral propone la extensión de la libertad personal a la libertad no solo física, sino también espiritual. En este tema de libertad, se ha tomado para deliberar en diferentes espacios la operatividad de la norma, como también el Derecho Constitucional, a razón de que posibilita la vida del ser humano en sociedad, y su existencia y perpetuidad a través de la organización jurídica, considerando la característica fundamental, su supremacía, donde se encuentran los métodos de regulación superior y jerárquica tratándose de la regulación general de la población desde la perspectiva política gubernamental.

A esta regulación que se ejecuta y no se discute bajo ningún precepto porque es Ley para la sociedad, desde un referente racional, se le conoce como Constitución. En correspondencia con lo afirmado anteriormente, Franco (2009, p.90) escribe: “a partir de su finalidad se define al Derecho constitucional como la ‘ciencia de las reglas jurídicas según las cuales se establece, se ejerce y transmite el poder político como ‘una técnica de la libertad’”.

De eso se desprende, la Norma en sentido general, que es, una regla de conducta. Así como los hechos propios de la naturaleza aparecen descritos y explicados por las leyes naturales, la actividad de los hombres aparece regulada por un conjunto de disposiciones que tienen por objeto encauzar la conducta de los hombres en algún sentido. Pero esta característica es propia no sólo de las normas que integran el Derecho, sino asimismo de las



normas de tipo moral, y de las normas que constituyen los convencionalismos sociales.

Debido a esto, la norma del Derecho, sin embargo, presenta todavía características que la hacen diferenciarse claramente de los otros tipos de normas, y la fundamental es la siguiente: el desconocimiento de la conducta impuesta por la norma jurídica acarrea siempre la posibilidad de la imposición de una sanción por parte del órgano facultado del Estado. Las normas jurídicas son coercibles.

De acuerdo con este principio, se puede decir que una norma jurídica es una regla imperativa de conducta, cuya violación acarrea la posibilidad de imposición de una sanción por parte del órgano competente del Estado.

Ossorio, (2006) conceptualiza la Norma Jurídica como la significación lógica creada según ciertos procedimientos instituidos por una comunidad jurídica y que, como manifestación unificada de la voluntad de ésta, formalmente expresada a través de sus órganos e instancias productoras, regula la conducta humana en un tiempo y lugar definidos, prescribiendo a los individuos, frente a determinadas circunstancias condicionantes, deberes y facultades, y estableciendo una o más sanciones coactivas para el supuesto de que dichos deberes no sean cumplidos.

En efecto, la norma jurídica es, en definitiva, una regla u ordenación del comportamiento humano dictado por la autoridad competente del caso, con un criterio de valor y cuyo incumplimiento trae aparejado una sanción. Generalmente, impone deberes y confiere derechos.

Pero ¿quién o quiénes crean al derecho? según Kelsen (1936), el derecho regula su propia creación, así una norma jurídica es creada por otra norma jurídica, es decir, “es la norma jurídica la que determina la forma o el procedimiento en que otra es creada o producida.” Al parecer esto resolvería el problema, porque no había necesidad de recurrir a ningún otro criterio sino a la comprobación de los requisitos preestablecidos, por tal, si no se han cumplido estos requisitos, estas formas no habría norma jurídica.

A lo sumo, la norma engendra otras normas, según la teoría kelseniana de la jerarquía de las normas, la validez de cada norma se sustenta por la existencia de otra norma de rango superior y, así, sucesivamente. Considerando lo expuesto cabe preguntarse ¿dónde dejaríamos la relación que tiene que existir



entre una norma jurídica y la sociedad? Pues si bien es cierto, la norma jurídica se da para la sociedad, y por tal debe permanecer a su lado. De acuerdo a lo expuesto, se plantean como intencionalidades del estudio:

1. Develar quien impone la norma para la elaboración de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).
2. Comprender los elementos significantes que están presentes en la teoría y operatividad de la norma como una aproximación al principio de libertad desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).
3. Interpretar los aspectos ontológico, epistemológico y metodológico que asignan los actores sociales a la teoría y operatividad de la norma como una aproximación al principio de libertad desde la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999).
4. Ggenerar una aproximación teórica referida a la operatividad de la norma: principios de libertad en el contexto constitucional.

Abordaje Teórico del Estudio

Teoría

La palabra teoría tiene su origen en el vocablo griego *theorein* (“observar”). Por tanto, Ferrajoli (2012, p.56), afirman que “este término solía emplearse para hacer mención a la visualización de una obra de teatro, lo que puede explicar porque, en la actualidad, la noción de teoría permite hacer referencia a un asunto provisional o que no es cien por ciento real”.

De todos modos, la evolución histórica del vocablo permitió dotarlo de un sentido más intelectual y comenzó entonces a aplicarse a la capacidad para comprender la realidad por fuera de las vivencias sensibles, a partir de la asimilación de estas experiencias y su descripción por medio del lenguaje.

En la actualidad, una teoría se entiende de acuerdo a Guastini (1999, p.54) como “un sistema lógico que se establece a partir de observaciones, axiomas y postulados, y persigue el propósito de afirmar bajo qué condiciones se llevarán a cabo ciertos supuestos”. Para esto, se toma como punto de referencia una explicación del medio idóneo para que las predicciones puedan ser desarrolladas. En base a estas teorías, es posible deducir o postular otros hechos mediante ciertas reglas y razonamientos.



En concordancia con lo anterior Atienza (2004, p.538) plantea que la teoría desde el contexto de la constitución de un país, se trata de una teoría externa al texto constitucional que teoriza sobre la naturaleza de la constitución y de cómo los jueces deben interpretarla y aplicarla. En este sentido se trata de utilizar criterios de corrección externos al texto a partir de determinados criterios relevantes.

En el mismo orden de ideas, el citado autor (p.540) agrega, además: La objeción a esta forma de entender la Teoría Constitucional es que depende exclusivamente del grupo que logre imponer de forma exitosa su TC lo que puede tener efectos en la comprensión de los derechos de las minorías.

A la luz de estas premisas, Greene (2011, p.1183) sostiene que “las teorías basadas en el texto constitucional se sostienen en el consenso básico de que el texto sí importa. Estas teorías en sus versiones más sofisticadas distinguen entre significado original e intenciones originales”. Entonces, no apelan a la intención de un autor al que ya no es posible acceder o que carece de individualidad (si son varios los autores sería difícil determinar la intención del autor).

Operatividad de la Norma

La mayoría de los autores que se preocupan por las cuestiones jurídico constitucionales, coinciden en aceptar lo que de manera aproximada podemos formular así: la Constitución de un determinado país debe ser la expresión de la operatividad jurídica, en cuanto a sistema regulador, eficaz y real de la convivencia social.

¿Cuándo hay operatividad jurídica? Hay operatividad jurídica en un ordenamiento jurídico concreto, de acuerdo a Iglesias (2003, p.36) “cuando el derecho es un sistema de seguridad de la convivencia social, cuya validez y vigencia es reconocida y acatada”. De allí que se puede inferir que hay operatividad normativa en el plano constitucional, cuando la Constitución (norma de normas), tiene vigencia estructural y funcionalmente de súper-ley fundamental.

¿En qué sentido empleamos la expresión operatividad normativa? Al hacerla coincidir con el denominado principio de legalidad; principio que en las democracias occidentales se ha institucionalizado en un concepto jurídico: el Estado de Derecho (Stato di diritto rule of law, Rechtsstaat). Nuestro punto de



partida es, por tanto, según Núñez y et al. (1997, p.456). “el supuesto de que la expresión Estado de Derecho es una expresión conceptualizada”. Es un concepto jurídico. Ese fue el sentido utilizado en la doctrina alemana partiendo de Moral.

Posteriormente, fue asumido implícita o explícitamente por la doctrina europea en general. Dicho de otra manera, la expresión Estado de Derecho se refiere a un concreto sistema de legalidad normativa que descansa ideológicamente en los supuestos filosóficos políticos de la democracia liberal u occidental. Dichos supuestos pueden reducirse fundamentalmente a los derechos individuales y a la separación de poderes. Claro está que el Estado de Derecho es la institucionalización jurídica de los supuestos del iusnaturalismo revolucionario; es decir, el Estado liberal nacido en 1789.

Todo lo anteriormente señalado, no significa que cualquier sistema de legalidad tenga forzosamente que ser un Estado de Derecho. Tampoco quiere decir que en aquellos países donde no existan las instituciones configuradoras del Estado de Derecho, no posean ningún tipo de legalidad. Si puede sostenerse en momentos donde la polarización Estado de Derecho-Estado-Despótico (dictadura), sea un hecho. Pero actualmente, nuevas circunstancias demandan un planteamiento más adecuado, no (mica mente por necesidades constitucionales intimas, sino también por las derivadas del derecho internacional.

Dos Pensadores de la Libertad desde la Filosofía

1. Aristóteles (384 a. C.-322 a. C.): Para el filósofo estagirita, la idea de libertad viene ligada a la esencia misma de ser humano. En palabras de Carpizo (2009, p.56), la libertad aristotélica reconoce a la persona la capacidad para decidir libremente y de manera racional frente a una amplia gama de opciones previamente ofrecidas, incluso, la facultad de actuar según la decisión que haya tomado.

Si bien Aristóteles no contempló una definición concreta de libertad, lo cierto es que ofreció una idea básica de ella a través del *zoon politikon* (animal político).



En su obra clásica intitulada *La política*, planteó que el hombre es político por naturaleza y, por ende, debe ser libre, es decir, no estar sometido a la potestad de alguien más, por lo que la persona sujeta a la esclavitud o cautiva no tiene esa naturaleza por estar impedido para participar en la vida social mediante la expresión de sus propias ideas y decisiones.

Al igual que la concepción romana, Grondona (1986, p.34) la idea de libertad de que parte Aristóteles es restringida, pues limita su ejercicio al hombre que no es esclavo o que no está cautivo, sin considerar que ello es circunstancial a la calidad de vida humana y ajena a la valoración que se da a la libertad como condición natural de todo hombre pues no debe olvidarse que nacemos libres y, por tanto, capaces de relacionarnos y de vivir en sociedad, sin perder total autonomía con independencia de que, a la larga, seamos capaces de participar en la vida política de manera activa.

Aristóteles hace reflexionar sobre la condición mínima de libertad con la que debe contar toda persona para poder ser parte integrante de la sociedad, para poder desenvolverse con autonomía, Grondona (ob.cit) pero no toma en cuenta un elemento fundamental que permite valorar la libertad en sentido intrínseco a la condición humana para tener en cuenta una de las condiciones que la vida en sociedad impone: la garantía de su ejercicio por parte del Estado.

2. Tomás Moro (1478-1535): Este pensador, según Bobbio (2002, p.45) opta por dar un tratamiento distinto al concepto de libertad y habla de "poder listo para obrar", mismo que refiere a la capacidad de elección y a la libertad de ejercer su voluntad sin coacción alguna.

