Universidad de Carabobo

Dirección de investigaciones y producción intelectual

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Trabajo en tiempos sensibles.

Compiladores: Dalia Correa · Williams Aranguren · Karla Torres

Trabajo en tiempos sensibles. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. III Congreso Nacional e Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2023

493 p.;

1. Gestión Pública – Justicia de Genero – Paridad – Emprender – Inteligencia emocional – relación laboral – Remuneración variable – procrastinar- teletrabajo – salud laboral – calidad de vida laboral – trabajo a domicilio – turismo – talento humano – pandemia – empoderamiento – gestión del tiempo.

Autores: Nohelia Duran, Claribel Mieres, Víctor Campos, Mitzy Flores, Andrea Medina, Mónica Almérida, Vivian González, Luisa Rojas, Ángel Deza, Belkis Tovar, Yamile Delgado, Diony Alvarado, Tania Bencomo, Gerardo Vásquez, Rolando Smith, Lusmir Bolívar, Belén Tovar, Hilda Briceño, Milena Fernández, Judith Useche, Gabriela Azuaje, Marioxis Alvarado, Bruno Valera, Ero Del Canto, Yesenia Mignini, Geisser Sánchez, María Aquino, Fabián Martínez, Mariela Araque, Dayana Querales, Anahir Rodríguez, Omar Mendoza, Marco Jiménez, Valentina Trovat, Belkys Suárez, Mayra Quiñonez, Juan Tapia, Mercedes Navarro, Carlos Albán, Daniel Verenzuela, Adrián Salas, Magda Cejas, Nilda Chirinos, Edisson Frías, Silvia Aldaz, Derling Mendoza, Jesús Montaner, Francis Granadillo, Fernando Guerrero, Mónica Ochoa, Angemi Jiménez, Esmeralda Rodríguez, Aura Torres, Nerza Rey, Gladys Hernández, Belkis Rojas, Bladimir Mendoza, Nuvia Pernia, Yolimar Pernia, Luis Sequera, Thania Oberto, Miguel Sánchez.

© 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

© Ediciones Universidad de Carabobo
Trabajo en tiempos sensibles.
Depósito Legal Nº CA2022000007
ISBN: 978-980-233-794-1
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

Trabajo en tiempos sensibles

CAPÍTULO 1. Diseño de dirección de planificación y control de gestión para entidad municipal.
Nohelia Duran, Claribel Mieres y Víctor Campos …….…… 11

CAPÍTULO 2. Justicia de género: conceptos, debates y aplicabilidad en Venezuela.
Mitzy Flores, Andrea Medina y Mónica Almérida……. 21

CAPÍTULO 3. La formación en la investigación convivida: métodos, dificultades y oportunidades.
Vivian González y Luisa Rojas…….....…… 34

CAPÍTULO 4. Aproximación a una caracterización del contexto histórico social internacional actual.
Ángel Deza……. 45

CAPÍTULO 5. Empoderamiento e igualdad de género un compromiso con la agenda 2030.
Belkis Tovar y Yamile Delgado ……. 55

CAPÍTULO 6. La crisis del trabajo asalariado en Venezuela. La suficiencia del salario como remuneración reproductora de la fuerza de trabajo. Caso del docente universitario venezolano.
Diony Alvarado y Tania Bencomo……..... 67

CAPÍTULO 7. La formación sindical multiplicativa en la formación de talento y capacitación del liderazgo sindical. unidad e identidad de la clase trabajadora como actor político.
Gerardo Vásquez y Rolando Smith……..... 79

CAPÍTULO 8. La inteligencia emocional: factor fundamental en el éxito de emprendimientos de mujeres venezolanas.
Lusmir Bolívar, Belén Tovar y Hilda Briceño ……..…….. 98

CAPÍTULO 9. Precariedad laboral en el sector universitario y su incidencia en la deserción del docente universitario.
Milena Fernández ……..... 108

CAPÍTULO 10. Libertad sindical y dialogo social en el marco de la gestión del talento humano.
Judith Useche ……..... 121

CAPÍTULO 11. Capital de trabajo y su relación con la liquidez en empresas comercializadoras.
Gabriela Azuaje ……..……..... 137

CAPÍTULO 12. Motivación laboral: Una búsqueda del sentido del trabajo, en medio de la crisis venezolana.
Marioxis Alvarado…… 146

CAPÍTULO 13. Modelo de remuneración variable para el trabajo decente**.**
Bruno Valera ……..…… 162

CAPÍTULO 14. Como comunicar el nuevo sistema de pago variable a trabajadores de nómina diaria
Bruno Valera ……..... 170

CAPÍTULO 15. Motivación y satisfacción laboral en empresas del sector de servicios de alimentos.
Ero Del Canto, Yesenia Mignini y Geisser Sánchez……..... 182

CAPÍTULO 16. Trabajo en el ámbito de las artes en Venezuela.
María Aquino ……..... 193

CAPÍTULO 17. Reconocimiento de los ingresos en contratos de cuentas en participación.
Fabián Martínez y Mariela Araque ……..... 204

CAPÍTULO 18. Procrastinación: el enemigo de la productividad en el teletrabajo.
Lusmir Bolívar, Dayana E. Querales y Anahir Rodríguez 217

CAPÍTULO 19. Retos del derecho del trabajo en Venezuela ante las nuevas categorías laborales surgidas de las tecnologías de la información y la comunicación.
Diony Alvarado ……..... 231

CAPÍTULO 20. Estrategias preventivas por covid-19, gestión de seguridad y salud en el trabajo orientadas a la entrega de títulos universitarios en la universidad de Carabobo.
Omar Mendoza y Armarys Flores……..... 243

CAPÍTULO 21. Gestión administrativa del sistema de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST) de una empresa de servicios médicos y farmacéuticos. Aragua, Venezuela. 2019.
Marco Jiménez y Valentina Trovat ……..... 257

CAPÍTULO 22. Unidad como herramienta para la transformación de la realidad social. epistemología de la red de expansión humana a partir de la acción colectiva y la acción formativa para lograr optimizar su eficiencia.
Gerardo Vásquez y Rolando Smith ……..... 270

CAPÍTULO 23. Gestión del tiempo: recurso para la dirección de personas en época de pandemia en Venezuela.
Belkys Suárez……..... 289

CAPÍTULO 24. El turismo comunitario desde el enfoque de género y su incidencia en tiempos de covid-19.
Mayra Quiñonez, Juan Tapia y Mercedes Navarro..... 302

CAPÍTULO 25. El talento humano y su incidencia en la calidad de servicio del sector turístico: análisis y perspectivas teóricas.
Carlos Albán ……..... 314

CAPÍTULO 26. Los costos de los siniestros laborales: una cuestión de visibilización.
Mariela Araque, Daniel Verenzuela y Adrián Salas..... 328

CAPÍTULO 27. La gestión de gente: análisis y perspectivas en tiempos sensibles y complejos para el mundo covid-19
Magda Cejas, Nilda Chirinos y Edisson Frías ……..... 342

CAPÍTULO 28. Las competencias del talento humano eje clave en el sector turístico rural para el fortalecimiento del desarrollo sostenible- Ecuador.
Magda Cejas, Silvia Aldaz y Derling Mendoza ……..... 355

CAPÍTULO 29. Impunidad: consecuencia de la omisión laboral en los planteles educativos del estado Yaracuy.
Jesús Montaner……..... 369

CAPÍTULO 30. Condiciones de trabajo del profesor universitario de la facultad de ciencias económicas y sociales de la Universidad de Carabobo.
Francis Granadillo y Fernando Guerrero……..... 378

CAPÍTULO 31. Calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad.
Valentina Trovat, Mónica Ochoa y Angemi Jiménez……..... 391

CAPÍTULO 32. De la pobreza a la prosperidad. un cambio de mentalidad.
Esmeralda Rodríguez y Aura Torres ……..... 406

CAPÍTULO 33. Transformación cultural desde el gestionamiento energético de las organizaciones.
Nerza Rey, Gladys Hernández y Belkis Rojas ……..... 417

CAPÍTULO 34. Aspectos técnicos jurídicos de la seguridad y salud en el trabajo, en pandemia por covid-19.
Omar Mendoza y Bladimir Mendoza……..... 430

CAPÍTULO 35. Debilidades de la mediación ante los órganos administrativos del trabajo, caso inspectorías del trabajo.
Nuvia Pernia y Yolimar Pernia……..... 441

CAPÍTULO 36. Prueba de hipótesis en remuneración variable, herramienta estadística, programa SPSS.
Bruno Valera……..... 455

CAPÍTULO 37. Migración, trabajo y calidad de vida de venezolanos en la republica de chile, ante la aparición del covid-19.
Belkis Tovar, Yamile Delgado y Luis Sequera……..... 467

CAPÍTULO 38. Una perspectiva del teletrabajo en el contexto de la pandemia del Covid 19.
Thania Oberto y Miguel Sánchez……..... 479

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 III Congreso Nacional e Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo en noviembre del año 2019 y 2020.

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 en el año 2019 el III congreso Nacional “Productividad, sustentabilidad y disrupción: Aportes prácticos a los objetivos de desarrollo sostenible” y en el año 2020 el III Congreso Internacional "Traspasando Fronteras para el Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de la ONU", que buscaron 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. Desde el año 2020 la pandemia covid19 nos ha impuesto un ritmo de trabajo diferente y en función de garantizar la continuidad de nuestros congresos se decidió, llevarlo a la modalidad 100% virtual.

Los eventos antes reseñados sirvieron 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 38 capítulos que abordan temas de gran actualidad en Trabajo en tiempos sensibles.

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

DISEÑO DE DIRECCION DE PLANIFICACION Y CONTROL DE GESTION PARA ENTIDAD MUNICIPAL

Nohelia Duran
Claribel Mieres
Víctor Campos

Introducción

El proceso administrativo cuenta con cuatro fases fundamentales y necesarias que debe contar la organización, la primera etapa corresponde a la Planificación, comprende la selección de tareas a realizar para lograr los propósitos de la organización, luego sigue la Organización, tiene que ver con la asignación tareas a ser ejecutadas por el recurso humano, establece los procesos y procedimientos a llevar a cabo la empresa. La siguiente fase del proceso tiene que ver la Coordinación, consiste en la direccionalidad apropiada que ayuda a la entidad a lograr sus objetivos para la cual fue creada, asimismo orientada a la productividad de las personas por medio de la motivación, el liderazgo y ambiente de trabajo. Y finalmente, el Control, que consiste en medir el desempeño actual con el esperado, luego determinar los ajustes requeridos con la finalidad de dar cumplimiento con lo planificado.

Considerando lo anterior surge el interés del equipo investigador en explicar la situación problemática que viene padeciendo el órgano municipal perteneciente a la administración pública nacional, con relación a la ausencia de unidad administrativa que tenga por función las actividades inherentes a la planificación y control de la gestión tal como lo establece la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2010).

En la actualidad el organismo municipal objeto de estudio, se encuentra compuesto por el poder ejecutivo, representado por el Alcalde como autoridad máxima y acompañado del tren ejecutivo compuesto por los líderes de direcciones Despacho del Alcalde, Administración, Contabilidad, Presupuesto, Compras y Servicios, Tesorería, Hacienda, Talento Humano, Transporte, Bienes y Sindicatura, Bienes; estando ausente la Dirección de Planificación y Control de Gestión, que de acuerdo

a lo fijado por el artículo 4 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2010), debe velar por el sistema de control que comprenda el conjunto de organismos, estructuras, recursos procesos que bajo la coordinación de la Contraloría General de la República trabajarán de forma coordinada a fin de alcanzar los objetivos de las entidades que ese encuentran sujetos a dicha ley.

El que la entidad municipal no cuente con la Dirección de Planificación y Control de la Gestión, se deba posiblemente a falta de conocimiento del ente municipal, ya que la administración pública tiende a crecer y operar de forma desorganizada. Asimismo, otra razón pudiera estar vinculada a que la entidad municipal no asigne el grado de importancia que tiene la unidad administrativa a las funciones de control de la gestión. Es posible que existan intereses políticos que ven de modo no conveniente el control de la gestión y por tanto deseen el no surgimiento de la dirección de planificación y control de gestión. Lo que trae como consecuencia que no se realicen evaluaciones de riesgo exigidas por la normativa de control interno diseñadas por la Contraloría General de la Republica.

El presente artículo tiene como objetivo general: Diseñar la Dirección de Planificación y Control de Gestión, con la finalidad de efectuar la evaluación del cumplimiento de objetivos y metas mediante indicadores de gestión, a la organización municipal ubicada en el estado Carabobo.