La autonomía de que habla Tomás Moro es conjunta al uso de la razón en la valoración de si se pretende llegar al bien a través de "la cultivación del espíritu y el desarrollo de las facultades intelectuales en el estudio de las ciencias y de las letras".

Lo anterior deviene completamente acorde con la tesis de Aristóteles solo que Tomás Moro la plantea desde un punto de vista colectivo, pues a su modo de ver las cosas Bobbio (ob.cit, p.49) "la utopía tiende esencialmente a satisfacer las necesidades del consumo público para que todos tengan tiempo de liberarse de las servidumbres físicas".

Al respecto, sabe que la capacidad de elegir obedece indiscutiblemente a un elemento esencial del derecho de libertad, no obstante, esa elección debe ir



acorde a cuestiones trascendentales que tengan un impacto positivo en la vida y el actuar del individuo ya que, de lo contrario, la libertad se estaría ejerciendo sólo de manera superflua.

La libertad y concretamente la de la voluntad o capacidad de elegir, aparecen como presupuesto y punto clave en la ética de Tomás Moro, por eso le otorga protección en la ley eterna y en la providencia de Dios, por ello adquiere amplitud y se considera, en la vida y en la práctica, como el libre ejercicio de las motivaciones internas que suelen presentarse, tales como la expresión de los deseos y el dominio pleno de la voluntad individual para concluir y llevar a cabo las acciones que puedan surgir del ejercicio mismo de la libertad.

En ese sentido, la libertad es considerada un don que se adquiere de forma divina y que realza su significado cuando se traduce en la facultad de elegir sin coacción si desea obrar o no. La libertad del hombre puede ser tan amplia que permite indistintamente la posibilidad de pensar, decidir y actuar sobre lo pensado, de poder expresar lo que se ha pensado, de actuar conforme a las propias convicciones, pero teniendo en cuenta que su libertad no debe contravenir los principios de verdad y de justicia y, claro, respetando el o los derechos del prójimo.

La Libertad en el Pensamiento Jurídico Moderno-Contemporáneo

Hasta este momento del siglo XIX, podemos percatarnos que la idea de libertad va tomando un camino cada vez más complejo, desde su paso por la reflexión filosófica clásica hasta su análisis por grandes pensadores de la época moderna.

La aparición de las monarquías constitucionales o limitadas y el establecimiento del estado federal como opciones frente a un gobierno de corte absoluto o tiránico, hace que la posibilidad de hacer lo que se desee transite de simple actuación sin límite a un campo donde su ejercicio tiene que armonizarse con diversos postulados de la vida individual y estadual moderna.

De ahí el interés por plantear una idea de libertad susceptible de limitarse cuando ello no implique su entera marginación hacía el ámbito de confort que el propio Estado desee. Así, la evolución de la libertad ha marcado el camino en la construcción de los derechos, particularmente, el que toma a la libertad de



expresión como límite al poder y que permite al individuo adentrarse y formar parte de las decisiones que se toman en la vida política y social del Estado, esto es, un reto fundamental para el pensamiento jurídico de los últimos años.

Las ideas hasta ahora analizadas, vienen acompañadas de propuestas y cada uno de los pensadores de los siglos XX y XXI pretenden darle realce a las libertades que hoy día deben considerarse como el eje estructural de todo Estado democrático de derecho.

La libertad de expresión, no sólo implica el poder expresarse de manera libre y sin amenazas o sanciones, lleva implícito todo un bagaje de libertades que van de la mano del derecho a buscar, recibir y difundir información; sin esos elementos, sería prácticamente imposible pensar en que la expresión pueda darse en forma previa, pues libertad de expresión significa idear, construir y materializar los razonamientos y las preocupaciones para superar los retos que hoy nos ocupan. En este apartado expondré las tendencias que conjugan a la libertad de expresión con igualdad, poder y democracia.

Abordaje Metodológico

La naturaleza del estudio tendrá sus bases en el paradigma interpretativo y el enfoque cualitativo, aspectos que consolidaran la metodología del estudio. Según Sundín (2003, pp.28-29), el paradigma es “una determinada manera de concebir e interpretar la realidad, en tanto constituye la visión del mundo compartida por un grupo de personas y, por tanto, posee un carácter socializador”. Por ende, el paradigma asumido es el interpretativo, puesto que de acuerdo a Heidegger (1993, p.34) “Se refiere a la interpretación de la Interacción Social” en la que propone que se deben estudiar las interpretaciones y significados que las personas le dan cuando interactúan, en distintas situaciones y la realidad social en la cual viven.

El método utilizado es el Fenomenológico Hermenéutico, el cual como lo plantea Van Manen (2003, p.90), “está interesado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos, así como por el sentido y la importancia que éstos tienen”. En este aspecto se estudiará el fenómeno de la teoría y operatividad de la norma de los principios de libertad desde los ordenamientos jurídicos constitucionalizados. De la misma forma, este “camino”



de la investigación supondrá una determinada orientación intelectual y actitudinal del investigador enraizada en las nociones y presupuestos de la fenomenología y la hermenéutica, dado que el interés estará centrado primordialmente por el estudio del significado esencial de los fenómenos, así como por el sentido y la importancia que éstos tienen.

Por otra parte, se considerará el planteamiento de Barnacle (2004, p.57), quien afirma que el método Fenomenológico Hermenéutico, es “un modelo de investigación, basado en la noción de experiencia vivida, proporciona una base para que los investigadores puedan reflexionar sobre su propia experiencia personal, tomando en cuenta los diversos teóricos e investigadores”.

En relación con las técnicas y herramientas cualitativas de recolección de evidencias se aplicarán a cinco (05) profesionales del derecho del Tribunal Supremo de la Sala Constitucional, Defensor del Pueblo, Fiscal Constitucional, Docente y autores de la materia constitucional la técnica de la entrevista en profundidad, a través de un guion de preguntas referidas a la temática en estudio.

Posteriormente, se aplicará para interpretar las evidencias suministradas:

1. Codificación: obtenida la información, se hizo necesario describir completamente éstas, eliminando lo irrelevante. En palabras de Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.634) la codificación “es la operación concreta por la que se asigna a cada unidad un indicativo (código) propio de la categoría en la que se considera incluida. Los códigos, que representan a las categorías, consisten, por tanto, en marcas que añadimos a las unidades de datos, para indicar la categoría a que pertenecen.”

En atención a ello, los códigos tendrán un carácter numérico, haciendo corresponder cada número con una categoría concreta.

2. Categorización: para Sandín (2003, p.34), consiste “en una operación que agrupa o clasifica conceptualmente un conjunto de elementos (códigos o datos) que reúnen o comparten un significado, que es concebida en un nivel superior relacional, conceptual, más que un nivel de datos brutos”. Por ello, se recurrirá a la categorización, para resumir y sintetizar a través de una palabra clave, el conjunto de información escrita o filmada, con el propósito de manejarla más fácilmente.



3. Triangulación: Barrera (2004, p.264), expresa que consiste en “en recoger y analizar datos de distintos ángulos para compararlos y contrastarlos entre sí. Con la misma, se podrá analizar los resultados de la observación”. Así pues, con el presente estudio, el proceso de triangulación permitirá un proceso denominado saturación de categorías con la seleccionadas, luego se elaborará la estructuración individual y general de la información, a fin de interpretar un nuevo concepto para aplicar la técnica de validación denominada triangulación a través de la cual se analizará y se reconocerá la información desde distintos ángulos para ser comparados entre sí y lograr una comprensión más profunda y clara de la situación en estudio.

4. Generación de la teoría: resultará el momento crítico de todo el proceso, en el cual se procedió al ejercicio de la imaginación creativa para reorganizar en una nueva red de relaciones las proposiciones constituyentes sobre la realidad estudiada, en cuyo caso, las categorías de análisis se explican en un continuo propuesto por la investigadora desde la base de los hallazgos, sus interpretaciones y las reflexiones sobre el fenómeno teoría y operatividad de la norma de los principios de libertad desde los ordenamientos jurídicos constitucionalizados

Conclusiones

Las dificultades que surgen en la concreción de las premisas normativas, para proceder a la identificación de cuál sea el principio constitucional aplicable y en la determinación de su contenido, en el siguiente aspecto: problemas de relevancia; que se dan ante la imposibilidad de determinar de manera unívoca cual/es sea/n la/s norma/s aplicable/s al caso.

Los problemas de interpretación: cuando no hay una manera unívoca de atribuir significación a una determinada disposición normativa, sin que exista criterio objetivo o intersubjetivamente aceptado para afirmar la interpretación correcta de dicha disposición.

Ante conceptos valorativos, como los consagrados en los principios constitucionales, este tipo de dificultades interpretativas presentan un carácter habitual, dada que la significación que demos a tales disposiciones normativas variará según la teoría normativa que asuma cada intérprete, y las



consideraciones de índole axiológicas llegan a determinar en gran medida este proceso interpretativo.

Por tanto, para el caso de los principios constitucionales la contradicción normativa sólo se da ante determinados supuestos de hecho, en los que, atendiendo al peso que cada uno de los principios en juego tiene en la resolución de ese supuesto, y estudiando los caracteres genuinamente específicos y diferenciadores del supuesto de hecho en cuestión, predicamos que únicamente uno de dichos principios resultará aplicable en la resolución del caso, primando sobre el principio que finalmente no resulte aplicable. Es decir, la ponderación de ambos principios arrojará, para ese y análogos o similares casos, un juicio de prevalencia entre los principios en pugna; juicio de prevalencia que determinará la aplicación de uno sólo de los principios en liza, y que además será aplicable a posteriori para los casos similares que eventualmente puedan darse en el futuro, y en el que ambos principios vuelvan a entrar en contradicción.

Referencias Bibliográficas

Atienza, M. (2004). Las piezas del derecho, teoría de los enunciados jurídicos, Ariel Derecho, 2a edición, Barcelona.

Barrera, L. (2004). Metodología de la investigación holística. Caracas.

Barnacle, R. (2004). Reflection on lived experience in educational research. Educational Philosophy and Theory, págs. 57-67.

Bobbio, N. (2002). Estado, gobierno y sociedad. Por una teoría general de la política. México: Fondo de Cultura Económica.

Carpizo, E. (2009). Derechos fundamentales interpretación constitucional la corte y los derechos. México, Porrúa, 2009.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (Decreto N° 1.535). (1999, marzo 24). En Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.860.

Ferrajoli, L. (2012). Dos modelos de constitucionalismo, una conversación. Editorial Trotta, Madrid.

Franco, L. (2009). Derecho constitucional. Universidad Yambú

González, P. (2016). Libertades, circulación, residencia, entrada y salida de España. Civitas, Madrid.



- Guastini, R. (1999). Distinguiendo. Estudios de teoría y meta teoría del derecho, traducción por Ferrer Beltrán, Jordi, Gedisa, Barcelona, 1999.
- Grondona, M. (1986). Los pensadores de la libertad. Buenos Aires, Editorial Sudamericana, 1986.
- Heidegger, M. (1993). El Ser y el tiempo. Bogotá: Fondo de Cultura Económica.
- Hernández R., Fernández C. y Baptista L. (2014). Metodología de la investigación. México: Mc Graw – Hill.
- Iglesias, M, (2003). Los conceptos esencialmente controvertidos en la interpretación Constitucional, en F.J. Laporta (ed.), Constitución: problemas filosóficos, CEPC, Madrid, 2003.
- Kelsen, H. (1936). Filosofía del derecho. Teoría Pura del Derecho.
- Sandín, M. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y tradiciones. Madrid: McGraw-Hill.
- Van Manen, M. (2003). Investigación educativa y experiencia vivida. Ciencia humana para una pedagogía de la acción y de la sensibilidad. Barcelona: Idea Books.



CAPITULO 8

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO – DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL DE LA RELACION DE TRABAJO

Harriet Conde
Nuvia Pernía

Introducción

Los Derechos Humanos, son un tema muy debatido en los últimos tiempos, aún más en la República Bolivariana de Venezuela, derechos que parten solo de un hecho, de la condición humana, sin entrar a valorar ningún tipo de condición, los derechos humanos asisten al hombre, por el solo hecho de ser.

Eso conduce a considerar que a medida que pasa el tiempo, con la evolución de la humanidad, el reconocimiento de la protección de los derechos inherentes a la condición humana, es una lucha constante de los hombres y mujeres que habitan el planeta tierra, todo con el fin de la preservación de la especie humana y del respeto a su vivir decente, saludable, pacífico y armónico, por lo que en forma escrita encontramos normativas legales internacionales dirigidas hacia ese fin, en materia de relación de trabajo, la lucha ha sido ardua, teniendo en cuenta, la necesidad del hombre en la satisfacción de sus necesidades básicas y en antagonismo existente entre el empleador y el trabajador en el logro de sus intereses propios y de terceros relacionados.

Por lo que, en la presente investigación de tipo documental, se analiza en conjunto la declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho humano fundamental de la relación de trabajo, efectuada por la Organización Internacional del Trabajo el 10 de Junio del año 2022, todo en preservación de la vida y salud de los millones de hombres y mujeres que laboran en forma dependiente e independiente dentro de los distintos procesos productivos que se desarrollan a lo largo y ancho del globo terráqueo, así como su evolución como derechos humano, en los actuales momentos de crisis económica y sanitaria que se registra en el mundo y que Venezuela no escapa de las mismas.



Análisis

La relación de trabajo en los actuales momentos enfrenta grandes retos, teniendo en cuenta tanto la crisis económica mundial, como la crisis sanitaria, la evolución tecnológica y la guerra de poder de intereses de los grandes grupos políticos y económicos que gobiernan al mundo.

A raíz de la aparición del Coronavirus Covid 19 en diciembre del año 2019, el cual se expandió en forma voraz por el mundo, adquiriendo su indicador más alto de letalidad durante el año 2020, que la humanidad experimentó un cambio radical en su forma de vivir, tanto a lo interno de sus hogares, como en lo externo en el desarrollo de sus distintos roles. El mundo del trabajo, no pudo evadir este cambio y se evidenció con el cumplimiento de confinamiento forzado por prevención a la no propagación del virus, la aparición del teletrabajo y la paralización de una gran cantidad de actividades laborales, en las cuales, la presencialidad era indispensable, lo que, abrió la puerta a analizar al ser humano dentro de un nuevo paradigma afectado gravemente emocional, psicológica y económicamente.

Conforme a lo expuesto, se vislumbra que toda la gravedad de lo registrado mundialmente a consecuencia de la pandemia, orientó a todos a asumir un pensamiento analítico más enfocado a la convivencia general y al mundo del trabajo le es requerido una adaptación forzada de los nuevos protocolos dirigidos a la protección ante el contagio del virus y a la necesidad de la recuperación económica, dejándose a un lado, los logros obtenidos por las políticas de prevención de daños a la vida y a la salud ante los riesgos emanados de los procesos productivos. Se olvida los riesgos en el trabajo, para solo enfocarse en la prevención ante la Covid 19, por lo que la declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho fundamental de la relación de trabajo, uniéndose a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, que fueron adoptados en 1998 como parte de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo, relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, una vez, que la pandemia mundial es controlada y la aceptación de la nueva normalidad, representa para el mundo del trabajo, un gran logro basado en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo elementales para la dignidad humana.



Desde esa visión, en base a los nuevos paradigmas desarrollados post Covid 19 y en presencia del reciente brote de la Viruela del Mono, el resurgir de la prevención de los daños a la vida y a la salud, representa un gran avance en la humanización de la relación de trabajo, tan importante en los actuales momentos, que se analizan y encarnan los resultados negativos de la paralización de la economía mundial por los confinamientos forzados experimentados en el año 2020 y una cantidad de meses del año 2021.

Desde la perspectiva de los Derechos Humanos, el trabajar y la existencia de la humanidad, son dos variables intrínsecas en su desarrollo, ya que el ser humano desde el momento de su concepción hasta el final de la vida, necesita de ingresos económicos que lo ayuden a su existencia en el planeta, lo cual se traduce en la calidad de vida que pueda acceder a través de los ingresos que percibe, lo que se conoce como *hecho material del trabajo* (Saldivia 2020:310). Cabe destacar, la importancia de la preservación de los daños a la salud y la garantía del derecho a la vida, por lo que de manera responsable los Estados deben retomar las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo dentro del contexto de los derechos humanos, comprometiéndose así los países a respetar y promover el derecho fundamental a un entorno de trabajo seguro y saludable, independientemente que hayan ratificado o no los Convenios inherentes a la Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que debe obligar a los empleadores a la humanización de los procesos productivos sean industriales, manufactureros y de servicio; y en general, a todos los trabajadores a mantener una conducta preventiva, asumiendo la debida corresponsabilidad en la materia.

Actualmente el mundo se enfrenta a un escenario en el cual el aseguramiento de los recursos finitos lleva a comprometer el aseguramiento de su disponibilidad para el desarrollo de las actividades sujetas a su uso a lo largo del tiempo, teniendo en cuenta la crisis económica mundial, esta situación genera diversos impactos: económicos, sociales, tecnológicos, cultural, político, todo dentro del proceso de recuperación de las economías mundiales, seguridad de la sociedad y el equilibrio del medio ambiente, lo que hace dejar atrás, la humanización de los procesos y la importancia de la preservación de la vida y la salud gira en torno a la Covid 19 (inicio, desarrollo y visualización del fin de la pandemia) y el brote de la Viruela del Mono, restando importancia a los riesgos



industriales, volviéndose al paradigma, en donde el trabajo es concebido como un elemento más de los factores de la producción: Capital, Tierra y Trabajo.

En el marco de las observaciones anteriores, la declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho fundamental de la relación de trabajo, efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (Junio 2022), representa un gran logro para la humanidad en la preservación de la vida y la salud ante los riesgos que se desprenden en la actividad laboral, en los actuales momentos que la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (Derechos Humanos de las Naciones Unidas), ratifica el compromiso mundial con la promoción y protección de los derechos humanos y libertades establecidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en razón de la situaciones que el ser humano atraviesa para la obtención de ingresos que le permita la satisfacción de sus necesidades básicas, así como la de su grupo familiar, que en muchos casos deja de un lado el respeto a la efectividad y calidad en el trabajo, dando espacio al antagonismo de intereses entre el trabajador y el empleador.

En ese sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela, en fecha 24 de marzo de 2000, contempla en su artículo 87, a la Seguridad y Salud en el Trabajo, como una garantía constitucional, rezando:

Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones. (cursiva de los autores).

Cabe considerar, que la precitada garantía constitucional tiene concordancia con lo previsto en el artículo 23 de la misma Carta Magna, así como con el Convenio Internacional de la Organización Internacional del Trabajo



(O.I.T.) N° 155 sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo, 1981 (Ratificado por la Republica de Venezuela en fecha 25-06-1984) y la Recomendación N° 164 de la OIT sobre seguridad y salud de los trabajadores (1984), lo que a su vez impulsa la Seguridad y Salud en el Trabajo en el país, toda vez que fue publicando en el año 2005, en fecha 26 de Julio, en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), normativa legal, que es desarrollada dentro del paradigma hombre – proceso productivo, promueve la humanización de los procesos productivos y el rol práctico del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel), que su inicio práctico en Venezuela, se registra a partir del año 2002, muy a pesar de que la institución, estaba creada en normativa desde el año 1986.

De particular importancia para estos efectos resulta describir el marco jurídico en materia de seguridad y salud en trabajo en el país, que impulsó la promulgación de la normativa de rango sub-legal, dirigida a complementar las políticas preventivas que permiten implementar la preservación de los daños a la vida y la salud, derechos humanos intrínseco a la condición humana.

- ✓ Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.- 38.596, de fecha 03/01/2007.
- ✓ Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.- 39.070, de fecha 01/12/2008.
- ✓ Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional – NT-02-2008. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.- 39.070, de fecha 01/12/2008.
- ✓ Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 24-08-2016 (G.O. N° 40.973).
- ✓ Norma Técnica para el Control en la Manipulación, Levantamiento y Traslado Manual de Carga. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela de fecha 24-08-2016 (G.O. N° 40.973).



En efecto, ante toda la normativa constitucional, legal, reglamentaria puesta en vigor por el Estado Venezolano desde el año 2000, en materia de seguridad y salud en el trabajo, se desarrolla la cooperación interinstitucional entre poderes a nivel nacional, como es la gestión realizada por el Poder Ciudadano, en específico por la Fiscalía General de la República, que en su rol de investigación del proceso penal, ha creado Fiscalía con competencia Nacional Plena, Salud y Seguridad Laboral (hoy Fiscalía Nacional Especializada en Defensa de Derechos Laborales), adscrita a la Dirección General de Protección de Derechos Humanos, Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 42.340 de fecha 18 de Marzo del año 2022, quedando claro que su competencia se desprende de lo previsto en los artículos 131 y 132 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT).

Es evidente entonces, que el marco jurídico que a nivel mundial y en específico en Venezuela, que se ha puesto en práctica referida a la seguridad y salud en el trabajo, su fin último es la garantía de empleos decentes y saludables, independientemente de la nacionalidad, sexo, origen nacional o étnico, color, religión, idioma, actividad laboral, grado de instrucción o académico, actividad laboral a desarrollar del trabajador y/o la capacidad económica de los centros de trabajo, ya que los derechos humanos son partes inherentes al hombre, derechos que lo acompañan y asisten de forma universal e uniforme, ya que los mismos son indivisibles e interdependientes.