Las Organizaciones

Las organizaciones se caracterizan por ser sistemas abiertos dado a que intercambia recursos continuamente con el entorno, por lo que es vital para ellas llevar a cabo interacciones, dejándose trasformar con miras a adaptarse mejor a las condiciones adversas del entorno. Es de singular importancia, revisar las diferentes acepciones que le asignan al término organización, en consecuencia los teóricos se vieron en la necesidad de crear áreas especializadas para el estudio de la organización y las denominaron teoría de la organización, comportamiento organizacional, desarrollo organizacional, sociología de las organizaciones, cada especialidad le ha dado al término su propia conceptualización, tal como lo señala Certo (2001) la organización está definida como un grupo de personas de relativa

permanencia, siendo el orden una característica de la sociedad moderna, orientada a un fin, con metas comunes, además de actividades y responsabilidad diferenciadas, de coordinación racional y que interacciona con el ambiente.

Con respecto a los tres primeros rasgos, el autor destaca que los sujetos se reúnen para formar colectivos llamados organizaciones en cuanto a la determinación de metas, fijación de actividades, responsabilidad, jerarquía y coordinación; éstas reflejan cualidades propias de la organización. Del mismo modo, la organización no se refiere solo a un grupo de personas que se suman para unir esfuerzos y voluntades, sino que la misma tiene un fin de por sí, ser reconocida. Dentro y fuera de se distribuyen roles y tareas, existiendo la asignación de cuotas de poder de modo formal, su permanencia en el tiempo puede ser limitada y la misión para la cual fue creada es bien explicita en su acta de fundación, igualmente la organización mantiene el sistema comunicante y de coordinación además de poseer criterios para el control y valoración de los procesos.

Certo (2001) teórico de las organizaciones señala otros aspectos de la misma, tales como ser la unidad social diseñada para alcanzar determinados fines, dispone un entramado de relaciones por lo que se vuelve compleja. Para el citado teórico, la organización se problematiza, es decir, busca soluciones a los problemas que le atañen y toma decisiones. Otro enfoque relativo a la organización es lo afirmado por Cejas, M y Jácome, M (2006), para las académicas, la organización posee estructuras de mantenimiento y de producción, determinan pauta formal en cuanto a la división del trabajo, existe claramente la autoridad formal y contienen una ideología que la dota de normas para sustentar la autoridad.

La eficacia de la organización depende en gran parte del comportamiento de los individuos que hacen vida en ella, ya que las personas se relacionan continuamente con las entidades, cada individuo es una complejidad, tiene pensamiento, actitud y talentos natos, por lo que cada cual tiene una forma diferente de percibir la organización. Los modos de interactuar de los sujetos en la organización generan expectativas en cuanto al comportamiento del personal, por lo que se desprende que la organización es una estructura que permite la interacción de grupos e individuos, asignándoles roles. Buena parte de la vida de las personas transcurre

en la organización ya que en ella desarrolla el sujeto, asimismo se cumplen tareas, logran objetivos, hay crecimiento como también puede haber resentimiento, la organización es parte fundamental en la vida de las personas.

El Proceso Administrativo y la acción de Planificar

El proceso administrativo, la acción de planificar es una actividad ineludible del administrador o gerente, la misma indistintamente debe ser aplicada en pequeñas, medianas y grandes corporaciones con o sin fines de lucro. El propósito general de la planificación es contribuir con el alcance de los objetivos de la empresa, tal como lo afirman Koont, y O¨Donnell, citados por Certo, S (2001.127) “es facilitar el logro de los proyectos y metas de la empresa”.

La planificación vigorosa arroja resultados altamente significativos, las empresas exitosas utilizan planes, ello requiere hacer la declaración formal de metas, que los individuos sean informados y se involucren en las actividades, se sabe que el solo el hecho de planificar no evita el riesgo, pero si garantiza al gerente identificar y solventar los problemas antes que produzcan caos en los negocios. Lo negativo de la planificación, es que si no se ejecuta tal como fue concebida, puede acarrear desventajas a la empresa, por lo que el gerente debe tener equilibrio entre el tiempo dedicado a la planificación y el que se destina para la organización, coordinación y control. Las empresas, algunas de ellas, diseñan planes estratégicos (amplio alcance) y tácticos (de corto alcance), cuando el gerente de nivel estratégico, guía y participa activamente en la planificación, la actitud del mismo contribuye a que la organización humana se involucre en las actividades y procesos de cambio, por lo que el gerente debe apoyar las prácticas de planificación.

Estructura de las Organizaciones

La actividad de organizar contiene cinco etapas que de acuerdo con Certo, S (Ob.cit.2001) contemplan establecimiento de tareas, división del trabajo, asignación de recursos, formalización de instrucciones y las actividades de ordenamiento. En las organizaciones existen dos tipos de estructuras, la formal conocida por la manera como se ordena el recurso más importante de la empresa, que es la gente y la misma se patentiza en el organigrama, este tipo de estructura está determinada

por la gerencia, y la estructura informal, la que se palpa a través de la interacción con los miembros de la entidad, la misma surge de modo espontaneo, se vigoriza con los valores individuales, patrones de conducta y la comunicación.

La manera común de corporizar la estructura es por medio de la creación de unidades administrativas que pueden ser llamadas gerencia, departamento, dirección, división, jefatura, oficina, sección. Básicamente se utiliza la figura de la departamentalización, la cual se materializa en la unidad administrativa a la que se le asignan recursos (humanos, materiales, equipos y tecnología) con la finalidad de realizar las funciones administrativas en la empresa. Al proceso de crear departamentos se le conoce como departamentalización, se entiende como el contingente de espacios administrativos y delimitados donde se llevan a cabo funciones y actividades específicas.

La estructura de la organización indica la forma en que las personas se agrupan, los procesos tienen que ver con las actividades que se realizan en el seno de la entidad, por lo que dan vida al organigrama, la comunicación, toma de decisiones y el desarrollo organizativo son parte de los procesos. Los individuos y grupos, las relaciones de estos con la entidad y su entorno reciben el nombre de cultura, que en atención a Cejas, M y Jácome, M (Ob.Cit.2006) la cultura de la organización está asociada con su personalidad, ambiente, forma de ser, ya que la cultura de la organización determina el comportamiento de la gente, estimula a los trabajadores y determina la manera como la información incide en las relaciones internas y en los valores.

En la actualidad existen modelos o patrones que permitan ordenar a las empresas con el propósito que logren alcanzar los fines para lo cual fue constituida. Citando las ideas de Robbins, S. (2011), determina la estructura organizacional como proceso que permite realizar la distribución formal de los empleos en la empresa, dada que la misma es de vital importancia ya que introduce la formalidad en las relaciones de mando, en las tareas y responsabilidades, así como los procesos y procedimientos en mapa de unidades administrativas, recursos materiales y en las funciones con la firme convicción del logro de metas. Por otro lado, Chiavenato, I. (2011), sostiene que la estructura tiene mucho que ver con la forma como la

organización se desea gestionar, igualmente el mencionado teórico de la ciencia administrativa, destaca la presencia de la estructura formal la cual se basa en relaciones explicitas fijadas por la dirección o alta gerencia, de igual manera, se tiene la estructura organizativa informal, como el conjunto de relaciones que surgen de forma natural por el mismo contacto entre los miembros que hacen vida en la organización, y además existe estructura real de la empresa basada en los aspectos formales las relaciones informales. En términos generales, la estructura es imprescindible para la entidad porque permite el orden y control a la misma, ayuda a diseñar estrategias y asignar responsables, de línea objetivos y metas, determina deberes y actividades, establece niveles de autoridad y subordinación de cada trabajador.

Diseño de la Investigación

El diseño corresponde al marco general en el que se insertará la investigación, de tal forma que las técnicas e instrumentos de recolección de datos así como el análisis de la información se acoplen al estudio propuesto. Sobre este particular, Arias, F (2012:27), señala que “el diseño de investigación es la estrategia general que adopta el investigador, como forma de abordar un problema planteado…se clasifica en: documental, de campo y experimental”.

Se considera utilizar el diseño no experimental, debido a que no se tiene la intención de alterar las condiciones vigentes en la situación problemática, ya que el propósito del estudio será diseñar la unidad administrativa que tendrá por función coordinar las actividades de planificación y control de gestión del órgano municipal ubicado en el eje oriental del estado Carabobo. El diseño no experimental se encuentra definido por Hernández, R Fernández, C. y Baptista, P. (2010:267), “cuando no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador”

Como se trata de diseñar la estructura organizacional para la Dirección de Planificación y Control de Gestión, por lo que no existe la intención de parte de los investigadores modificar ni mucho menos alterar elementos de la realidad organizacional, ya que la unidad administrativa, de acuerdo al marco legal vigente, requiere que la misma tenga presencia como estructura formal en el organismo

municipal. Del mismo modo, el estudio tendrá carácter transaccional, ya que los investigadores se limitarán recopilar datos en un momento único y luego procesarla con miras a describir las aristas que determinan el objeto de estudio.

Tipo de Investigación

Con la finalidad de llevar a cabo el estudio se recurrirá a la investigación de campo, la cual permite ubicar a los investigadores alrededor de las incidencias reales del problema, es decir, desde el lugar donde se desarrollan los acontecimientos. Atendiendo a lo anteriormente, el trabajo de campo requiere información relacionada con las actividades que efectúan las direcciones de la organización municipal y que son vitales para definir las funciones, tareas y responsabilidades que a bien tendrá la Dirección de Planificación y Control de Gestión que se aspira diseñar, con respecto a lo anterior Balestrini, M. (2001) sostiene que los estudios de campo permiten la interacción entre los objetivos y la realidad que se analiza, ya que se observan y recopilan datos directamente del ambiente natural.

De acuerdo a las particularidades el estudio de campo según Balestrini, M. (2001), “el investigador recoge información directa de la realidad. Está referida a fuentes primarias y se obtiene a través de la aplicación de técnicas de recolección de datos como el cuestionario, la entrevista y la observación científica”. Igualmente, Arias, (2012), afirma que cuando los datos se recogen directamente de la realidad, se denominan primarios y su valor radica, en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se obtienen los datos. Conviene acotar que no toda información puede alcanzarse por esta vía, ya sea por limitaciones con las fuentes de información, instrumentos diseñados y el tipo de información requerida.

De igual modo, en atención al objetivo principal o general del estudio, se tendrá una fase de documental, debido a que la entidad municipal pertenece a la administración pública, la misma se encuentra muy regulada por instrumentos de carácter legal y normativo, necesarios a efecto de establecer la estructura y funcionamiento. Es importante acotar que la estrategia bibliográfica y documental ha sido vital en la confección del plan de trabajo (proyecto de investigación) y será fundamental para la conclusión del mismo, al respecto Arias, F (ob.cit.2012)

Conclusiones

Las empresas del sector privado de la economía así como las instituciones gubernamentales se han visto en la necesidad de ampliar esfuerzos y acciones a fin de brindar la mayor satisfacción a los clientes y contribuyentes. En virtud de ello, como parte de la gestión, las organizaciones implementan acciones que permitan sistematizar las actividades encaminándolos hacia la misión y visión del negocio. Una de las áreas medulares de la organización, denominada así por autores como Gibson, Ivancevich y Donelly (2011), Robbins y Coulter (2010), Stoner y Wankel (2010), es el diseño o estructura organizacional, la cual constituye aspecto inherente a la administración e indispensable para la actuación empresarial eficiente.

Al respecto, Robbins y Coulter (ob.cit.2010), señalan que el diseño organizacional representa el medio que emplea la organización con el objeto de dividir el trabajo y esfuerzos que conduzca a la obtención de objetivos. La estructura organizacional permite integración de áreas es decir, de tal forma que un cambio en uno de los elementos genera cambios en los demás componentes, y en consecuencia en las relaciones interpersonales y conducta de la organización.

Las organizaciones con fines de lucro, sin fines de lucro así como las gubernamentales requieren de diseño organizacional particular debido a que cada organización e institución tiene su naturaleza y dinámica, es así que la problemática de las entidades son variadas y difícil de generalizar, por consiguiente el diseño estructural adecuado será uno de los retos que persigue el equipo investigador, se espera que la estructura de la dirección de planificación y control de gestión responda a las demandas de entornos interno y externo.