En este orden de ideas se puede citar lo declarado por la Organización de Naciones Unidas en fecha 28 de abril del año 2022, con ocasión del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo:

Cada uno de nosotros es responsable de frenar muertes y lesiones en el trabajo. Como gobiernos, debemos proporcionar la infraestructura (leyes y servicios) necesaria para garantizar que los trabajadores sigan siendo empleados y que las empresas prosperen. Esto incluye el desarrollo de una política y un programa nacional y un sistema de inspección para hacer cumplir la legislación y política de seguridad y salud en el trabajo. Como empleadores, somos responsables de garantizar que el entorno de trabajo sea seguro y saludable. Como trabajadores, tenemos la responsabilidad de trabajar de manera segura y protegernos y no poner en peligro a otros, conocer nuestros derechos y participar en la implementación de medidas preventivas. [Documento la línea]



Por lo que la declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho fundamental de la relación de trabajo, efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (Junio 2022), coadyuva al cumplimiento eficaz y eficiente de la política de seguridad y salud en el trabajo, en los centros de trabajo, revistiendo en cada sociedad, no solo procesos y medio ambiente/entorno de trabajo seguro y saludable, sino también la concientización del respeto a los derechos humanos de la población laboral, proporcionando condiciones de trabajo seguras y saludables, en un entorno de trabajo seguro y saludable con la protección adecuada de la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.

Ante la situación planteada, el área de Recursos Humanos en coordinación con los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, deben asumir un nuevo rol, el cual adopte con éxito la nueva realidad laboral, de respeto y garantía de los Principios y Derechos fundamentales de la relación de trabajo, todo dentro del marco de los Derechos Humanos:

- ✓ Libertad de asociación y la libertad sindical;
- ✓ Reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva;
- ✓ Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio;
- ✓ Abolición efectiva del trabajo infantil;
- ✓ Eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y
- ✓ El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: “Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Es por eso, que los cambios deben ser gestionados no solo desde el punto de vista del trabajador (factor humano, de difícil complejidad en su análisis y comprensión dentro del entorno laboral), sino también, desde las necesidades del mercado laboral y el centro de trabajo, con el fin de la preparación de una gestión de talento propio (empleos con condiciones de trabajo seguras y saludables - trabajo decente), identificado con su trabajo, seguro y orgulloso con la realización de la actividad laboral, único medio idóneo y decente para la obtención de ingresos que el permita el disfrute de calidad de vida.

Sucede pues, que a lo largo de los planteamientos hechos basados en la declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho fundamental de la relación de trabajo, efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (Junio 2022), se destaca el reconocimiento del derecho a un medio ambiente



limpio, saludable y sostenible como un derecho humano, efectuado por la Asamblea General de la ONU, con una votación unánime, el 28 de julio de 2022, declaración basada en los esfuerzos internacionales en los derechos a entornos de trabajo sean más seguros y saludables que iniciaron a principios del siglo XX, con la prohibición del fósforo blanco en la industria de fabricación de fósforos.

En ese sentido, la resolución (A/76/L.75), señala que el derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible está “relacionado con otros derechos y el derecho internacional vigente (declaratoria de la Seguridad y Salud en el Trabajo como derecho fundamental de la relación de trabajo, efectuada por la Organización Internacional del Trabajo (Junio 2022)”, afirmando la referida resolución que la promoción “requiere la plena implementación” de los acuerdos multilaterales acuerdos ambientales (MEA) “bajo los principios del derecho ambiental internacional”.

Concluyendo estos organismos multilaterales (Organización Internacional del Trabajo (OIT) / Asamblea General de la ONU) lo siguiente:

Conseguir un medio ambiente limpio, saludable y sostenible requiere esfuerzos sostenidos para mantener los entornos de trabajo libres de accidentes, lesiones y enfermedades; aplicar una lógica de "transición justa" que evite las compensaciones entre el derecho humano al trabajo y el derecho humano a un medio ambiente saludable; y proteger la biodiversidad apoyando los medios de vida de los pueblos indígenas.

(...)

Las cifras de la OIT muestran que unos 2,78 millones de personas pierden la vida en el trabajo cada año, en su mayoría debido a enfermedades profesionales evitables. Unos 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo también están en peligro para 2030 debido a fenómenos relacionados con el cambio climático, como el estrés térmico. La Organización estima que 1.200 millones de puestos de trabajo dependen de un medio ambiente sano y del buen funcionamiento de los ecosistemas.

En correspondencia a lo expuesto, es alentador ver que un número cada vez mayor de Estados miembros de la OIT están iniciando una legislación para abordar el estrés térmico, garantizando el derecho a trabajar en condiciones de seguridad y protegiendo a los trabajadores de los efectos del cambio climático. También se pide a las organizaciones internacionales, a las empresas y a otras partes interesadas que hagan más por salvaguardar estos derechos.



Sin duda, los derechos humanos, las normas laborales y la búsqueda de una transición ecológica justa están inexorablemente vinculadas, y quienes participan en la configuración del mundo del trabajo pueden ser agentes activos del cambio, protegiendo el medio ambiente, promoviendo el desarrollo sostenible y garantizando entornos de trabajo saludables y seguros. Los principios y derechos fundamentales de la OIT en el trabajo consagran los derechos humanos universales y han sido reconocidos como derechos humanos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Por lo tanto, el reconocimiento de la Seguridad y Salud en el Trabajo y derecho a un medio ambiente limpio, sano y sostenible, no deja duda, que los derechos son universales y que se aplican a todas las personas en todos los Estados, independientemente del nivel de desarrollo económico del país.

Conclusiones

Finalmente, la viabilidad del reconocimiento de los derechos humanos tanto dentro de los centros de trabajo, a través de los principios fundamentales declarados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a lo largo de su trayectoria mundial después de culminada la Segunda Guerra Mundial, así a lo externo, en el desarrollo histórico (Organización de Naciones Unidas) en el logro de la reducción de las injusticias ambientales; cierres de brechas de protección y empoderamiento de la población, especialmente a aquellas en situaciones vulnerables, defensores de los derechos humanos, niños, jóvenes, mujeres, personas de la tercera; requiere de la disposición de herramientas que permitan evaluar el comportamiento de los trabajadores, tanto desde un punto de vista cognitivo, como desde el punto de vista de la ingeniería (procesos productivos de trabajo), así como la detección de necesidades presentes del mundo del trabajo, las crisis sanitarias vividas en data reciente, y los compromisos estatales en la definición y ejecución de estrategias que permita el ofrecimiento de mejora en los puestos de trabajo y la creación de pestos de trabajo dignos, seguros y saludables.

En corolario, el respeto y garantía de los Derechos Humano del trabajador en un entorno de trabajo saludable, debe ajustar una serie de factores que se interrelacionen entre sí, para el logro de la preservación de la vida y a la salud



durante la edad económicamente activa; factores que deben valorarse en conjunto teniendo en cuenta las diferentes áreas en que se desenvuelve la persona en su diario vivir, por lo que toda labor adelantada en esta materia apuntará al mejoramiento del bienestar laboral y calidad de vida de los trabajadores, en nuevos entornos laborales que requieren de nuevos paradigmas de sus actores sociales.

En conclusión, se hace necesario la implementación de nuevas formas de trabajo, la creación de actividades laborales ajustadas a la necesidad económica, tecnológica, política, cultural y religiosa mundial actual y en el futuro por venir, teniendo en cuenta la torrente de cambios dentro del reconocimiento de los derechos humanos a un medio ambiente limpio, saludable y sostenible, como también a un medio ambiente/entorno de trabajo seguro y saludable, aumentar y mejorar la calidad de vida de las personas en todo el planeta, por lo que las políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo, no puede hacerse de forma unilateral por parte del sector empleador, o del sector de los trabajadores o por parte de los Estados, la nueva realidad a desarrollarse en el mundo del trabajo pasa por el trabajo tripartito (diálogo social) de los actores sociales de la relación de trabajo, ajustado al cumplimiento de las diferentes normativas legales sancionadas en la materia y sus competencias conexas, acompañado de los sectores cuyos intereses van dirigidos al logro de sociedades sanas, productivas, evolucionadas y garantes del bienestar y derechos humanos del hombre y debidamente asesorados por la ciencia y las disciplinas inmersas en el bienestar del ser humano, siempre coordinando este nuevo paradigma dentro del Desarrollo Sostenible 2030, llevado a cabo por la Organización de Naciones Unidas.

Referencias Bibliográficas

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Art. 86 al 97. Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas, viernes 24 de marzo de 2000.
- Organización de Naciones Unidas (2022). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 28 de abril. Actuar juntos para construir una cultura de seguridad y salud positiva. [Documento en línea] Recuperado: <https://www.un.org/es/observances/work-safety-day>
- Organización Internacional del Trabajo (2022). Resolución de la ONU sobre los derechos humanos. La Asamblea General de la ONU reconoce el derecho humano a un medio ambiente limpio, sano y sostenible [Documento en



línea] Recuperado: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_857168/lang--es/index.htm

Saldivia, E. (2020). Consideraciones sobre el trabajo. Derecho del trabajo. En Compendio en economía, derecho e investigación: aplicada a las ciencias administrativas y contables (1era ed., pp. 308-318). Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo.



CAPITULO 9

LA NANOMEDICINA Y LA NANOTECNOLOGÍA, UNA MIRADA AL FUTURO EN LAS ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES PERIFÉRICAS

Omar Seijas
Rosselys Rodríguez

Introducción

Con los cambios paulatinos en la sociedad, han sido muchas las situaciones o fenómenos que el hombre de ciencia ha tenido que estudiar, en aras de buscar soluciones a situaciones que parecían inexplicables. En estos procesos de investigación se realizan hallazgos que conducen a los investigadores a dar respuesta a estas problemáticas; uno de ellos es la nanociencia como una alternativa para tratar de forma no invasiva las enfermedades cardiovasculares periféricas.

Las enfermedades vasculares periféricas (EVP) se conciben como aquellos trastornos en el sistema vascular que se pueden tratar atendiendo al tipo de vaso sanguíneo que se encuentre afectado, esta condición puede asociarse a términos como: isquemia arterial, insuficiencia venosa, embolia, síndrome posflebítico y linfedema; Cuando uno de ellos se utiliza, se está haciendo referencia a daño u obstrucción en los vasos sanguíneos más alejados del corazón (normalmente en los brazos o piernas), siendo de interés en este caso las piernas, los referidos daños son causado por la insuficiencia en el flujo sanguíneo para satisfacer la demanda en el sistema vascular. Estas complicaciones cardiovasculares se han convertido en una de las principales causas de mortalidad del mundo.

Hasta ahora, los tratamientos utilizados para este tipo de complicaciones médicas son invasivos y con poca efectividad, de manera que los pacientes en su mayoría se van deteriorando hasta la muerte. Ante esta situación surge la inquietud de revisar la nanomedicina y la nanotecnología, como alternativa para el tratamiento de las enfermedades cardiovasculares periféricas.

Se utilizará una metodología documental, que ayudará a revisar las partes del fenómeno y a poder confeccionar la narrativa deseada, asociada al fenómeno de interés. Para comprender la situación problemática, la sección de análisis y



disertación se estructurará en: las enfermedades del sistema vascular en vasos profundos en miembros inferiores y las aplicaciones de la nanociencia y la nanotecnología a la medicina; elementos que permitirán concluir el aporte de la nanotecnología y la nanomedicina para el tratamiento de las enfermedades cardiovasculares periféricas.

Metodología

La metódica es de tipo documental y comienza con el arqueo y categorización de la bibliografía seleccionada de las bases de datos científicas, la revisión de los datos se realiza con el método analítico, el cual proporciona la información necesaria para el análisis crítico de la temática en cuestión.

Análisis y disertación

Ya identificados los subpuntos del itinerario a recorrer para el logro del objetivo. Se procede a examinar el primer punto, las enfermedades del sistema vascular en vasos profundos en miembros inferiores, las cuales surgen cuando las arterias (en este caso de estudio las de las piernas) se reducen o bloquean, en cuyo caso, la sangre y oxígeno no circulan adecuadamente, originando los problemas cardiovasculares. Con relación a este punto es importante mencionar que, la Organización de Naciones Unidas (ONU) en su objetivo 3 Salud y Bienestar, se han planteado entre los grandes desafíos claves sobre la salud hoy en día:

- Disminuir el 16% de las muertes en el mundo causadas por ***enfermedades no transmisibles como las enfermedades cardiovasculares***”, así lo deja saber (Alcaine, 2015).

En esta misma línea, The NCD Alliance (2022), respecto a este tipo de enfermedades publica en su sitio web que:

Es un momento histórico para la comunidad de enfermedades no transmisibles, los líderes mundiales adoptaron formalmente el Programa de Desarrollo Sostenible 2030 de las Naciones Unidas en Nueva York, el 25 de septiembre. Estos 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y 169 metas impulsarán esfuerzos para terminar con la extrema pobreza, la lucha contra la desigualdad y la injusticia y mejorar la salud. Aunado a lo anterior,



por primera vez, las enfermedades no transmisibles están incluidas en estos objetivos como prioridad en el desarrollo sostenible para todos los países. (p.1).

En opinión de la misma organización, la sostenibilidad de la salud es un hecho que debe ser importante para todos los gobiernos del mundo, porque, “la salud es reconocida como una condición previa para un resultado sostenible del desarrollo humano en la Agenda 2030”, siguiendo este orden de ideas, uno de los 17 ODS se centra en la salud (ODS3), prometiendo a los gobiernos “garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”.

Por otra parte, la Organización Panamericana de la Salud en un estudio publicado en su sitio web, nos indican que las enfermedades no transmisibles son la principal causa de muerte y discapacidad en el mundo, en este sentido nos revelan ciertos datos claves:

Las enfermedades no transmisibles (ENT) matan a 41 millones de personas cada año, lo que equivale al 71% de las muertes que se producen en el mundo. En la Región de las Américas, son 5,5 millones las muertes por ENT cada año.

Cada año mueren por ENT en todo el mundo 15 millones de personas de entre 30 y 69 años de edad; más del 85% de estas muertes “prematuras” ocurren en países de ingresos bajos y medianos. En la Región de las Américas mueren 2,2 millones de personas por ENT antes de cumplir 70 años.

Las enfermedades cardiovasculares constituyen la mayoría de las muertes por ENT (17,9 millones cada año), seguidas del cáncer (9,0 millones), las enfermedades respiratorias (3,9 millones) y la diabetes (1,6 millones), a nivel mundial. Estos cuatro grupos de enfermedades son responsables de más del 80% de todas las muertes prematuras por ENT. El consumo de tabaco, la inactividad física, el uso nocivo del alcohol y las dietas malsanas aumentan el riesgo de morir a causa de una de las ENT. La detección, el cribado y el tratamiento, igual que los cuidados paliativos, son componentes fundamentales de la respuesta a las ENT.

Con todo lo señalado se quiere significar, la necesidad de conseguir soluciones a través de la nanotecnología, una ciencia que permitirá resolver estos problemas vasculares. Actualmente son muchos los tratamientos que se practican a los pacientes que padecen estas enfermedades, en ocasiones son tratamientos para toda la vida, sin contar con lo invasivo que puede ser cuando la zona afectada es bastante comprometida.



Entre los tratamientos vasculares se pueden encontrar los señalados por Dager y Sánchez (2022) quien de una manera global explica lo que debe hacer un paciente con esta enfermedad:

El tratamiento depende de la Enfermedad Vascular que se tenga y de su gravedad. Los tipos de tratamientos para las Enfermedades Vasculares incluyen: Cambios en el estilo de vida: tener una dieta saludable para el corazón y hacer más ejercicio. Medicamentos: medicinas para la presión arterial, anticoagulantes, medicinas para el Colesterol y para disolver coágulos. En ocasiones, los profesionales de la salud aplican la medicina directamente en un vaso sanguíneo a través de un Catéter: Procedimientos no quirúrgicos: como Angioplastia, Colocación de Stent y Ablación de Venas. Cirugía,” (pág. s/n).

Continuando con la narrativa y en opinión de Mayo (2022) el tratamiento de la trombosis venosa profunda tiene tres objetivos principales: “primero, evitar que el coágulo se haga más grande. Segundo, evitar que el coágulo se desprenda y viaje a los pulmones. Y tercero, reducir las posibilidades de contraer trombosis venosa profunda. Las opciones de tratamiento de la trombosis venosa profunda incluyen:

Anticoagulantes. Después de tomar un anticoagulante inyectable por unos días, puede que tu médico lo reemplace por una tableta. Entre los ejemplos de anticoagulantes que se ingieren se encuentran la warfarina (Jantoven) y el dabigatrán (Pradaxa). Ciertos anticoagulantes no necesitan administrarse primero por vía intravenosa o por inyección. Estos medicamentos son el rivaroxabán (Xarelto), el apixabán (Eliquis) y el edoxabán (Savaysa). Si tomas warfarina, es posible que necesites realizarte análisis de sangre periódicos para controlar cuánto tiempo tarda en coagular la sangre. Las mujeres embarazadas no deben recibir determinados anticoagulantes.

Trombolíticos. También llamados disolventes de coágulos, estos medicamentos pueden ser recetados si tienes un tipo más grave de trombosis venosa profunda o embolia pulmonar, o si otros medicamentos no están funcionando. Estos medicamentos se administran por vía intravenosa o a través de una sonda (catéter) que se coloca directamente en el coágulo. Los trombolíticos pueden causar sangrados graves, por lo que normalmente solo se utilizan en personas con coágulos graves.



Filtros. Si no puedes recibir anticoagulantes, es posible que se introduzca un filtro en una vena grande del abdomen: la vena cava. Un filtro en la vena cava evita que los coágulos que se liberan se alojen en los pulmones.

Medias de compresión (Open pop-up dialog box). Estas medias de compresión especiales reducen las probabilidades de que la sangre se acumule y se coagule. Para ayudar a prevenir la hinchazón asociada a la trombosis venosa profunda, pónelas en las piernas desde los pies hasta aproximadamente el nivel de las rodillas. Debes utilizar estas medias durante el día, por al menos dos años, de ser posible.”, (pág. s/n).

Observación y ultrasonido serial. Dependiendo de sus factores de riesgo específicos, su médico puede manejar una TVP aislada, debajo de la rodilla o pantorrilla con observación y monitoreo mediante ultrasonido dúplex serial, en lugar de una terapia anticoagulante. Trombolíticos. En algunos casos, su médico puede recomendarle el uso de trombolíticos. Estos medicamentos que disuelven los coágulos se inyectan mediante un catéter directamente en el coágulo sanguíneo y se usan solo cuando hay un riesgo extremadamente alto de embolismo pulmonar.

Tratamiento quirúrgico. Si los anticoagulantes no impiden que su coágulo sanguíneo aumente de tamaño, o si tiene una enfermedad médica que no le permite tomar medicamentos anticoagulantes, su médico le puede recomendar una cirugía para insertar un pequeño dispositivo llamado filtro de vena cava en la vena principal que va a su corazón. Este filtro está diseñado para capturar la mayoría de los coágulos sanguíneos que viajan por su torrente antes de que lleguen a sus pulmones y causen un embolismo pulmonar.

Vemos entonces que, para tratar las enfermedades cardiovasculares en miembros periféricos, existen toda una gama de complejos tratamientos, los cuales son invasivos, cuya aplicación hasta ahora no ha tenido resultado positivos, ni disminuye el número de decesos por esta causa. Surgen ante esta situación, la siguiente inquietud: ¿es posibles aplicar la nanotecnología en el tratamiento de las enfermedades vasculares?, tal vez la respuesta sea “sí” o sea “no”, sin embargo, en diversas partes del mundo los científicos están trabajando desde sus especialidades, como es el caso del Instituto Nacional de Cáncer de



los Estados Unidos, en donde están utilizando la nanotecnología para combatir las células que causan el cáncer. El segundo punto a revisar tiene que ver con las aplicaciones de la nanociencia y la nanotecnología en la medicina. Para The Royal Society and Royal Academy of Engineering (2004) la nanociencia es “el estudio de los fenómenos y la manipulación de los materiales a nivel de escala atómica, molecular y macromolecular, donde las propiedades difieren significativamente desde una escala a otra escala mayor” (p.6), entonces, se puede deducir que el hombre de ciencia comenzará a solucionar los problemas en dimensiones nanométricas (nm).

Entonces en la medida que la nanociencia se integre a los procesos rutinarios de la sociedad, el hombre requerirá de una preparación técnica más especializada, en virtud de que las ramas de la ciencia se estudiarán desde un contexto nanométrico, por consiguiente, será necesario conocer nuevas partículas, materiales, la interconexión con otras ciencias; de esta forma, se aprenderá sobre nuevos mundos que el hombre está listo para explorar.

Lo anterior, motiva a los investigadores a conocer una la nanotecnología, con relación a ella Feynman (1960) en una charla denominada "hay mucho espacio en el fondo", explicaba que

Cuando lleguemos al mundo muy, muy pequeño -digamos, circuitos de siete átomos-, ocurrirán muchas cosas nuevas que representan oportunidades completamente nuevas para el diseño. Los átomos a pequeña escala se comportan como nada a gran escala, ya que satisfacen las leyes de la mecánica cuántica. Así que, cuando bajamos y jugueteamos con los átomos ahí abajo, estamos trabajando con leyes diferentes, y podemos esperar hacer cosas diferentes. Podemos fabricar de diferentes maneras. Podemos utilizar, no sólo circuitos, sino algún sistema que implique los niveles de energía cuantificados, o las interacciones de los espines cuantificados, etc. (p.36).

En su visión Feynman ya comprendía lo importante que sería para la humanidad no solo lo diminuto de las cosas, sino comprender el funcionamiento de máquinas diminutas en la exploración del cuerpo humano e indicaba como uno de su amigo ya lo consideraba

Un amigo mío (Albert R. Hibbs) sugiere una posibilidad muy interesante para máquinas relativamente pequeñas. Dice que, aunque es una idea muy descabellada, sería interesante en cirugía si se pudiera tragar al cirujano. Se pone el cirujano mecánico



dentro del vaso sanguíneo y éste entra en el corazón y “mira”. (Por supuesto, la información tiene que salir.) Averigua cuál es la válvula defectuosa y coge un pequeño cuchillo y la corta. Otras pequeñas máquinas podrían incorporarse permanentemente al cuerpo para ayudar a algún órgano que no funcione correctamente.