La ausencia de la dirección de planificación y control de gestión, genera impactos en la organización municipal, tales como que se corre el riesgo de ser sancionada por la Contraloría General de la República (CGR), debido al incumplimiento de la normativa legal, esto conlleva a que la entidad municipal tenga total desconocimiento del cumplimiento de objetivos y metas de control fiscal, en consecuencia no permita formular planes, programas y proyectos. Se evidencia que

no se realizan evaluaciones de riesgo exigidas por la normativa de control interno diseñadas por la CGR, asimismo no se pudo verificar la existencia de manuales de normas y procedimientos, de organización y descripción de cargos. Otros efectos que acarrea, es que no exigen las pruebas de cumplimiento y exactitud para la verificación de la concurrencia y consistencia numérica entre el registro contable y el presupuesto, así como la comparación de la ejecución física de tarea y trabajo. Del mismo modo, la situación incide en imposibilidad de hacer seguimiento a los procedimientos en el uso eficiente, efectivo y económico de las tecnologías de información y comunicación, finalmente no sería posible aplicar indicadores financieros, económicos, de eficiencia y eficacia

Finalmente, la gestión pública debe determinar cómo aspecto fundamental en el manejo de los recursos, la transparencia económica, financiera y presupuestaría, a través del uso de prácticas de prevención y detección de fraudes, integración de normas y procedimientos que permitan la ejecución presupuestaria asignada. El trabajo de campo de esta investigación, requiere información relacionada con las actividades que efectúan las direcciones de la organización municipal y que son vitales para definir las funciones, tareas y responsabilidades que a bien tendrá la Dirección de Planificación y Control de Gestión. El diseño de la dirección de planificación control de gestión permite alcanzar metas y objetivos de forma eficiente y efectiva, así como el apoyo a las unidades administrativas de la corporación municipal, además de asegurar que los procesos y procedimientos se cumplan, haciendo del control interno un mecanismo eficaz.

Referencias

Arias, Fidias. (2012). *El Proyecto de Investigación***.** Editorial Espíteme, Caracas. Venezuela.

Balestrini A., M. (2001). *Como se Elabora el Proyecto de Investigación. Para los estudios formulativos o exploratorios, descriptivos, diagnósticos, evaluativos, formulación de hipótesis causales, experimentales y los proyectos factibles.* BL Servicio Editorial. Caracas, Venezuela.

Cejas, Magda y Jácome, María Isabel (2006). *La Organización en el Marco de la Teoría Social.* Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Certo, Samuel (2001). *Administración Moderna.* Pearson Editorial de Colombia. Bogotá

Chiavenato Idalberto. (2011). *Innovaciones de la administración, tendencias y estrategias. Los nuevos paradigmas.* Editorial Mac Graw Hill. México (2000).

Gibson, James, Ivancevich, Jonh, Donnelly James y Konopaske, Robert (2011). *Organizaciones. Comportamiento, Estructura, Procesos.* Editorial Mc Graw Hill. México

Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y del Sistema Nacional de Control Fiscal (2010).

CAPITULO 2

JUSTICIA DE GÉNERO: CONCEPTOS, DEBATES Y APLICABILIDAD EN VENEZUELA

Mimitzy Flores
Andrea Medina
Mónica Almérida

Introducción

Acerca de la conceptualización de justicia de género, Anne Marie Goetz (2007) es muy clara en advertir que no existe univocidad en su uso, tanto como para señalar que el mismo es útil para tratar adecuadamente las injusticias con base en el género y para expresar con cierta contundencia lo que otras expresiones como igualdad o perspectiva de género no consiguen. En tanto término, su imprecisión asegura cierta ganancia semántica pues le mantiene asociado a la equidad, el empoderamiento y los derechos de las mujeres, lo que le otorga una intercambiabilidad particular para adecuarse a los contextos y desafiar con ella los patrones de desigualdad.

Entendemos que el devenir histórico de esta construcción jurídica obedece a una lógica que la ha concebido a partir de diversos paradigmas o puntos de vista. El primero de ellos es calificado por la propia Goetz como de “facultador”, luego se pasa a un segundo, el de las “libertades negativas”, hasta un tercero más contemporáneo, con base en derechos positivos que parecen enhebrar una pauta evolutiva del pensamiento feminista con sus contradicciones, retrocesos y avances. Corresponde de seguido exponer sucintamente estas tres visiones de la justicia de género.

La primera visión parte desde el pensamiento filosófico del feminismo liberal, en el que nuestra autora recoge principalmente los aportes de Onora O´Neill (2000a) y luego de Martha Nussbaum (2000). Esta se plantea como meta de la justicia de género unas capacidades mínimas para el hacer y el ser, que dependen a su vez de las no menos exiguas “condiciones de funcionamiento básico” como intento de dar respuesta a la interrogante de hasta dónde puede llegar un ser humano en determinadas condiciones sociales. La crítica a esta versión de la justicia de género

tiene un argumento material que nos hace coincidir con Anne Phillips (2000) en varios sentidos: 1) además de descansar abiertamente en un sustento neoliberal que opta por ser conformista o convenientemente austero en cuanto a lo que un ser humano necesita o no para vivir dignamente, hace que la justicia social quede reducida al acceso individual a los bienes públicos; y 2) se aleja de otros desafíos tendientes a la igualdad en el mundo actual al desestimar los alcances de las conquistas entre los países y su interdependencia, además de evitar –por no decir que invisibiliza- el lugar del otro al negar la posibilidad de vincular las voluntades de quienes comparten la vivencia de la exclusión social o la discriminación por sexo, raza o creencias, sean hombres o mujeres. Esto la convierte en definitiva, en una visión individualista de la sociedad lo que condiciona los posibles avances de una justicia de género lo que pueda lograr una individualidad.

Una segunda visión de la justicia de género es conocida como antes referimos, como la de "libertades negativas" y es juzgada por Goetz como el intento más formal puesto que está representada por la propia Convención de la CEDAW (1999) que "establece la ausencia de discriminación contra las mujeres como un indicador de la justicia de género" (2007: p.17).

Su referencia a las libertades negativas alude la orden que la CEDAW emite a los estados de prevenir la discriminación bajo el supuesto de respuesta a dos interrogantes planteadas por Cook (1997). Entre las primeras críticas a esta visión se encuentran las de O´Neill (op. cit) y están orientadas a lo que, en otros marcos conocemos como "ceguera de género" de la propia CEDAW por su linaje occidental y europeo que supone la universalidad de la norma. Esto aleja los principios de justicia del plano de lo real para asumir el la abstracción; además de dar por cierta la imparcialidad de los sistemas legales que, finalmente, terminan por reforzar prácticas que benefician a quienes gozan desde siempre, de mayores privilegios.

Desde nuestra perspectiva latinoamericana y caribeña, diría que este tipo de documentos destaca el valor cultural que se le atribuye a lo escrito, (como contraparte de lo que se acuerda en culturas de tradición oral tan presentes y

vigentes en nuestros países) en especial a las leyes, con el pretexto hegemónico de que han sido elaboradas por “gente experta” para garantizar los equilibrios en una vida en comunidad idealizada. Esta es sin duda, otra creencia que hemos aprendido en el camino de la modernidad y que resulta en una estrategia muy eficiente para el mantenimiento del estado de cosas amén de hacernos olvidar la identidad de quienes pensaron la norma y las tensiones sociales de fondo que se sublimaron.

Otra crítica que nos parece muy pertinente es la de Abeyesekera (1995) quien señala a la CEDAW de carecer de conceptos y herramientas que puedan hacer frente a las instituciones y procedimientos legales en su intención de poner de manifiesto los contenidos sexistas. La última crítica atiende la carencia de mecanismos viables para hacer cumplir las leyes y la ausencia de declaraciones formales de incumplimiento de la Convención por parte de algún estado, al menos hasta mediados de la década de los noventa del siglo pasado, como sentencia Kathree (1995). No obstante, la reciente creación de un *Protocolo Facultativo* para favorecer la presentación de las quejas por parte de individualidades o grupos vulnerados, se constituyó en un importante mecanismo para el acceso a alguna reparación que también pueden activar las ONG.

Esta última es una muestra de que esta visión de la justicia de género se ha transformado en cuanto a construir una concepción positiva de sí y en tanto componente del concepto de los derechos humanos como en el establecimiento de mecanismos de compromiso positivo para los Estados en la búsqueda de la corrección de injusticias basadas en el género (Goetz, p.19). Esta importante acomodación la asemeja en muchos sentidos a la última visión que abordaremos enseguida.

La tercera visión es presentada por Goetz como parte de un enfoque contemporáneo “basado en derechos” que enfatiza la articulación entre lo colectivo y lo individual con respecto al Estado a la vez que se propone establecer derechos que la colectividad puede y debe reclamar. Esta sola perspectiva de vinculación social individuo-colectivo, da cuenta de la valoración que le asigna al poder de la

comunidad en el contexto del Estado en el que hace vida. A la vez que destaca cómo las relaciones de poder afectan directamente el resultado de las políticas. En este sentido, el estado de derecho y los mecanismos de contraloría social son considerados una necesidad para el avance del desarrollo humano.

A nuestro juicio, en este punto cobra valor la educación y la formación en ciudadanía en su sentido de facultar a las personas para que puedan aprovechar sus propias destrezas, saberes y recursos. En especial –y coincidimos con Goetz en su insistencia- para el reconocimiento de la política y de la gobernanza como vitales para la realización de la justicia de género porque pueden ayudar en el largo camino a develar los impedimentos de la actuación de las mujeres en sus intentos de hacer avanzar sus intereses y obligar a la institucionalidad a rendirle cuentas, lo que, finalmente se traduce en evidenciar el patriarcado en las relaciones de poder de las instituciones sociales.

El aspecto referido a la indivisibilidad de derechos civiles, políticos y económicos nos toca muy de cerca a quienes vivimos en países Latinoamericanos, en donde los Estados legislan “negativamente” en su intento de proteger los derechos y de prevenir la violencia con mínimos recursos para estrategias de atención y/o reparación. Los recursos limitados de los Estados restringen notablemente la capacidad de respuesta ante las solicitudes de los grupos vulnerados, quienes a su vez distan de garantizarse el cumplimiento de sus solicitudes y en muchos casos siquiera alcanzan a hacer sus reclamos. Esta serían algunas de las críticas al enfoque sustantivo basado en derechos.

Existen otras visiones no menos importantes que lo consideran instrumento del imperialismo cultural occidental pues propiciarían la expansión del neoliberalismo integrando las economías nacionales al mercado global, (O'Neill, 2000a) a partir de su intención original de facilitar las reformas de la gobernabilidad desde los derechos humanos. También sobre esta visión de la justicia de género cae la crítica por ser evasivos en el señalamiento de los agentes obligados a hacer satisfacer los reclamos y a cumplir con las reparaciones a lugar.

Debates

Como recuento podríamos entender que las leyes no avalan la subordinación de las mujeres aunque preexistan las “perspectivas legitimadoras de la subordinación” en nuestra cultura patriarcal planetaria. Goetz parece asegurar que no es la norma la que justifica las inequidades sino precisamente las convicciones culturales que albergamos, -con énfasis en las referidas al honor y la propiedad-; lo que a nuestro juicio otorga a quienes deberán legislar como a la ley, un carácter mítico de imparcialidad con respecto a la sociedad en la que deben regir.

Como ha sido notorio, hay rasgos clave que demarcan una justicia de género que van desde los materiales (estándares de acceso o goce de recursos para las mujeres), el sesgo cultural de las nociones de autonomía o elección y la definición de prioridades que los Estados consideran para sus políticas públicas. Abordar estos elementos como garantía de eficacia de una justicia de género para nuestros países implicaría, según consideramos, atender la descolonización de los sistemas legales con un intento por concretar –en lugar de abstraernos de- la justicia cotidiana en las comunidades, lo que le dotaría de sentido de pertenencia, cercanía e incluso recobraría algún prestigio para la institucionalidad tan criticada por su ineficacia.

Goetz señala otras fuentes de controversia e identifica certeramente la interpretación que hacen quienes detentan los espacios de poder al referirse a los medios requeridos para lograr la justicia de género, entendiendo como puntos de partida sus propias expectativas o los roles sociales que cumplen. Esto resulta cuando menos contradictorio, de allí que su ejemplo sobre el rol del Estado y de su posicionamiento en el concierto internacional sea determinante en la calidad de la ciudadanía de quienes habitamos los países como una condición inevitable propia de la justicia de género.

Otro aspecto importante es la diferenciación de la justicia de género para hombres y mujeres y para estas últimas entendida como una diversidad interseccionada. Entendemos que se trata de viabilizar un tratamiento que aspire más que la

igualdad, por lo que convenimos en que las medidas positivas representan un paliativo compensatorio aunque estén pareadas con la tensión de si las diferencias humanas deben considerarse en los principios de justicia. Precisamente la oposición universalidad/relativismo en el derecho apunta un debate adicional.

Justicia de género y discriminación en Venezuela

Una de las categorías más útiles para la aplicabilidad de una justicia de género es la interseccionalidad, entendida esta como entrecruzamiento de dimensiones que constituyen de manera dinámica las identidades de las mujeres y de las cuales pueden derivarse un sin fin de formas de discriminación. Este sentido venniano es buena metáfora para ayudar a hacer visibles las máscaras de la discriminación que, en tanto grupo social, vivimos las mujeres en Venezuela, muy a pesar de lo aparentemente favorables que son los actuales marcos normativos.

Es oportuna una breve elaboración sobre la idea de grupo social que Iris Young (2000) concreta al diferenciarlo de la noción de conjunto o asociación aludiendo como centralidad la comunidad o pertenencia a algunos rasgos identitarios como el idioma, la historia común, las tradiciones, entre otras. Lo que nos remite a grupos concretos como los étnicos con afinidad territorial, lingüística, religiosa y desde luego, a los de género. En este sentido, Christian Courtis (2008) acuña la categoría de “factor prohibido o sospechoso” para aludir en cita a la *Convención Americana sobre Derechos Humanos*: “raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones, políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. (2008:169). Rasgos estos que, interesa tener a la vista en tanto pueden derivar en un estereotipo y a su vez favorecer prácticas de exclusión, que si se superponen o entrecruzan, pueden generar una discriminación múltiple.

De regreso al contexto venezolano, interesa ilustrar que como en casi todos los países de la región, los derechos económicos, sociales y culturales de las mujeres se encuentran en rezago con respecto a los de sus pares masculinos. En este

documento abordaremos lo que a nuestro juicio se ha constituido en una violación al derecho de participación y representación, que es entendido como un derecho social y es recogido por el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* (en adelante PIDESC, 2016) como sigue:

> A pesar de que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por las violaciones de los DESC, no suelen estar en la mesa a la hora de tomar decisiones económicas y políticas importantes. Esta falta de representación en todos los niveles hace que los derechos de las mujeres sean con demasiada frecuencia periféricos, incluso invisibles, en la formulación de políticas. En muchos países, el CDESC ha expresado su preocupación por el bajo número de mujeres en puestos de decisión y, en particular, por su escasa representación en el Parlamento, altos cargos gubernamentales y el sistema judicial. (p: 41-42)

A pesar de que en Venezuela, ha habido importantes avances en las políticas públicas el marco cultural sigue siendo sin duda una gran limitación para la consolidación de los derechos de las mujeres. Al interior de los partidos políticos como en las creencias de la sociedad, se mantienen imaginarios patriarcales que obstaculizan la visibilización y efectiva participación de las mujeres en todos los espacios. Ello favorece la emergencia de hombres para las candidaturas, a lo que hay que sumar la menor capacidad económica de las mujeres para financiar sus postulaciones; todo lo cual resulta en una marcada exclusión de las mujeres de los espacios decisorios.

En este sentido, el artículo 144 de la *Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política* (LOSPP) promulgada en 1997 y derogada por la *Ley Orgánica de Procesos Electorales* (2009), pretendió favorecer la cuota de paridad al interior de los partidos políticos y así garantizar la inclusión de las mujeres en los hechos. Ello aportaría al logro del derecho a la participación plena y en igualdad de condiciones en los diferentes cargos de elección popular.

La CEDAW, ratificada por el Estado venezolano, establece en su art. 7, para referirse a los derechos políticos y a las medidas positivas, que los Estados Partes deben favorecer la eliminación de la discriminación de la mujer en la vida política y pública y que éstas puedan participar en condición de igualdad con los varones. Lo

que propició el diseño y la revisión de las políticas públicas y gracias a ello a finales de la década de 1990, con el artículo 144 de la LOSPP, el Estado venezolano se propuso instituir la norma de cuotas como una medida positiva para la incorporación de las mujeres a las listas de elección.

Por otra parte, la Carta Magna se actualiza y se redacta una nueva en 1999. Ahora el artículo de la LOSPP que referimos (que señalaba que los partidos políticos y otros grupos, están en la obligación de incluir al menos un 30% de mujeres en sus listas de postulación para todos los cargos de los cuerpos deliberantes), está en consonancia con el artículo 21 de la CRBV que declara la igualdad de todas las personas y proscribe la discriminación con fundamento en la raza, sexo, credo o condición social que pudiera anular o menoscabar sus libertades y derechos. También prevé protección para los grupos vulnerables como sanción por su incumplimiento.

A partir de ese año, con la llegada al poder de la propuesta política de democracia participativa y protagónica, las luchas de las mujeres venezolanas han resultado en conquistas y avances en otros sentidos pero en cuanto a su participación política no ha sido suficiente para garantizar la paridad, por lo que se hace necesaria la aplicación de esta legislación con la finalidad de favorecer la visibilidad, presencia e igualdad sustantiva de las mujeres en la espacios de poder de nuestro país.

Paradójicamente, en la proximidad de las Megaelecciones del año 2000, el propio argumento del artículo 21 de la reciente CRBV fue utilizado en contra de las mujeres a través de la Resolución transitoria N° 000321-544 del Consejo Nacional Electoral (CNE) para suprimir la aplicación del artículo en cuestión y desconocer así su vigencia; lo que es juzgado como una decisión inconstitucional con unas consecuencias que desvanecen la conquista en favor de la igualdad y de la no discriminación. La Sala Electoral del Tribunal Supremo de Justicia recibió demanda de nulidad interpuesta por la experta feminista Sonia Sgambatti, que como era de esperarse, no prosperó por ser declarada improcedente, lo que ratificó la validez de

la acción del CNE y desconoció el rango constitucional de las medidas de acción positiva, como reseña Evangelina García Prince (2014).

En junio de 2009, en el marco del debate del *Proyecto de Ley de Procesos Electorales* en la Asamblea Nacional, fueron presentadas a la Comisión de Participación Política, por parte de la *Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad*, unas recomendaciones de forma y de fondo, para que se incluyera la paridad de género como obligatoria y la alternabilidad para cargos de elección popular en todos los niveles de gobierno, cargos de dirección en organizaciones políticas, partidos, sindicatos y gremios. Asimismo, en los directorios y juntas directivas de todos los entes de la administración pública y exhortando a la empresa privada a lo propio. Aunque como anteproyecto fue aprobado en la primera discusión, finalmente no se le dio continuidad y la nueva Ley (LOSPE) erradicó la posibilidad de paridad.

La realidad nacional nos ha mostrado que en las elecciones celebradas en los años 1983, 1988, 1993, 2000, 2005, 2010 y 2015, la representación de la mujer en los cuerpos deliberantes, fue numéricamente insignificante. Hoy las mujeres solo ocupan el 19,8% de los escaños en la actual Asamblea Nacional: 25 a favor de la coalición Mesa de la Unidad Democrática y ocho para el Partido Socialista Unido de Venezuela. Y en el anterior período 2011-2016, la Cámara de Diputados quedó constituida por 167 diputados, de los cuales 136 eran hombres, un 81,4% del total de diputados elegidos y la participación femenina quedó en 31 mujeres Diputadas, lo cual representó el 18,6%.

Como otra evidencia de la desigualdad en el goce de los derechos políticos de las mujeres venezolanas, Beatriz Llanos y Vivian Roza (2015), reseñan que Venezuela junto a Guatemala son los únicos países de la región que carecen de una legislación que garantice la presencia de mujeres en las listas para cargos de elección, por lo que el derecho a la participación plena y a la igualdad de género –entendida como empoderamiento en los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de

Naciones Unidas- se ve severamente limitado por prácticas sociales de desigualdad y discriminación que alejan la paridad de los espacios de poder.

En este sentido debemos recurrir a la reciente *Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujeres* (LMIVPM, 2017) que agrega el carácter paritario en la participación de las mujeres en la formulación y dirección de las políticas públicas, en la ocupación de cargos (por elección y por designación) y en todo el ejercicio de la función pública. A pesar de que en nuestro país la Violencia Política contra las Mujeres no está tipificada como delito, es oportuna la tarea difundir su contenido e impulsar acciones que obliguen a los Estados Partes de la Convención a honrar sus compromisos, como señala Amnistía Internacional (2018)

La LMIVPM, agrega el carácter paritario en la participación de las mujeres en la formulación y dirección de las políticas públicas, en la ocupación de cargos (por elección y por designación) y en todo el ejercicio de la función pública que se expresa así:

> Se considera que la paridad de mujeres y hombres en la vida pública y política implica adoptar todas las medidas necesarias para garantizar el acceso paritario a todos los espacios de la vida pública y a todas las instituciones del Estado, particularmente a los cargos de gobierno, desde el plano internacional al plano local; así como para asegurar condiciones igualitarias, libres de discriminación y violencia, en el ejercicio de los derechos políticos. (pág. 14, art. 3)

Según lo establecido en la CRBV (1999), en lo tocante a los Derechos Humanos y Garantías, y de los Deberes en el artículo 19, se entiende que el Estado garantizará a toda persona, conforme al principio de progresividad y sin discriminación alguna, el goce y ejercicio irrenunciable, indivisible e interdependiente de los derechos humanos. Su respeto y garantía son obligatorios para los órganos del Poder Público, de conformidad con esta Constitución, con los tratados sobre derechos humanos suscritos y ratificados por la República y con las leyes que los desarrollen.

Conclusión

Resulta interesante la síntesis aproximativa a una definición con significado práctico de la justicia de género que nos plantea Goetz, en especial el sustentado en el último de los enfoques. Ella vincula la justicia de género a la participación política en el contexto democrático con la agrupación y organización social como vehículo para denunciar abusos, discriminaciones, en el caso de las mujeres y la circunscripción de roles en el de los hombres. Vuelve sobre la importancia de la creación de una contraloría social, que ella asocia a la actual definición de empoderamiento, capaz de hacer seguimiento y evaluación del cumplimiento o no de los acuerdos en cuanto a la equidad de género, sumando, eso sí, el elemento restitución o compensación. También insiste en la permanente participación en actividades de calle por parte de las mujeres como estrategia visibilizadora de su descontento y exigencias.

Goetz es consciente de que la institucionalidad profundiza los sesgos sexistas. Dar por cierta que la aplicación de la ley como norma socialmente aceptada solo es posible en el contexto social que la legitima, así como afirmar que determinada ley se elabora para una sociedad que sabrá administrarla con sentido de justicia, nos resultan premisas paradójicas. Ello porque si quienes redactan los textos legales son personas que comparten las creencias sexistas de la sociedad y están inscritos en una cultura patriarcal irreflexiva, no debe extrañarnos que la ley y la justicia resultarán en el mantenimiento de tales valores. De allí que la construcción de ciudadanía como modelación del sujeto y sujeta de la ley deba considerar este como un punto crucial.

La pretensión de la justicia de género de ampliar la autonomía y los derechos de las mujeres pone en evidencia la propia posición política de quien la arguye y lleva implícita la controversia como las tensiones. Lo que se puede ilustrar con la justificación del patriarcado por parte de las mujeres como un ejemplo los más difíciles de entender en la vida cotidiana para quien comparte ideas feministas.

Sabemos que bajo el argumento sacralizador, forjado desde la religión o de las concepciones biologicistas del mundo, el alegato de una desigualdad aceptada nos remite a construcciones culturales muy arraigadas. Al respecto resulta obvio que las creencias sobre las que sustentamos nuestro sistema de valores son fundamentales en el razonamiento de Goetz y para el discernimiento de lo que atañe o no a la justicia y los contextos en los que se espera se aplique la ley como una convención de nuestras sociedades. Por ello, consideramos que la idea de una justicia de género requiere mayor reflexión en nuestros espacios educativos, académicos y en especial un lugar en el debate público.

En otro sentido, consideramos ha quedado claro que el principio de no discriminación deja ver su objeto de garantizar la igualdad de trato entre los individuos cualquiera sea su nacionalidad, sexo, raza u origen étnico, su religión o sus creencias y edad, lo que puede ser un buen argumento para regresar la paridad a la palestra pública. Consideramos que al garantizar la realización progresiva de los derechos, el *Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales* sería útil para exigir con carácter de inmediatez, el cese de la discriminación directa a las mujeres venezolanas que militan en partidos y otras organizaciones con fines políticos.

Referencias

Abeyesekera (1995). "Women's human rights: Questions of equality and difference", Serie de documentos de trabajo del Institute of Social Studies, La Haya: Institute of Social Studies.