Parece que, en ese momento, ya estos científicos predecían el futuro, entonces, la nanotecnología viene a irrumpir como una nueva fuerza tecnología capaz de poder contribuir en la solución de ciertos problemas que ocurren a nano escala, tal como, es nuestro caso la solución de problemas vasculares. Se dicen que las cosas del pasado, nos da una idea de cómo el hombre se expresara en el futuro, cada día creemos que la forma de solucionar los problemas será en nano escala, en razón a las distintas aplicaciones que se desarrollaran, así como, la interconexión con otras disciplinas, incluso el papel que jugará la ingeniería en la construcción de máquinas, de robot a esa escala, esto hace más interesante su aplicación en el campo de la biología, lo cual nos lleva entonces a la nano bioingeniería.

Risk (2015) define la nano bioingeniería “como un área de trabajo multidisciplinaria, donde convergen las ciencias básicas como biología, matemática, química y física, con la medicina, la electrónica, la mecánica, informática y los aspectos éticos y legales” (p.1), es conveniente que los comités de bioéticos manejen integralmente los marcos regulatorios y con ello prevenir cualquier riesgo sobre el uso de esta fuerza tecnología.

Tomando lo antes expuesto, el hombre debe tomar todas las medidas de seguridad para no afectar como un depredador la naturaleza biológicas de las cosas o la propia naturaleza del hombre, de modo que la nanotecnología es una nueva fuerza tecnología que domina la naturaleza a baja escala, es decir, nanométrica, y puede aplicarse en la medicina para la solución de algunos problemas, al trabajar en conjunto se le conoce como nanomedicina, esta requiere de estudios comprobados que faciliten su tecnificación, para luego ser distribuida a escala industrial (López, 2010).

Siguiendo este orden de ideas, la medicina en su mundo molecular es muy compleja, por lo que los beneficios que aportaría la inclusión de la nanotecnología en nuevos procedimientos para el tratamiento de enfermedades vasculares, puede que tarden en evidenciarse, mientras que otros se notarán



más rápidos en la nanomedicina. Con relación a la aplicación de la nanotecnología en la nanomedicina se encontró a Márquez y Sánchez (2020) quienes indican que “la nanomedicina nos permite aplicar la nanotecnología y los nanomateriales a la medicina. Entre las múltiples opciones que nos ofrece la nanotecnología, una de las más socorridas para llevar fármacos al cuerpo son las nanopartículas (NPs)”.

Este procedimiento novedoso permite transportar los fármacos al cuerpo en pequeñas cápsulas en el torrente sanguíneo, implica nuevas técnicas, procedimientos y protocolos, los cuales serían de mucha ayuda para los pacientes con cualquier tipo de patología, así como, evitar la aplicación de técnicas abrasivas en los casos que lo amerite.

A juicio de los mismos investigadores, se habla de cómo sería el transporte de una nanopartícula con fármaco. Imagina una cápsula de vitamina E tan pequeña que es imposible verla a simple vista, o una cápsula de omeprazol transparente de las que tienen bolitas muy pequeñas dentro. Así como las farmacéuticas tienen que decidir de qué manera el fármaco entrará mejor al organismo (pastillas, cápsulas, inyección), los nano tecnólogos deben decidir qué forma, qué tamaño y de qué estarán hechas las NP que llevarán el fármaco a las células de nuestro cuerpo. Esto se vuelve muy importante porque se busca que sean inocuas para el organismo y que al mismo tiempo sean compatibles con las características químicas del fármaco, y que permitan una buena liberación del fármaco en los tejidos que lo requieran.

De allí pues que, un aspecto a considerar, es la administración de fármacos en el torrente sanguíneo a través de las nanopartículas, para los doctores, (Llabot, Palma, & Allemandi, pág. 40) “Las nanopartículas poliméricas sólidas (NPS) son partículas de menos de aproximadamente 1 μm de diámetro que se preparan a partir de polímeros naturales o sintéticos. El desarrollo de NPS se ha convertido en un área de investigación importante en el campo de la administración de fármacos, ya que tienen la capacidad de suministrar una amplia gama de compuestos para las diferentes vías de administración por períodos de tiempo sostenido.”, en razón a lo anteriormente expuesto otro aspecto a considerar dentro del método que facilitara el transporte de las nanopartículas, es el uso potencial de polímeros en virtud a sus infinitas propiedades.



Cabe destacar que, otro uso de la nanotecnología en la nanomedicina tiene que ver con las complicaciones cardiovasculares, con relación a este punto López Diaz (2010) expone que “con la descripción de los nano robots. Se puede intuir que la utilidad de éstos en las ramas médicas será muy importante. Para empezar los nano robots medirán de alrededor de 0.5-3 micras, por lo cual podrán flotar libremente por los vasos sanguíneos. Las principales aplicaciones de estos será la interacción de los nano robots con las células sanguíneas (eritrocitos y leucocitos) en la reparación de los tejidos, la cura del cáncer o SIDA y la posible terapia de enfermedades genéticas" (p.1).

Puede visualizarse hasta acá, que ya se está contemplando la aplicación de esta nueva tecnología, la cual maneja niveles no imaginados, para brindar soluciones a estas enfermedades que tanto ha afectado a la sociedad y que apuntala las estadísticas de mortalidad en el mundo.

Tiene que ver con la posibilidad de usar un nanobot capaz de diluir las obstrucciones generadas durante las enfermedades vasculares (EV), las cuales son producto de lesiones focales en la capa más interna de las venas y los vasos sanguíneos; esta sería una opción asertiva que brinda una nueva alternativa orientada a sustituir las intervenciones invasivas (técnicas abrasivas), generando así, una cura para las (EV) y nuevos beneficios a la salud humana.

Conclusiones

Sobre los puntos tratados se arguye que: Las enfermedades cardiovasculares surgen cuando las arterias (en este caso de estudio las de las piernas) se reducen o bloquean, en cuyo caso, la sangre y oxígeno no circulan adecuadamente, originando los problemas cardiovasculares. Existe actualmente toda una gama de complicados tratamientos para este tipo de enfermedades, los cuales son invasivos, y hasta ahora no han tenido resultado positivos, de manera que no han disminuido el número decesos por esta causa.

La Nanotecnología se convertirá en una de las ciencias las más influyentes en el Siglo XXI, lo cual provocará sin duda alguna, una Nueva Fuerza Tecnológica capaz de unir los campos de la medicina, de la biomedicina, de la bioingeniería, de la tecnología, de la economía, de la sociedad, entre otros,



acoplando los esfuerzos de científicos en todas las áreas del saber, con el objeto de brindar una mejor calidad de vida.

La nanotecnología puede aportar grandes beneficios a quienes padecen de enfermedades cardiovasculares. Las trombosis venosas profundas (TVP) está entre las enfermedades que impactan a la sociedad, ya que incrementan las tasas de mortalidad; en un futuro muy cercano la nanomedicina y sus nuevos procedimientos no abrasivos podrían mejorar estas estadísticas, y con ello la calidad de vida de los pacientes. En este sentido, el uso de nuevas nanotecnologías para el diagnóstico adecuado y un control precoz de la enfermedad (TVP) minimizaría los efectos de estas enfermedades a corto, a mediano y a largo plazo.

Referencias Bibliográficas

- CAEME. (14 de Julio de 2020). Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de Cámara Argentina de Especialidades Medicinales: <https://www.caeme.org.ar/archivo-weber/enfermedades-cardiovasculares/#:~:text=La%20OMS%20incluye%2C%20entre%20otras,profundas%20y%20las%20embolias%20pulmonares.> "Enfermedades Vasculares"
- Dager Gómez, A. E., & Sánchez Velásquez, A. (2022). Recuperado el 9 de Agosto de 2022, de [topdoctors.com.co](https://www.topdoctors.com.co/diccionario-medico/enfermedades-vasculares): <https://www.topdoctors.com.co/diccionario-medico/enfermedades-vasculares>
- Feynman, R. P. (febreo de 1960). There's Plenty of room at the Bottom. (P. a. technology, Ed.) *Engineering and science*, 23.5.0, 22-36.
- Llabot, J. M., Palma, S. D., & Allemandi, D. A. (2008). Nanopartículas poliméricas sólidas. <https://www.researchgate.net/> (google Cdemico), 40.
- López Díaz, A. (28 de Octubre de 2010). <http://ve.globedia.com/nanotecnologia-aplicada-medicina>. Recuperado el 14 de Agosto de 2022, de <http://ve.globedia.com/>
- López Díaz, A. (28 de Octubre de 2010). La nanotecnología aplicada en la medicina. *Globodia el diario colaborativo*, págs. <http://ve.globedia.com/nanotecnologia-aplicada-medicina>.
- Márquez Sánchez, A. C. (2020). Nanopartículas para el corazón: nuevas propuestas de tratamiento. *CIENCIORAMA*, 4.
- Mayo, C. -M. (2022). Recuperado el 9 de Agosto de 2022, de <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/deep-vein-thrombosis/diagnosis-treatment/drc-20352563> (tratamiento)



NCD Alliance. (23 de Junio de 2022). *Agenda 2030: gran victoria para las enfermedades no transmisibles*. Recuperado el 23 de Junio de 2022, de La Alianza Non-Communicable Disease (Alianza contra Enfermedades No Transmisibles; NCD Alliance: <https://ncdalliance.org/news-events/news/adoption-of-agenda-2030-a-major-victory-for-ncds>

Organización Mundial de la Salud. (2022). Recuperado el 22 de Agosto de 2022, de Organización Mundial de la Salud (OMS): <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/noncommunicable-diseases>

Organización Panamericana de la Salud. (2022). Recuperado el 22 de Agosto de 22, de Organización Panamericana de la Salud: <https://www.paho.org/es/temas/enfermedades-no-transmisibles>

The Royal Society and Royal Academy of Engineering. (2004). Nanoscience and nanotechnologies: opportunities and uncertainties. *The Royal Society*, https://royalsociety.org/-/media/Royal_Society_Content/policy/publications/2004/9693.pdf.



CAPITULO 10

TELETRABAJO Y RIESGOS PSICOSOCIALES

Belkis Rojas
Diony Alvarado

Introducción

El desarrollo de las nuevas tecnologías de datos e información, ha impactado a la sociedad con las nuevas formas de organización del trabajo. En los últimos tres (3) años a raíz de la pandemia ocasionada por el covid-19, se ha implementado con más fuerza el teletrabajo. Eurofound y OIT (2019:1) lo definen como: *“el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones como teléfonos inteligentes, tabletas, computadoras portátiles y de escritorio para trabajar fuera de las instalaciones del empleador”*. Su referencia histórica, se remonta a la década de los 70 en EEUU, al físico Yacu Niels, quien comenzó a pensar en una forma de optimizar los recursos no renovables, siendo, su primera idea llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo, diseñando con tal fin el concepto de telecommuting.