AMINISTÍA INTERNACIONAL (2018): Latinoamérica: Leyes contra la Violencia Política hacia la Mujer. El Próximo paso a la paridad. https://www.amnistia.org/ve/blog/2018/04/5876/leyes-contra-la-violencia-politica-el-proximo-paso-hacia-la-paridad

Courtis, Christian (2008). *Dimensiones conceptuales de la protección legal contra la discriminación*. Ponencia presentada en el XXVI Curso Interdisciplinario en Derechos Humanos, Instituto Interamericano de Derechos Humanos, San José, Costa Rica, Agosto de 2008. Recuperado: http://www.corteidh.or.cr/tablas/r23709.pdf

García Prince Evangelina (2014). *La Paridad en la Mira. El Sistema Electoral Venezolano desde la Perspectiva de Género.* Ponencia presentada en el foro

"El Sistema electoral venezolano desde la perspectiva de género. Tensiones en el acceso de la mujer al poder". UCAB. Caracas, 10 de julio 2014.https://politikaucab.net/2014/07/.../ponencia-de-evangelina-prince-paridad-en-la-mira

Goetz Anne Marie. Justicia de género, ciudadanía y derechos. Conceptos fundamentales, debates centrales y nuevas direcciones para la investigación. En Maitrayee Mukhopadhyay y Navsharan Singh (compiladores). Justicia de género, ciudadanía y desarrollo (2007). Mayol. Nueva Delhi. Recuperado: http://www.dhl.hegoa.ehu.es/ficheros/0000/0356/Justicia_de_g%C3%A9nero.pdf

LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA. http://www.minmujer.gob.ve/?q=descargas/leyes/ley-organica-sobre-el-derechos-de-las-mujeres-una-vida-libre-de-violencia)

Kathree, F. (1995). "Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women", South African Journal on Human Rights, 11(3): 421-437.

Llanos Beatriz y Roza Vivian (2015): *Partidos políticos y paridad: un desafío de la democracia en américa latina.* BID e IDEA Internacional.

Madriz, Jhannett (2012): Visibilización de la mujer en la República Bolivariana de Venezuela. *Revista de Derecho Electoral*, Nº. 13. http://www.iidh.ed.cr/multic/userfiles/capel/ii_encuentro_magistradas/pdf/ponencias/Panel%20IV%20Jhannet%20Madriz-Venezuela-12.pdf

Nussbaum, Martha C. (2000). Women and Human Development. The Capabilities Approach, Cambridge: Cambridge University Press: 238.

OEA-MECSEVI (2017) *Ley Modelo Interamericana sobre Violencia Política contra las Mujere*s. Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los derechos Humanos (ACNUDH). Disponible en: http://blog.pucp.edu.pe/blog/fernandotuesta/wp-content/uploads/sites/945/2017/05/Ley-modelo-Violencia-contra-Mujer.pdf

O'Neill, Onora (2000a). "Justice, Gender and International Boundaries", en Bounds of Justice, Cambridge: Cambridge University Press.

Pacto internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 50 aniversario. Su importancia desde una perspectiva de los Derechos de las Mujeres. (2016). The Global Iniciative for Economic, Social and Cultural Rights.

Phillips, Ann (2001). "Feminism and Liberalism Revisited: Has Martha Nussbaum Got it Right?", Constellations 8/2.

Young Iris (2000). *La justicia y la política de la diferencia*. Cátedra, Madrid.

CAPITULO 3

LA FORMACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN CONVIVIDA: MÉTODOS, DIFICULTADES Y OPORTUNIDADES

Vivian González
Luisa Rojas

Introducción

El Grupo de investigación Orientación y Diversidad (GrIOD), está adscrito al departamento de Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo (FaCE-UC), es una estructura dedicada a la investigación en la diversidad en Orientación y disciplinas afines. En una de sus áreas de investigación nos formarnos para investigar centrados en develar el sentido de las prácticas que ejercemos en nuestra vida cotidiana. Lo usual es no tomar la vida como objeto de investigación sino dejarla de lado y privilegiar la teoría que da respuestas sobre ella.

La gran mayoría de la intelectualidad venezolana actual no se decide todavía a integrar plenamente a su pensamiento lo que vive en su historia cotidiana. De lo que se trata es de reconocer lo que somos los venezolanos. Ello exige escuchar nuestra vida, cómo la vivimos y saber de qué vida se trata. La oportunidad de reconocerse en el mundo cultural al que pertenecemos y producir conocimiento sobre ello es el reto que se nos presenta a resolver en el GrIOD-socioantropología y mundo-de-vida, un proyecto avalado por el Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo.

Intencionalidad

Aportar algunos hitos significativos del proceso de formación en investigación convivida en el GrIOD-Socioantopología y mundo-de-vida del departamento de Orientación de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Carabobo.

Teóricos Referenciales

En el GrIOD nos planteamos de interés la diversidad. Dentro de la línea de la diversidad cultural, buscando más profundidad, la entendemos aquí como distinciones de mundo-de-vida más que como simples variaciones culturales. En Venezuela siguiendo la socioantropología del conocimiento desarrollada por Moreno (2009) en su obra El Aro y la Trama, coexisten distintos mundos-de-vida en el contexto actual, esos mundos coexistentes se rozan pero no se funden. Hoy podemos con un profundo detenimiento científico observar que muchos venezolanos practican el mundo moderno, unos pocos ejecutan el mundo particular de sus etnias, y una gran mayoría nos devela una práctica de vida popular. No es pues una práctica de vida homogénea la que nos caracteriza, todo lo contrario es heterogeneidad cultural (Moreno, 2016). Así, en el marco del mestizaje venezolano se da esa radical distinción de practicaciones de vida. Sin embargo la ciencia produce el conocimiento desde lo universal del ser.

Mundo-de-vida, siguiendo nuestro referente teórico, es la totalidad de praxis-vida de un grupo histórico. Esto es la forma de practicar la vida que tiene un grupo humano histórico determinado. Este mundo-de-vida, como forma colectiva del vivir, condiciona en lo profundo el vivir concreto de cada miembro de esa comunidad, o lo que es lo mismo, la manera de ser vivo de cada sujeto. Este modo de ser, como se acaba de decir, lo constituye determinada manera de vivir que es compartida por toda la cultura. A partir de este mundo-de-vida se produce la episteme, esto es, “las condiciones de posibilidad históricas, no trascendentales, las condiciones de posibilidad histórica de un modo de conocer y por tanto de discurso y, también, de una práctica” (Moreno, 1996, citado por González, 2008, p. 164).

Reconocimiento de esa coexistencia de prácticas distintas de vida en nuestro país es una necesidad para poder entender muchos de los acuciantes problemas de nuestra sociedad. Pero no debe ser una creencia intelectual. Debemos experimentar que los significados de cada mundo-de-vida no son universales sino que son propios a cada mundo determinado. Esto es pues, que el significado de un mundo no tiene sentido en el otro. Lo primero a trabajar entonces en el GrIOD en cuanto a socioantropología y mundo-de-vida, ha sido buscar producir la experiencia

práxica y vivencial del investigador con el mundo-de-vida a través de la interpretación-comprensiva de dos historias-de-vida.

Cuando hablamos de antropología cultural entendemos por cultura como el modo que tiene un pueblo de habérselas con su realidad. Realidad toda, en pleno sentido: realidad física, espiritual, simbólica, social, semántica, practicada, afectos, simbolizaciones. Ahora bien, debemos entender con el autor que habérselas, antes que una conducta simbólica;

> es una forma de práctica, de actuar práctica e incluso materialmente con toda la realidad que constituye el mundo entero, físico, simbólico, afectivo, en el que una comunidad humana ejerce su vida, es pues el modo de pensarla, no el pensamiento sino el modo de pensamiento, el modo de percibirla, en fin: no la percepción sino el modo de percepción, el modo de vivirla (…) el modo de relacionarse afectivamente con ella, todo ello ejercido en actuaciones reales, práctica del pensamiento, de percepción (ob. cit., p. 80).

Metodología de Investigación Convivida

El grupo de investigadores se encuentra actualmente formándose en la orientación metodológica cualitativa del Centro de Investigaciones Populares (CIP) que se denomina Investigación Convivida (Moreno, 2009). Ella recibe su nombre del mismo modo en que se da la investigación; en la implicancia o convivencia en el mundo-de-vida y produce un conocimiento de la identidad del venezolano popular (Moreno, 2016). Ello plantea la exigencia de llegar al sentido de las prácticas de vida y todo lo que ello supone: postura, pertenencia, implicancia, hermenéutica de la vida concreta incluyendo la propia del investigador. El fin de la investigación es llegar al conocimiento de la vida real, concreta, esto es, la ejercitación de prácticas en un grupo humano y en cada persona, vida que no tiene existencia dispersa, incoherente, inconexa, sino que por el contrario constituye una totalidad con sentido, es decir, todo un mundo integrado cuyo contenido es toda una forma comunitaria de vivir la vida, un mundo-de-vida.

Los Participantes: El GriOD-socioantropología y mundo-de-vida, proyecto de investigación que cuenta con el aval del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la Universidad de Carabobo (CDCH-UC), ante todo, es un grupo que se centra en formarse en la interpretación comprensiva de la antropología

cultural del venezolano. Un grupo de profesores de la FaCE UC se interesaron en conocer a profundidad de la antropología cultural del venezolano a través de la Investigación convivida. La coordinadora del proyecto es además investigadora del Centro de Investigaciones Popular (CIP), por ello cuenta con la formación requerida.

Las historias-de-vida: El trabajo interpretativo-comprensivo se hace a partir de dos historias-de-vida. La historia-de-vida de Armando González (González, 2015) y la historia-de-vida de Polinella Maduro (Paruta, 2016). Una, de un hombre nacido por los años 20 del siglo pasado, la otra, una profesora que había nacido hacia el 1953.

Sesiones de trabajo grupal: discusión, grabación y elaboración de actas constituyen el grupo de acciones que despliegan en su quehacer investigativo.

Lecturas: interpretación línea por línea, lecturas parciales y globales, individuales y grupales. Producción de bloques de sentido. Fenomenología y hermenéutica de la cotidianidad.

Instrumentos de interpretación*:* La Clásica pregunta hermenéutica, las marcas-guías, la multiplicidad de métodos según lo demande la historia-de-vida.

Producto**:** Las Sesiones de trabajo grupal interpretativo quedaron registradas en cinco actas que reflejan de modo fidedigno el trabajo-comprensivo-interpretativo realizado en cada sesión de trabajo. Participan todos los miembros del grupo asistente, más para esta oportunidad referiremos una muestra del trabajo registrado en el GrIOD. La interpretación de los bloques de sentido, extraídos de las actas de discusión interpretativa de las historias-de-vida antes señaladas, que mostramos a continuación solo participan algunos miembros del grupo de investigadores-profesores; Grisel Vallejo **(GV),** Vivian González **(VG)** y Alejandro Rodríguez (**AR).**

Interpretación-Comprensiva

La formación de los investigadores del grupo queda expuesta de modo sucinto, dado el espacio del que aquí disponemos, en las siguientes líneas. Veamos dos momentos seleccionados del proceso interpretativo desarrollado por el grupo a lo largo de este año 2016, para ilustrar cómo se va dando el arte de formación en investigación del grupo en la Interpretación Convivida.

Primer Bloque de Sentido

Nos remontamos a los inicios, en la primera reunión de trabajo en el GrIOD, los profesores-investigadores dentro del proyecto de formarse como investigadores convivientes, la coordinadora del mismo les solicitó:

> **Vivian.- Díganme, ¿cómo les fue en el encuentro con la lectura, con quién comenzamos?-** Se refería, en la expresión **"con quién**", a las dos historias-de-vida que ya hemos mencionado. Como respuesta, una de las profesoras-investigadoras dijo de inmediato a la pregunta
> **Grisel**.- Con la de Armando, yo lo veo más sencillo, es más popular (…) Bueno, las características de él, de su época, de todo el contexto, lo que lo rodeaba a él, él era el pueblo. En esa época él era el pobre…Mientras que yo veo que la historia de Polinela tuvo más oportunidad en la vida, ella venía de una clase media, viajó al exterior, esa no es característica de todo el mundo (…) Es más, a mí me parece más simpático, simpática la historia de Armando, las cosas de Armando, me cae simpático, su lectura… Sabes que se me pareció a… como la historia de mis tíos, (no se entiende) me sonó como las historias de mis tíos… Yo tenía un tío que era así como Armando… Yo tenía un tío que era divertido como era Armando, divertido, y ese tío era divertido.
>
> **Alejandro**.- A mí me llama la atención la, la… expresión que utiliza Grisel porque, es que **"entre las dos historias la veo, la de Armando es más popular".** Entonces yo me preguntaba: ¿qué es lo que hace que algo sea más popular que otro? Me lo preguntaba.
>
> **Grisel.-**Más popular es como más personas como el pueblo venezolano, tienen historias similares… Eso es lo que llamo popular (…) No, yo no digo que Polinela no es popular. Digo que Armando es más popular… La historia de Polinela es menos común. No todo el mundo es hijo de tal, que cuando… Popular quiere decir miembro del pueblo.
>
> **Alejandro.-** Entonces, la pregunta es ¿Ambos son populares? Pero ¿En qué niveles?
>
> **Grisel.-** Muy desde la ingenuidad hablé, nada académico, desde la vida. Y tú, Alejandro ¿Qué te dio a ti?
>
> **Vivian.-** Entonces, se cumple aquello de que la historia llama la historia que dice Moreno.
>
> **Grisel.-** Resuena en mí.

Interpretación-Comprensiva:

¿Qué es lo que hay de fondo en la intervención de la investigadora Grisel cuando dice del motivo que la lleva a sugerir se comience el trabajo de interpretación por la historia de Armando y no por la otra historia? ¿Qué dice cuando dice: **La de Armando, yo lo veo más sencillo, es más popular**? Se deja escuchar, que ella prioriza comenzar por aquella historia que le reporta más encuentro con lo propio

vivido por ella **(m-g).** Hay así un acuerdo entre lo que vive Armando, con lo que ella se reconoce como vivido en su familia. Su sistema de significación no es en este momento de corte intelectual **(m-g),** pero lo más interesante es ver cómo más adelante se interpreta a sí misma diciendo: **Muy desde la ingenuidad hablé, nada académico, desde la vida**. Es como bien dice Gadamer (1977) refiriéndose a Dilthey, "la vida piensa y el pensamiento vive" (p. 269). Aquí se va desarrollando la vía extraepistémica del conocimiento del investigador **(m-g).**

Interpretando a la investigadora vemos cómo emerge en el marco de la interpretación la libertad de expresar el pensamiento. Ella no se ha dado cuenta de esto, sólo ha ocurrido. El trabajo del grupo siempre estará en ir develando el pensamiento que pensamos. Aquí se presentó la oportunidad de modo espontáneo cuando dijo: **Muy desde la ingenuidad hablé, nada académico, desde la vida**. Estamos rompiendo ese cascarón de seguridad que da la ciencia tradicional **(m-g).** Nos estamos sumergiendo en una postura experiencial, integralmente vivencial ante la totalidad de la vida que discurre.

La convivencia ya está dada entre Armando y la investigadora **(m-g),** ello los antecede**.** Conviven ambos en el mismo sentido de la práctica de vida. Va emergiendo a la vez la historia de este grupo de investigación. No a todos se les hará fácil la convivencia. Son muchos años de barniz moderno con los que la academia nos ha cubierto. Espacios como este muestran cómo podemos entrar a las prácticas de vida, bien porque nos son propias o bien por implicancia adquirida. En Grisel la implicancia es de origen.

La investigación irá dejando sus huellas, nos dará las pistas a seguir, debemos estar atentos a la vivencia para encontrarnos con la practicación fundamental que habita tanto en la historia-de vida de Armando como en la de la investigadora, esa practicación que los unifica en mundo de significaciones compartidas.

Segundo Bloque de Sentido

Veamos en otro bloque de sentido un segundo momento ilustrativo de la interpretación grupal con la historia-de-vida de Armando. Registramos la siguiente interpretación que hace Alejandro:

> **Me llamó la atención** (en la historia-de-vida de Armando)… **que se presentan varias situaciones, el padre es la figura de protección y debido a su ausencia** (ocasionada por la muerte) **él se ve en la necesidad de ir a trabajar. Él le llevaba la comida al tío… Cuando la madre, él… le cuenta de la manera que lo trató el tío**(cuando le llevó el almuerzo por indicaciones de su madre) **la madre no lo regaña, es como si dijera ella: "será hermano mío pero no acepto maltrate a mi hijo".**

Detengámonos, dada la intencionalidad de esta ponencia, en el proceso formativo-interpretativo tal y como se va dando en el acto mismo de comprensión grupal. Encontramos que **Alejandro** capta sintéticamente muy bien la experiencia de vida de Armando, en las primeras 80 líneas del total de 3000 líneas de la historia transcrita, nos hace ver una secuencia de episodios en la vida del historiador, donde privilegia el asunto familia antes de la muerte del padre y después de ello, todas las consecuencias que se van a ir desplegando en el núcleo familiar.

Esta intervención acertada del investigador no ha surgido de modo natural y sencillo. Todo lo contrario, ella es producto de un aprendizaje iniciático donde los investigadores han tenido que luchar para centrarse en escuchar atentamente la historia-de-vida **(m-g).** Debemos destacar que lo primeros momentos de análisis que antecedieron el logro de esto que mostramos, estuvieron cargados de intervenciones signadas por lo psicológico, esto es buscaban entender desde un conocimiento que ofrece seguridad y la psicología les sirve de piso y fundamento para el análisis que hacen. Aquí, en la historia-de-vida convivida, lo único que debe guiar la comprensión es la palabra pronunciada en la vida narrada.

La intervención de **Alejandro** denota que está apegada al texto narrativo **(m-g).** Eso es un logro. No ficcionar. Los investigadores poco a poco van llegando a reconocer que todo acto interpretativo se hace ya en una interpretación, esto es en una apertura u horizonte hermenéutico radicalmente histórico dado por el universo lingüístico y cultural, como señala Vattimo (1992), pero sobre todo, diría Moreno (2009) por el mundo-de-vida que se habita y por el que se es habitado. Alejandro continúa diciendo:

> **Él** (Armando) **se pone a trabajar en una pulpería de chamito, con una seguridad le cuenta a su mamá y la madre sigue reforzando en él esa seguridad. Él mismo reconoce que es la seguridad que él tiene… Cuenta cuando se comió una cachapa que no había vendido (cachapas que su madre hacía para la venta) y la madre no lo regaña, lo entiende ¿entiendes?**

¿Qué es lo que está de fondo en la interpretación de **Armando** que realiza **Alejandro**? Por una parte nuestro investigador sigue muy bien apegado al texto narrado. No lo desfigura ni traslada a otro horizonte de conocimiento. Está apegado a lo narrado en la historia. Esto ya hemos dicho, aquí es fundamental. Otra cosa que capta muy bien es cómo la madre emerge como un faro de luz de sentido de la vida del niño en pleno proceso de formación. Con la madre y el hijo estamos en presencia de la crianza en la cotidianidad centrada en la relación-madre-hijo **(m-g).**

Lo desplegado sucintamente aquí, a modo muy sintético de los acontecimientos en el marco de la mesa de trabajo interpretativo-grupal, en la palabra de dos investigadores, **Grisel** y **Alejandro,** queda solo como una muestra dado el espacio que se dispone para esta ponencia. Hemos mostrado así, someramente, solo dos breves momentos del proceso para que sirva de discusión a otros investigadores interesados en el arte de la hermenéutica de la vida.

Conclusión

En cuanto a lo propuesto en el estudio, aportar algunos hitos significativos del proceso de formación en investigación convivida en el GrIOD/Socioantopología y mundo-de-vida del departamento de Orientación de la FaCE-UC, podemos, de modo sintético, destacar dos elementos centrales. Uno es relativo a la experiencia del investigador cuando por primera vez en su hacer investigativo tiene la oportunidad de buscar la convivencia con el mundo-de-vida del historiador. Lo otro es la dificultad y la oportunidad de ir logrando que el cohistoriador entre en una apertura del conocimiento y no desfigure sino que se apegue fidedignamente a lo narrado sin trasladarlo a otros horizontes del entendimiento. Desarrollemos cada una de ellas:

Convivencia entre el Mundo-de-Vida Propio del Investigador y el del Historiador

Quiéralo o no el investigador pertenece a un determinado mundo-de-vida, esto es, una manera compartida de ejercer el vivir en la corriente de la cotidianidad. Así quedó expuesto en el lenguaje de una de nuestras investigadoras. Grisel reconoce que *habló inocentemente*. Es como si nos dice que en la investigación eso no es lo usual, lo permitido. Así, en la expresión de la investigadora de modo espontáneo salió la vida, la práctica, el mundo-de-vida, el sentido de la vida. Se ha revelado en este acto cómo nos cuesta integrar nuestra identidad en la historia cotidiana y mucho más en la tarea de investigación.

Apego a lo Narrado: Apertura e Implicancia

Si queremos entender el mundo que nos rodea que es a su vez el que habita dentro de uno, tenemos que volvernos sobre él dentro y fuera para escudriñarlo en lo afectivo, simbólico, practicado, valorado, en todas sus dimensiones. Tenemos así que, en nuestro quehacer como grupo de investigación convivida, hemos iniciado un proceso de investigación interpretativa donde el investigador se investiga, se interpela y reflexiona en la ejecución de su hacer científico develando su propia antropología cultural.

Esto implica el superar la separatividad sujeto-objeto de conocimiento para integrarlos en una suerte de intersubjetividad, donde el investigador es parte del proceso investigativo, para así superar las imperantes nociones de objetividad y universalidad. De donde deviene la construcción de nuevas epistemologías sobre lo humano, lo real, lo cotidiano, lo simbólico como expresión desbordante de la naturaleza humana, caracterizadas por observar, interpretar y comprender las diferencias, la complejidad del pensamiento, la diversidad en la lógica de vivir y entender el mundo de la vida; visiones que si bien presentan enfoques con ciertas distinciones entre ellos, en su esencia se complementan y aciertan en mantener una postura hacia lo socioantropológico como leal enfoque de lo humano (Rojas, 2013). Hemos logrado en nuestro proceso formativo como investigadores convividos en grupo despojarnos de entrada del criterio del conocimiento universal del individuo. Asumir en contraposición a ello, la heterogeneidad cultural e histórica como

horizonte de conocimiento inicial. En la lectura del Aro y la Trama (Moreno, 2009) llegamos a entender que si bien somos de una condición universal de ser seres humanos, ese ser no se da fuera de una realidad histórica completa. Así que aunque siendo seres humanos todos iguales, en concreto no lo somos en absoluto. En ideas, en abstracto sí somos iguales pero en concreto lo que existe es éste y el otro ser humano, cada uno situado en lo histórico y en un mundo de prácticas de vida.

El grupo hace un trabajo comprensivo con una vigilancia permanente para no dejarse engañar con la ficción del conocimiento universalmente aceptado. Nos educamos en seguir las pistas que la propia vida convivida relata, develamos nuestro propio pensamiento. Buscamos el encuentro lo que la historia dice cuando dice lo que dice. Comprenderla desde dentro. Ello supone derribar muros de aprendizajes positivistas, hacer epojé de ello y reaprender lo nuevo. Sobre todo supone hacer una opción por lo propio vivido para comprender lo que somos. De este modo podríamos integrar a nuestro pensamiento la vida que tenemos vivida y lograr consonancia entre lo que hacemos, vivimos, pensamos, convivimos y producimos intelectualmente como personas y académicos.

Entramos a comprender que “no hay experiencia de verdad sino como acto interpretativo Todo acto interpretativo se hace ya en una interpretación (…) Eso dice de la situacionalidad histórica del conocimiento, y en consecuencia de toda verdad científica” (Vattimo, 1992, p. 37). Así, nos acercamos a ver que se conoce desde una apertura científica que niega otra apertura. Saber que es una ficción del conocimiento la que se hace desde una apertura única occidental. Nos topamos así con la verdad del conocimiento universal. La universalidad es, antes que concepto, categoría en el más amplio sentido, esto es marco de interpretación y comprensión única.

Mostramos, pues, la deconstrucción de nuestro propio horizonte de conocimiento. Comenzamos a reconocer en uno mismo el gusto errado por conocer desde la apertura propia, y que esto sólo permite conocer la ficción que la apertura propia sobre aquella permite y produce. Iniciamos una vía extraepistémica buscando la interpretación descarnada de todo el conocer hasta sus últimas raíces (Moreno,

2009). De modo sucinto, estos apuntes refieren el método, las dificultades y las oportunidades de esta experiencia de formación en Investigación Convivida.

Referencias

Gadamer, Hans-Georg (1977). Verdad y Método. Sígueme, España.

González, Vivian (2008). Producir una Orientación para Venezuela desde el Mundo-de-Vida Popular. En A. Moreno y V. González, (comp.) La Orientación como Problema (pp 155-176). Centro de Investigaciones Populares, Venezuela.

González, Vivian (2015). Historia-de-vida de Armando González. Trabajo no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Moreno, Alejandro (2009). El Aro y la Trama. Episteme, Modernidad y Pueblo. Centro de Investigaciones Populares, Venezuela.