El impacto de los factores de riesgo psicosociales sobre los trabajadores, bajo la modalidad de teletrabajo, ha sido un tema controversial y ampliamente discutido. El Síndrome de Burnout fue declarado en el año 2000, como un factor de riesgo laboral, por su capacidad de afectar la calidad de vida, salud mental e incluso hasta poner en riesgo la vida. Es considerado como una forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.

Razón por la cual, para diferentes instituciones, entre las que se encuentran INPSASEL (Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral), organismo autónomo adscrito al Ministerio del Trabajo, los riesgos psicosociales son considerados de alto riesgo en los centros de trabajo, debido al gran impacto que tienen sobre los trabajadores.

A lo expuesto, la opción laboral a distancia, no es viable para todas las empresas, instituciones y organizaciones venezolanas, ni para todos los puestos de trabajo, a muchas personas. Es imperativo la formación a los trabajadores,



evaluación de los riesgos y aplicación de los principios ergonómicos al teletrabajo con la participación del propio teletrabajador, vigilancia epidemiológica y atención médica ocupacional al teletrabajador, como medidas de prevención en su desempeño laboral. Finalmente es importante aclarar, que la fatiga no es fácil definirla en un solo concepto, se entiende como la manifestación de una sensación de debilidad y agotamiento, que incorpora molestias, incluso dolor y dificultad para relajarnos. Al vincularlo, en el contexto laboral es un problema creciente. Esta mezcla de fatiga mental y agotamiento físico supone un grave problema de salud y debilita el rendimiento laboral de quien lo sufre. Por ello tanto la empresa u organización como el propio trabajador deben conocer cómo prevenir su aparición.

El Teletrabajo como solución a la Pandemia de Covid-19.

Los avances tecnológicos impactan en la transformación de las formas de trabajar, como fue el caso de la invención de la máquina de vapor, la electricidad, el motor a combustión. Las Tecnologías de la Información y la Comunicación, también lo ha transformado, revolucionado el llamado trabajo a distancia, creando la figura del teletrabajo o trabajo remoto por medio de las TICs, que se pueden definir sucintamente como el trabajo a distancia efectuado con auxilio de medios de telecomunicación o de una computadora (OIT, 2011).

El aislamiento forzado vinculado a la Pandemia de Covid-19 en el año 2020, fomentó la adopción de esta modalidad laboral a nivel mundial, a los efectos de encarar el reto productivo de trabajar a distancia desde los hogares. En este sentido, en el contexto de la Pandemia de Covid-19, el Decreto Nro. 4.160 de fecha 13 de marzo de 2020, que declaraba la emergencia nacional, señaló que el Ejecutivo Nacional podía ordenar **“la suspensión de las actividades laborales cuyo desempeño no sea posible bajo alguna modalidad a distancia que permita al trabajador desempeñar su labor desde su lugar de habitación”**.

Eso resultaba un terreno inexplorado, porque no existía un marco regulatorio venezolano para esa modalidad de trabajo, siendo lo más cercano el trabajo a domicilio, pero que resultaba insuficiente. Esta circunstancia excepcional, implicó que:



Empleados que anteriormente ejercían su actividad en las instalaciones de la empresa o institución, en locales comerciales, talleres u oficinas particulares, se han enfrentado a una especie de migración laboral, donde el trabajo debe realizarse utilizando las tecnologías de la información (Méndez, 2021:5).

Ante la imposibilidad de realizar un trabajo presencial, estaba la disyuntiva de paralizar las actividades completamente, bajo la figura de la suspensión de la relación de trabajo por caso fortuito o fuerza mayor, conforme al artículo 71 y 72 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras, donde el trabajador no estaba obligado a prestar un servicio, pero el patrono tampoco a pagar un salario. O acudir al teletrabajo como alternativa para prestar el servicio desde la residencia del trabajador, sin un marco legal bien definido (Goizueta, 2022).

Sin embargo, en términos legales, modificar las condiciones de trabajo que nació presencial por otro a distancia, constituye una alteración del contrato de trabajo, porque modifica el modo y lugar de la prestación del servicio; cambiando la presencia física del trabajador en el centro de trabajo, por la de su residencia u hogar. Eso implica una novación del contrato de trabajo, que no está contemplada en el Decreto Ley del Trabajo, aunque permanece como principio en el Reglamento de la derogada Ley Orgánica del Trabajo de 2006 aún vigente.

Esas lagunas en el marco normativo deberían ser llenadas por una legislación especial, como ocurre en países como Argentina, Ecuador, Perú, Brasil, Paraguay, entre otros, que ya poseen legislación específica para el teletrabajo. Sin embargo, esa ausencia no exime la responsabilidad del patrono, de asegurar al trabajador las condiciones mínimas para prestar el servicio; ya que se encuentra obligado por las disposiciones generales sobre el trabajo dependiente, contenidas en el Decreto Ley del Trabajo, y en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

En lo referente a la obligación del patrono de mantener las medidas de salud y seguridad laboral, resulta relevante indicar que el artículo 156 del Decreto Ley del Trabajo, al respecto preceptúa:

El trabajo se llevará a cabo en **condiciones dignas y seguras**, que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando: a) El desarrollo físico, intelectual y moral. b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.



c) El tiempo para el descanso y la recreación. d) El ambiente saludable de trabajo. e) La protección a la vida, la salud y la seguridad laboral. f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

Esa obligación se torna conflictiva en el caso del teletrabajo, porque pese a que el patrono debe garantizar las condiciones mínimas necesarias para la prestación del servicio, que la misma se haga a distancia vía TICs, en la propia residencia del trabajador, trae problemas operativos y legales. En ese sentido, es una condición elemental reconocer la inviolabilidad del domicilio del trabajador, por lo que supervisar el cumplimiento de las condiciones dignas de trabajo, resulta complejo. No obstante, pese la restricción, el patrono puede asumir medidas que procuren condiciones de trabajo idóneas, como entregar al trabajador los recursos materiales necesarios, para ejecutar la prestación del servicio vía telemática de forma segura. Entre los mismos se pueden indicar: sillas ergonómicas, y equipos telemáticos como monitores que minimicen el desgaste visual o mouses pad especiales para descansar la muñeca, etc. Pero esas condiciones no se limitan a lo material, sino que es necesario también respetar los límites de la jornada de trabajo, y el tiempo de descanso, que muchas veces se desdibujan en el teletrabajo.

Condiciones de Higiene y Seguridad en el teletrabajo.

Es común observar cuadros de afectación física de la cervical, del túnel carpiano, o resequedad ocular; por el uso excesivo de las computadoras en el teletrabajo. Trastornos musculo esqueléticos en condiciones inseguras, ya sea por falta de una silla ergonómica, un monitor inadecuado, o un mouse-pad incómodo. Pero el factor que magnifica todos esos problemas, es el exceso del tiempo en una jornada de trabajo difuminada en el trabajo prestado en la residencia u hogar, donde el tiempo productivo y el tiempo reproductivo se confunden.

La Organización Internacional del Trabajo, a través de distintas investigaciones, ha manifestado que el teletrabajo tiende a presentar problemas en lo que respecta al tiempo para la jornada laboral, difuminando sus fronteras. En ese sentido, la OIT señala en el trabajo: “El teletrabajo durante la pandemia



de Covid-19 y después de ella” (2020), que los empleados que trabajan desde el hogar:

tienden a trabajar más horas que cuando están trabajando en los locales del empleador, en parte porque el tiempo para desplazarse al lugar de trabajo es sustituido por actividades laborales y también debido a los cambios en las rutinas de trabajo y a la desaparición de los límites entre el trabajo remunerado y la vida personal (OIT, 2020:6).

Eso puede derivar en una situación de explotación laboral, ya que existe “*el desequilibrio latente en la reproducción de relaciones de abuso y explotación laboral*” (Méndez, 2021:6). En razón de ello, la OIT señala: “*El teletrabajo, en general, puede dar lugar a un horario de trabajo más prolongado y a un aumento de la carga de trabajo durante las noches y los fines de semana*” (OIT, 2020:6). Estas condiciones de trabajo generan riesgos psicosociales, que producen consecuencias físicas y psicológicas en el trabajador, dificultando el poder conciliar los aspectos laborales y familiares en el propio hogar del trabajador.

Todas esas condiciones que pueden incidir en la salud del trabajador, están vinculadas a los denominados factores psicosociales. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (2022), la define como:

aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Estudios sobre condiciones psicosociales en el trabajo, evidenciaron que las altas demandas en el trabajo, con un bajo control en la forma de hacer el trabajo, en lo referentes a la toma de decisiones, aumentaban el riesgo de sufrir un infarto (Johnson. J. y Johansson G., 1991). La Comisión Europea, (1999), define estrés laboral como “*un modelo de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de conducta a los aspectos adversos y dañinos del propio trabajo, la organización y el entorno laboral*”.

El referido estrés laboral ocasiona efectos perjudiciales en la salud y calidad de vida de los trabajadores, disminuyendo el rendimiento y aumentando el absentismo laboral. Es por ello que se hace necesario abordar el grave problema



de los factores psicosociales, incidiendo en sus causas mediante políticas organizacionales (Luceño, Martín, Rubio, y Díaz, 2004).

Generalmente se atacan son los síntomas del problema de manera correctiva, mediante tratamientos médicos y psicológicos, y no las causas que lo originan de manera preventiva. Es necesario por tanto atender las causas, modificando las formas de trabajar y el estilo de vida, lo que implica conocer los riesgos psicosociales, como la ausencia de reciprocidad entre la demanda del trabajo y el control sobre el mismo; y el desequilibrio existente entre el esfuerzo que se realiza y la recompensa que se obtiene. Los requerimientos cuantitativos como cualitativos que se le exigen al trabajador, y los requerimientos físicos y ambientales que requieren para la prestación del servicio, con consideración a los factores medio ambientales, como el ruido, calor, posiciones estáticas o de carga, etc., Podemos observar en el siguiente cuadro la estructuración de los mismos:

Factores psicosociales que pueden ocasionar estrés en el trabajo	
Demanda de Trabajo (Cantidad o cualidad de lo exigido) (Medio ambiente en que se realiza)	¿Cuánto se le exige al trabajador?
Control en el trabajo. (Determinación del modo de trabajar)	¿Quién decide cómo hacer el trabajo?
Remuneración acorde con la exigencia. (Salario percibido) (Apoyo organizacional) (Seguridad o estabilidad)	¿Es equivalente la remuneración a la demanda de trabajo?
Construcción propia a partir de Luceño, Martín, Rubio, y Díaz, 2004.	

Es importante señalar, que aunque los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todas las áreas laborales, algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a estos riesgos que otros, por la naturaleza de la labor que realizan, el entorno o el modo en que prestan el servicio. Como



es el caso del personal médico en emergencias, los que laboran en situaciones de crisis humanitarias, entre otros.