Moreno, Alejandro (2016). Antropología Cultural del Venezolano. Vol. I. Fundación Polar/ Centro de Investigaciones Populares, Venezuela.

Paruta, Daniela (2016). Comprensión de Textos Narrativos: Historia-de-Vida de Polinela Maduro. Trabajo de Grado de Maestría no publicado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Rojas, Luisa (2013) Lo Simbólico-Imaginario y el Proceso Salud-Enfermedad. Tesis Doctoral no publicada, Universidad de Carabobo. Bárbula.

Vattimo, Gianni. (1992) Metafísica, Violencia, Secularización. En secularización de la Filosofía. Gedisa, España

CAPITULO 4

APROXIMACIÓN A UNA CARACTERIZACIÓN DEL CONTEXTO HISTÓRICO SOCIAL INTERNACIONAL ACTUAL

Ángel Deza

Introducción

Aproximando una caracterización del contexto histórico social internacional actual, debemos mencionar en líneas generales que en el largo plazo, o plano estructural, nos encontramos en el desenvolvimiento de lo que Walerstein (Wallerstein, 1979) denominaría “el moderno sistema mundial”, que a partir de las Revoluciones Burguesas europeas desde el siglo XVI (Revolución Científica, Revolución Industrial, Revolución Francesa, urbanización, socialismo, feminismo, cambios religiosos. (Ritzer, 2012)) ingresaría a un período histórico que, de acuerdo al rasgo que se privilegie, es conocido como: Capitalismo, Industrialización o Modernidad. Este entre otras cosas se ha caracterizado por procesos de conquista y colonización por parte de imperios europeos de lo que denominaron el Nuevo Mundo (América), África, Oceanía y gran parte de Asia financiando su acumulación de riquezas y desarrollo con la extracción de las riquezas naturales de los territorios conquistados y colonizados. Algunos autores incluso consideran que esta expansión europea dio inicio a lo que hoy es conocido como “globalización”.

De manera tal que se trata de un período signado por procesos de dominación forzosa que moldearon un mundo marcadamente desigual, que incluso tras los procesos de descolonización que en América se iniciaron en el siglo XIX y en Asia, África y Oceanía en el siglo XX, posterior a la segunda guerra mundial, conllevaron esquemas de relacionamiento geopolíticos y económicos Centro-Periferia, donde los países centro son los ricos, industrializados y por ende desarrollados (primer mundo) y los de la periferia los pobres, atrasados y subdesarrollados (tercer mundo), configurándose lo que algunos autores categorizaron como la contradicción Norte/ Sur. Giddens (1998) hace una caracterización de las sociedades del mundo moderno (Giddens, 1998, págs. 98-99) categorizando cuatro tipos:

1. Primer mundo, caracterizados por: economías fuertemente industrializadas y de mercado, alta concentración urbana, acentuadas desigualdades sociales. Países occidentales (Europa, EEUU y Canadá), Japón, Australia y nueva Zelanda.
2. Segundo mundo: A partir de la Revolución Rusa de 1917 y hasta inicios de los años 90, sólo diferenciado del primero por su sistema político socialista y económico de planificación centralizada. Se clasificaba así a la ex URSS y países de la Europa del este. Estas sociedades a partir del hito histórico conocido como "caída del muro de Berlín" desintegración de la URSS, asumieron economías de mercado y se asimilaron al primer mundo.
3. Tercer mundo: Correspondiente a gran parte de las colonias europeas descolonizadas, economías fundamentalmente primarias, productoras y exportadoras de materias primas, muchas de ellas con poblaciones acentuadamente rurales. Gran parte de los países africanos, asiáticos y latinoamericanos.
4. Países de reciente industrialización: sociedades predominantemente urbanizadas y economías centradas en la industria y el mercado desde los años 70 del siglo XX, marcada desigualdad social e ingresos per cápita inferiores a los del primer mundo. Incluye Hong- Kong y Taiwán (reclamadas por China como parte de su territorio), Sudeste asiático y parte de lo que hoy conocemos como BRICS, es decir Brasil, India, China, Suráfrica además de México.

El fin de la segunda guerra mundial será caracterizado como el inicio de la Era Atómica o Nuclear, por el desarrollo de tales tecnologías bélicas altamente destructivas, y se da paso a la Guerra Fría, expresión que marca el periodo posterior a la segunda guerra mundial en el cual se produjo el enfrentamiento geopolítico entre las sociedades del llamado primer mundo agrupadas en la Organización del Tratado del Atlántico Norte (OTAN) en su afán de combatir el desarrollo y posible expansión del modelo socialista en el mundo, y las sociedades de modelo socialista agrupadas en el llamado Pacto de Varsovia, teniendo como escenario privilegiado las guerras intestinas desarrolladas en los países del tercer mundo (Corea, Vietnam, Laos, Nicaragua, El Salvador, Guatemala, Chile entre muchos otros), ubicado desde

1945 a 1989, dio al mundo moderno una cualidad geopolítica de bipolaridad, acompañado por procesos de lucha por la independencia en gran parte de las sociedades de Asia y África. Tras los cambios políticos del fin de la guerra fría, con los pactos de no proliferación de armas nucleares se abre un breve periodo de relativa paz hasta el año 2001 cuando a raíz de los ataques en suelo estadounidense a las Torres Gemelas, se abre un nuevo periodo caracterizado por las guerras preventivas.

Adicionalmente, “el reordenamiento del mapa mundial que había prevalecido desde 1945, la proliferación de nuevos Estados-nación y la aparición de nuevos poderes hegemónicos regionales como Alemania (en Europa) y Turquía (en el Cáucaso y Asia Central)” (Palacios, 2011, pág. 234), así como la conformación de un mundo mono polar combinado con la aspiración de algunas potencias menores de conformar un mundo multipolar, el cual fue tomando forma durante los años 90. Sin embargo, la caracterización fundamental de este período sería, según (Palacios, 2011, pág. 237):

1. Desplome del socialismo real
2. Entronización de la democracia occidental
3. Ascenso del neoliberalismo
4. Liberalización del comercio mundial

Paralelamente los avances científico técnicos en los terrenos de la informática, la microelectrónica, la cibernética crearon las condiciones para nuevas revoluciones tecnológicas que han impactado los sistemas productivos, sistemas socio técnicos, e incluso socio institucionales en lo que autores han denominado la era de la información. Así mismo, dados los impactos de los referidos cambios muchos autores caracterizan los nuevos tiempos bien como modernidad avanzada, posmodernidad, pos industrialismo, pos capitalismo, globalización, Modernidad Líquida, entre otros. Otros autores se plantean que la contradicción socialismo capitalismo fue ganada por el capitalismo que habría llegado a decir de Lenin a su fase superior o Imperialismo. De entre estas interpretaciones destacamos la del economista egipcio Samir Amín quien plantea que lo que se ha hecho evidente es que el capitalismo evoluciona y se transforma, poniendo como ejemplo lo que

denomina “nueva mundialización” (Amin, 1999, pág. 601), en la cual los rasgos fundamentales serían:

1. La alienación económica, es decir la dominación del poder político por la riqueza económica
2. La polarización mundial, es decir, en atención a las diferencias en el desarrollo de las fuerzas productivas se acrecienta de manera astronómica (1 a 50) la distancia entre las economías desarrolladas y las no desarrolladas en cuanto a la productividad en forma permanente. Otros autores destacan una polarización de concentración de riqueza en el 1% de la población en contraposición al 99% de pobres, en una dialéctica desarrollo/subdesarrollo, influencia/falta de influencia, inclusión/exclusión como “dos caras de la misma globalización” (Mahnkopf & Altvater, 2017, pág. 44)
3. La destrucción de las riquezas naturales, dado que el portentoso incremento de la producción material que ha supuesto la irracional destrucción de la base natural de la sociedad comprometiendo incluso la sobrevivencia de la especie humana (Amin, 1999, págs. 602-609). El crecimiento económico se daría entonces crecientemente “a través del saqueo, de la sobre-utilización de los recursos naturales, del cambio desigual en los mercados globales mediante la formación de precios controlada por los consorcios transnacionales y, sobre todo, mediante el sistema financiero global”. (Mahnkopf & Altvater, 2017, pág. 42)

Otros autores destacan la emergencia de dos imperios o grandes potencias que conforman la constelación, se tratan de China y la Unión Europea. Tal constelación es complementada por la institucionalidad internacional alrededor de la Organización de Naciones Unidas: Consejo de Seguridad, el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial (BM), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Alimentación y la Agricultura (FAO por siglas en ingles) y la Organización Mundial del Comercio (OMC). La cual estaría complementada un conjunto de potencias intermedias y emergentes por un lado y una red de “corporaciones globales, organizaciones no gubernamentales (ONG’s), grupos terroristas, fondos soberanos de capital y otros actores no estatales”

(Palacios, 2011, pág. 243), como el caso de las organizaciones religiosas internacionales y corporaciones mediáticas. Estos últimos actores habrían contribuido al debilitamiento extremo del Estado, a nivel mundial pero con especial incidencia en América latina, perdiendo los clásicos monopolios: (Grabendorff, 2017)

1. Uso legítimo de la fuerza, mediante la exclusividad en el uso de armas de fuego.
2. Control sobre el territorio, lo que incluye sanciones
3. La recaudación de impuestos
4. La creación y aplicación en todo el país de una moneda nacional
5. Así, el principio de territorialidad ha sido impactado negativamente por la globalización neoliberal, con pérdida de influencia de los actores clásicos políticos tales como los partidos políticos, los sindicatos y el propio Estado. (Grabendorff, 2017, pág. 69)

Otro de los impactos estructurales del neoliberalismo parece ser el deterioro, tanto en los hechos como en las representaciones sociales, de la propia democracia liberal “como consecuencia a la vez de su degeneración oligárquica y del carácter irreal de la «gobernanza» tecnocrática aplicada a los procesos económicos, militares, ecológicos y demográficos contemporáneos” (Verzeroli & De France, 2017, pág. 18), lo cual conllevaría a una situación considerablemente inconsistente con reales peligros de violencia, en un contexto en el que los problemas más urgentes serían la emergencia climática, el neo mercantilismo, las migraciones, la inestabilidad económica, la incertidumbre política, más aún por las políticas dominantes de la principal potencia militar del momento (EEUU) cuyo gobierno estaría determinada “a promover un programa agresivo, particularmente devastador en materia ambiental y mortífero para las minorías” (Verzeroli & De France, 2017, pág. 24).

Otra caracterización relevante acerca de la actual época apunta creciente desigualdad estructural ya no sólo en términos de clases sociales, sino que la tendencia es a agravar las separaciones y discriminaciones en términos étnicos, nacionalistas, raciales, religiosos, de género. (Mahnkopf & Altvater, 2017)

En el mismo ámbito estructural podemos ubicar lo que ha sido el patrón dominante en el mundo occidental o moderno, en cuanto a la relación del hombre con la naturaleza. En este sentido, la propensión sobresaliente ha sido valorar al mundo cultural separado de la naturaleza, a partir justamente de la hegemonización de las ideas liberales a partir del triunfo de las revoluciones burguesas, lo cual es ubicado históricamente por algunos autores a mediados del siglo XIX (Castro Herrera, 2005, pág. 2). En correspondencia con ello, la naturaleza terminó siendo un recurso susceptible de propiedad, una mercancía a ser dispuesta para los fines humanos, mirada esta que no necesariamente es compartida por otras culturas como las originarias de América.