La OMS (2022) expresa que las causas de esos padecimientos, están en la mala organización del trabajo; en el modo es que se definen los puestos y sistemas de trabajo; en la manera de su gestión, que pueden ocasionar el estrés laboral. En ese sentido, la OMS señala una lista de factores psicosociales que se deben considerar:

FACTORES DE RIESGOS PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO (OMS)
1) Insuficiencia de capacidades o empleo insuficiente en el trabajo;
2) Cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal;
3) Horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles;
4) Falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo;
5) Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes;
6) Cultura institucional que permite los comportamientos negativos;
7) Apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria;
8) Violencia, acoso u hostigamiento;
9) Discriminación y exclusión;
10) Funciones laborales poco definidas;
11) Promoción insuficiente o excesiva.
12) Inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional.
13) Demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
Construcción propia a partir de OMS 2022.

El Síndrome de Burnout

El llamado Síndrome de Burnout, que también es denominado como síndrome del “quemado”, o del agotamiento emocional y profesional, es una enfermedad de origen laboral derivada de las condiciones de vida de las personas que trabajan bajo altos niveles de exigencia y estrés, que genera deterioros físicos y mentales en la persona afectada. Se puede definir como *“una respuesta al estrés laboral crónico integrado por actitudes y sentimientos*



negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse agotado” (Gil, 1999:15).

Este síndrome es reconocido por la Organización Mundial de la Salud, como un factor de riesgo laboral. Sin embargo, no se describe en la Clasificación Internacional de Enfermedades; en el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales; o en el Manual de la Asociación Estadounidense de Psicología.

Pese a la ambigüedad que rodea a la figura, la realidad es que a nivel mundial existe un fenómeno vinculado a los parámetros que la comprenden, que resulta relevante. En Japón, desde 1987 se llevan registros, de la ansiedad causada por el estrés laboral, conocido como “karoshi”, que ocasiona alrededor de dos mil trescientos casos de muertes por exceso de trabajo; algo tan asumido socialmente, que ya tiene un monto de indemnización establecida jurisprudencialmente: *“si un juez determina que alguien murió por karoshi, su familia recibe una compensación de unos US\$20.000 por parte del gobierno y pagos de hasta US\$1,6 millones por parte de la compañía* (Gorvett, 09-10-2016).

En Colombia, según el Ministerio de Salud y Protección Social (15-04-2021), de un grupo de 18 mil casos reportados al servicio de atención telefónica del Ministerio de Salud, durante la pandemia de Covid-19, alrededor del 60 por ciento de los mismos estaban vinculados a depresión, estrés y ansiedad, entre jóvenes y adultos en edad laboral. La OMS (2022) ha señalado que en países como China, se reporta un 73 por ciento de estrés laboral; o Estados Unidos, con un 59 por ciento, siendo niveles elevados que afectan la salud mundial.

Teletrabajo y Burnout

El teletrabajo genera un conjunto de factores de riesgo asociados directamente con el trabajo a distancia, utilizando los medios tecnológicos. Pero el trabajo que originalmente fue presencial, y luego se transforma en trabajo a distancia, supone un reto adicional para el trabajador, por el proceso de adaptación que supone.

Es inevitable que ocurra cierto desequilibrio en el balance entre lo familiar y laboral, como la modificación de la jornada laboral, donde desaparecen los límites, ocasionando agotamiento físico y mental, que facilita la aparición del Síndrome de Burnout, afectando el rendimiento laboral.



Igualmente la falta de socialización con los compañeros de trabajo, pueden dar origen a la insensibilidad y falta de interés hacia sus semejantes, con agotamiento emocional ocasionado por el aislamiento social (Vásconez, 2021). La labor puede resultar más compleja, con el manejo de la tecnología, o la falta de recursos tecnológicos, que pueden ocasionar una sobrecarga laboral, provocando la incapacidad de manejar las emociones de manera adecuada, afectando el autocontrol, autodeterminación, que dificulte la toma de decisiones y fomente la desmotivación.

Es por ello que resulta necesario implementar los programas de prevención de riesgos psicosociales, donde se tenga en cuenta los aspectos físicos, emocionales y mentales. El trabajador requiere conocer e identificar las causas que el Síndrome de Burnout, para prevenir que aparezca este riesgo psicosocial, mitigando los efectos negativos en el estado emocional y cognitivo del trabajador (Vásconez, 2021).

Se hace necesario facilitar ayuda psicológica y social al trabajador con programa de apoyo emocional, donde se genere la capacidad de producir un distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral, dejando a un lado las preocupaciones del mismo, y retomarlo en su debido momento, reduciendo el estrés crónico, manejando el tiempo priorizando las actividades importantes en el horario establecido, dando prioridad tanto a las actividades familiares y laborales.

Conclusiones

Conocer la realidad de cómo afecta al trabajador la virtualidad en la modalidad del teletrabajo, llevará a la asunción de acciones preventivas que reduzcan la afectación de la salud mental. En este sentido, es necesario precisar los factores de riesgo y la manera de evitar o minimizar el daño que puedan ocasionar en la salud del trabajador.

La creación de planes para disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo a distancia, que incluyan técnicas de relajación o ejercicios para la distensión de músculos, entre otros, coadyuvan a reducir los riesgos psicosociales y estados de ansiedad. Con ello no se busca evitar o eliminar el estrés, sino de manejarlo adecuadamente. Esto, aunque llame la atención, es generar estrategias



preventivas, que generen los cambios esperados, de manera de modificar nuestra reacción frente a ellas y así mejorar sensiblemente, nuestra calidad de vida.

Con el teletrabajo, la convivencia laboral y relación interpersonal también se pueden ver afectadas, debido a que esta modalidad conlleva a que las personas se excedan y dediquen más horas durante la jornada laboral. Es por ello que delimitar el tiempo de trabajo resulta una necesidad esencial, para equilibrar lo productivo y reproductivo en el propio hogar.

Así mismo, la comunicación con su equipo de trabajo también puede ser distorsionada y puede generar confusiones; ya que, la mayoría de los trabajadores no cuentan con las condiciones ergonómicas adecuadas para trabajar en casa, por el contrario, se acomodan a sus espacios familiares, adecuándolos como espacio de trabajo, lo que hace complejo atender el trabajo y las tareas del hogar al mismo tiempo.

Es importante destacar, que la aparición del burnout es paulatina pero cuando los elementos sintomáticos están presentes al mismo tiempo, está caracterizada por el agotamiento emocional, la despersonalización, la disminución en la iniciativa y toma de decisiones.

Cuando los acontecimientos, tienen como respuesta emociones negativas, aun cuando los hechos debieran despertar interés o estímulo, el modo de vida es con apatía, decepción, frustración e insensibilidad, incluso en muchos casos se hace presente la inflexibilidad, la irritabilidad y la intolerancia.

Cuando se establece el diagnóstico del Síndrome de Burnout, se impone una rápida intervención correctiva, ya que este desajuste impacta fuertemente a la profundización de los síntomas y desequilibrios psicosomáticos que conducen a la enfermedad.

Referencias Bibliográficas

ASAMBLEA NACIONAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Gaceta Oficial Nro. 38.236, 26 de julio de 2005. Caracas. Venezuela.

COMISIÓN EUROPEA (1999). *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?* Bruselas: Comisión Europea,



Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Disponible en: http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/h&s/publicat/pubintro_en.htm . Consultado: 09-05-2022.

COVAGO, F., Alcocer, M., CARPIO, J. y TROYA, M. (2020). Protocolo de prevención del riesgo psicosocial en intervinientes operativos y administrativos en covid-19. Disponible en: <https://oiss.org/protocolo-de-prevencion-del-riesgo-psicosocial-en-intervinientes-operativos-y-administrativos-en-covid-19/>. Consulta: 2022, junio 12

GOIZUETA, Napoleón (2022). Inamovilidad y estabilidad en el empleo. Jornada sobre Derecho del Trabajo. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

GORVETT, Zaria (9-10-2016) *Qué es el "karoshi", la muerte por exceso de trabajo que en Japón es un problema de salud pública*. BBC Mundo. Disponible: <https://www.bbc.com/mundo/vert-cap-37391172> . Consultado: 12-09-2022.

INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO DE ESPAÑA (2022). Factores psicosociales: metodología de evaluación. Disponible en <http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp.htm> . Consultado: 19-05-2022.

INFORME EUROFOUND Y ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019), Trabajar en cualquier momento y en cualquier lugar: consecuencias en el ámbito laboral, Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo y Oficina Internacional del Trabajo, Santiago. Consultado 01-10-2022

JOHNSON, J. and JOHANSSON, G. (1991). *The Psychosocial Work Environment: Work Organization, Democratization and Health*. Amityville, Nueva York. USA.

LUCEÑO, MARTIN, RUBIO y DÍAZ (2004). *Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad*. Revista EduPsykhé Vol. 3, No. 1, 95-108. Facultad de Psicología de la Universidad Complutense de Madrid, España. Disponible: <http://repositorio.ucjc.edu/bitstream/handle/20.500.12020/104/C00028511.pdf> . Consultado: 21-05-2022.

MENDEZ, Bethy (2021). Panorama actual del teletrabajo en Venezuela y guía ilustrada de pausas activas. Comisión Nacional de Telecomunicaciones CONATEL. Venezuela. Disponible: <http://www.conatel.gob.ve/wp-content/uploads/2021/06/PANORAMA-ACTUAL-DEL-TELETRABAJO-EN-VENEZUELA-INVESTIGADORA-BETHY-MENDEZ.pdf> . Consultado: 12-05-2022.



- MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA (15-04-2021). *Más de 18 mil atenciones en salud mental en opción 4 de Línea 192*. Nota de prensa. Disponible: <https://www.minsalud.gov.co/Paginas/Mas-de-18-mil-atenciones-en-salud-mental-en-opcion-4-de-Linea-192.aspx>. Consultado: 20-05-2022.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2011). Manual de Buenas Prácticas en Teletrabajo Oficina Internacional del Trabajo, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, Unión Industrial Argentina: Buenos Aires, Argentina. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_143.pdf. Consultado: 24-06-2022.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella. Guía práctica. Disponible: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf. Consultado: 21-08-2022.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (28-09-2022). *La salud mental en el trabajo*. Publicaciones OMS. Disponible: <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>. Consultado: 27-09-2022.
- PRESIDENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras. Gaceta Oficial Núm. 6.076, Extraordinario. Caracas, 07 de mayo de 2012. Caracas. Venezuela.
- VÁSCONEZ, M. (2021) *Síndrome de burnout y rendimiento laboral mediante la modalidad de teletrabajo*. Trabajo de Investigación de Grado. Universidad Técnica de Ambato, Facultad de Jurisprudencia y Ciencias Sociales. Ecuador. Disponible: <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/33754/1/FJCS-TS-364.pdf> Consultado: 08-09-2022.



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

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.

© Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI
Depósito Legal N° CA2023000014
Primera edición digital, 2023

ISBN: 978-980-233-850-4



TOMO IV