Avanzando en la contextualización, caracterizamos la coyuntura correspondiente a finales de la segunda década del siglo XXI. En tal sentido los textos publicados por analistas calificados caracterizan la actual coyuntura:

1) En lo económico:

a.- Debilitamiento de la expansión mundial con disminución del empuje que había presentado el crecimiento económico en años anteriores, presentándose inflación moderada en general, a excepción de países como Argentina, Turquía y Venezuela. (Fondo Monetario Internacional, 2019, pág. 4)

b. Perturbaciones en el comercio mundial a raíz de la guerra comercial iniciada por EEUU contra otros países, especialmente China y que ha incluido desquites por parte de socios comerciales, amenazas a México por parte del gobierno estadounidense, así como sanciones económicas a Irán, Rusia, Cuba y Venezuela. Otro factor que incide en la incertidumbre es el retiro de Reino Unido de la Unión Europea. (Fondo Monetario Internacional, 2019, pág. 8)

c.- Rápido desplome de los precios de las materias primas, con énfasis en el Cobre y el Petróleo, esto último a consecuencia de los conflictos de Venezuela, Libia, Siria y las medidas coercitivas norteamericanas contra a Irán, a lo que se agregaría temores en los países productores de una moderación de la demanda mundial. (Banco Mundial, 2019) y (Fondo Monetario Internacional, 2019)

d.- Desaceleración acentuada de las economías latinoamericanas, con especial énfasis en la contracción de la economía venezolana (por el orden del 35%)

pronosticada para el 2019. (Banco Mundial, 2019) (Fondo Monetario Internacional, 2019)

2) En lo Político:

a.- Contradicciones con visos de conflicto potencial en tres niveles: a nivel global entre la agresiva postura del gobierno de Donald Trump en la búsqueda de mantener su supremacía como potencia mundial, la Unión Europea y la entente Rusia/China que desafían la hegemonía norteamericana no sólo en Asia sino incluso en América latina. A lo interno de las sociedades occidentales la agudización de las contradicciones de clases sociales frente a los impactos del modelo de la globalización que sólo favorece a las oligarquías y perjudica a los sectores populares (Obreros, clases medias, agricultores, jóvenes), situación que ha favorecido diferentes manifestaciones de nacionalismos tanto de derecha como de izquierdas. “De ahí vienen Trump, Salvini y el Brexit, aunque también otros movimientos ideológicamente indefinidos como el de los chalecos amarillos (Francia) o Cinco Estrellas (Italia)” (Rizzi, 2019).

b.-Se subraya los evidentes riesgos coyunturales que representa las tiranteces geopolíticas en el Golfo Pérsico, a lo cual se sumarían los posibles conflictos civiles en algunos países con sus correspondientes impactos humanitarios, movimientos migratorios de refugiados hacia países vecinos, con sus consecuencias en la estabilidad de los mercados de materias primas. (Fondo Monetario Internacional, 2019, pág. 9)

b.- Rizzi (2019) enfatiza que en Latinoamérica destaca en la coyuntura el inicio de periodo gubernamental dos modelos contradictorios. Por un lado el ultraderechista Jair Bolsonaro en Brasil, montado en la ola de la reacción conservadora que ha tomado el poder en parte de los países latinoamericanos, aliado a EEUU pero con poco apoyo legislativo, el cual ha emprendido políticas de retroceso respecto a las conquistas sociales de los gobiernos del Partido de los Trabajadores. Por otro el izquierdista moderado López Obrador, con importante mayoría parlamentaria pero contrapuesto a las políticas de EEUU.

c.- Destaca en la presente coyuntura las elecciones presidenciales tanto en Argentina como en Bolivia, en las cuales los actuales gobernantes promueven

modelos contrapuestos pero en ambos casos se plantea la posibilidad de la reelección. (Rizzi, 2019)

d.- De peso resaltante se presenta la situación de la República Bolivariana de Venezuela cuyo conflicto político interno ha adquirido alcance internacional. Se trata de una situación crítica de carácter multidimensional, cuyo centro es la estrategia de los sectores opositores de promover todas las condiciones para una salida de fuerza del gobierno constitucional encabezado por el bolivarianismo. A lo interno en el año 2019 la oposición agravó la tensión política al utilizar el principal centro de poder que se encuentra bajo su dominio, la Asamblea Nacional (en desacato), para intentar un golpe institucional al desconocer la legitimidad del gobierno surgido de las votaciones de mayo de 2018, y promover un gobierno paralelo. Simultáneamente la oposición ha utilizado a uno de sus aliados tradicionales, el sector empresarial organizado en la patronal FEDECÁMARAS para impulsar el descontento de la población mediante tácticas de desabastecimiento programado, abultamiento de precios, ataque a la moneda, promoción de la hiperinflación. En lo externo, lograr el apoyo principal del gobierno de EEUU, el cual ha conformado una coalición de gobiernos de derecha sumisos a éste denominada “grupo de Lima” y ha utilizado su amplia influencia en la Organización de Estados Americanos y la Unión Europea para estos fines. Así mismo, el gobierno de Estados Unidos a partir de la declaratoria por el gobierno de Obama de Venezuela como amenaza inusual y extraordinaria ha ejecutado agresiones económicas, financieras y comerciales contra este país, mediante lo que ha denominado “sanciones”. De manera tal que el presente proyecto se emprende en medio de una situación de conflicto institucional en el cual hasta ahora el gobierno constitucional ha mantenido el control sobre el Estado, sobre el territorio y el apoyo de tres de los otros cuatro poderes, así como del sector militar que ha tejido una apretada alianza cívico militar de acuerdo a la nueva doctrina militar bolivariana de corte antiimperialista. Asimismo, el bolivarianismo ha logrado mantener la paz pese a los intentos continuados de la oposición de generalizar la violencia callejera, mediante la convocatoria de una Asamblea Nacional Constituyente que elabora una nueva constitución, pero no solo ello sino que legisla para generar los instrumentos legales necesarios para avanzar

en la ejecución del plan de gobierno convertido en Ley Constitucional con el nombre de Plan de la Patria.

3) En los Ambiental: el informe del FMI destaca la amenaza que representa el cambio climático, dado que la estrategias de mitigación adelantadas no han sido suficientes ni efectivas, a lo que se adiciona la debilidad de los acuerdos internacionales por la negativa a participar de países clave como los EEUU (Fondo Monetario Internacional, 2019). Otras versiones son más alarmantes al subrayar que "los impactos del cambio climático se situaría fuera de los rangos de tolerancia de muchos sistemas naturales y sociedades humanas, los cuales podrían colapsar por desadaptación climática" (Aguilar, 2014, pág. 128).

A manera de conclusión parcial se podría decir que el contexto histórico internacional de finales de la segunda década del siglo XXI está marcado por significativas contradicciones inter potencias dada la tendencia a la conformación de un delicado equilibrio multipolar y la resistencia presentada por la élite estadounidense a perder su hegemonía monopolar. Destaca también como expresión de la tendencia globalizante el surgimiento y creciente empoderamiento de actores políticos no tradicionales con creciente influencia: las ONG, el crimen organizado internacional, las multilaterales (FMI, BM, OMC entre otras). También destaca importante crisis económica, pero más resaltante la crisis ambiental que pone incluso en peligro la propia existencia de vida en el planeta.

Referencias

Aguilar, Y. (2014). Entre la laxitud y la <<emergencia>>. Los consensos multilaterales sobre cambio climático. *Nueva Sociedad N° 252*, 118- 129.

Amin, S. (1999). Retorno a la cuestión de la transición socialista. En R. (. Vega C., *Marx y el Siglo XXI* (págs. 601-622). Santa Fe de Bogotá: Ediciones Pensamiento Crítico/ Ediciones Antropos.

Banco Mundial. (05 de abril de 2019). *América Latina y el Caribe: panorama general.* Recuperado el 01 de agosto de 2019, de El Banco Mundial en América Latina y el Caribe: https://www.bancomundial.org/es/region/lac/overview

Castro Herrera, G. (2005). De civilización y naturaleza. Notas para el debate sobre la historia ambiental latinoamericana. *Polis, revista de la Universidad Bolivariana 4 (10), Recuperado de: www.redalyc.org/articulo.oa?id=30541022*.

Fondo Monetario Internacional. (Julio de 2019). *Informes de perspectivas de la economía mundial Julio de 2019.* Recuperado el 01 de Agosto de 2019, de https://www.imf.org/es/Publications/WEO/Issues/2019/07/18/WEOupdateJuly2019

Giddens, A. (1998). *Sociología.* Madrid: Alianza Editorial.

Grabendorff, W. (2017). Los dueños de la globalización. Como los actores transnacionales desmantelan el Estado (latinoamericano). *Nueva Sociedad N° 271*, 55-69.

Mahnkopf, B., & Altvater, E. (2017). El planeta limitado y la globalización del 1%. *Nueva Sociedad N° 271*, 28-44.

Palacios, J. J. (2011). El órden mundial a inicios del siglo XXI: orígenes, caracterización y perspectivas futuras. *Espiral, Estudios sobre Estado y Sociedad V. XVIII (52)*, 225-265.

Ritzer, G. (2012). *Teoría sociológica clásica. Sexta edición.* México: McGraw-Hill.

Rizzi, A. (01 de enero de 2019). 2019: guía política global para un año de lucha de potencias y de clases. *El País*, pág. https://elpais.com/internacional/2018/12/31/actualidad/1546253035_393889.html.

Verzeroli, M., & De France, O. (2017). ¿De la victoria del capitalismo a la derrota de la democracia?. Entrevista con Étienne Balibar. *Nueva Sociedad N° 271*, 13-26.

Wallerstein, I. (1979). *El moderno sistema mundial. La agricultura capitalista y los orígenes de la economía-mundo europea en el siglo XVI.* México: Siglo XXI editores, S.A.

CAPITULO 5
EMPODERAMIENTO E IGUALDAD DE GÉNERO UN COMPROMISO CON LA AGENDA 2030

Belkis Tovar

Yamile Delgado

Introducción

La asamblea general de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015), al aprobar la agenda 2030, ratifica el compromiso de los estados miembros a dar prioridad a la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. La agenda comprende 17 objetivos del desarrollo sostenible, con sus respectivas metas en cada uno de estos objetivos. El interés motivacional para el presente estudio, dirige su mirada hacia la visibilidad y empuje del objetivo número 5, el cual puntualiza el compromiso de lograr el empoderamiento para todas las mujeres y las niñas y la igualdad de género.

La igualdad de géneros es un principio de derechos, consagrado en la declaración de derechos humanos (ONU, 1948). Organismo que ha emitido una serie de instrumentos jurídicos que van orientado hacia la igualdad de las personas, siendo un elemento indispensable para el desarrollo sostenible. Es notorio que los diferentes instrumentos emitidos por las Naciones Unidas, en relación a la problemática de las mujeres, constituyen un logro. Observándose a nivel mundial que muchos países han obtenido ciertos avances en la condición jurídica de las mujeres, a través de leyes y convenciones que otorgan igualdad de derechos y han permitido la consolidación de derechos humanos. Sin embargo a pesar de estos logros, aún está lejos la garantía del pleno respeto y disfrute de los derechos humanos de las mujeres, pues muchas de las leyes que supuestamente benefician a la mujer no están libres de prejuicios sexistas, o porque sólo ofrecen respuestas parciales o no responden a la realidad social e institucional de los países, siendo por tanto, limitada su aplicación y efectividad.

Abordar la igualdad de género de forma amplia es contribuir al respeto de los derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres y las

niñas, permitiendo a las mujeres empoderarse para potenciar su participación y protagonismo. En cuanto al empoderamiento, este se refiere a la ayuda que se les puede brindar a las personas, a ser más fuertes y tener más poder. (Pérez, 2017). El término, en la actualidad es utilizado hacia el empoderamiento de la mujer. Significando un elemento clave de sensibilización, para aumentar la capacidad de autonomía de las mujeres. Lo que implica que una mujer empoderada, debe lograr fortalezas para defenderse por sí misma, mejorar su autoestima, y desarrollar sus capacidades. Así mismo, tenga poder para hacer frente a las adversidades, lo cual podría ser una posibilidad para aminorar la pobreza.

El centro de interés de la presente investigación es el estudio del empoderamiento y la igualdad de género como compromiso con la agenda 2030. El escrito para su resumen consta de cuatro partes. La primera parte contiene la introducción, el propósito del estudio y la metodología. La segunda forma parte de la disertación y está referida a empoderamiento e igualdad de género, un compromiso esencial para la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. La tercera también forma parte de la disertación y aporta elementos acerca del empoderamiento de la mujer, un reconocimiento a sus derechos. La cuarta parte contiene vivencias de empoderamiento de mujeres en el municipio Valencia y los hallazgos. Finalmente se encuentran las conclusiones.

Propósito

Reflexionar acerca del empoderamiento y la igualdad de género y visibilizar prácticas de mujeres empoderadas en el municipio Valencia del estado Carabobo.

Metodología

En el conocimiento de la realidad social, se siguieron fundamentos del paradigma cualitativo. Dentro de este paradigma, se siguió el enfoque de la investigación social cualitativa, sustentada en un piso epistémico desde la perspectiva de género. El colectivo estuvo integrado por 06 mujeres que tienen sus negocios en el municipio Valencia del estado Carabobo, quienes fueron las informantes clave. Como técnicas de recolección de la información se utilizó la observación participante, entrevista en

profundidad, video, fotografía. (Corbeta, 2003) (Martínez, 2007) (Delgado de Smith, 2013).

Empoderamiento e igualdad de género, un compromiso esencial para la protección de las personas, el planeta y la prosperidad

Para la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2016), un factor que ha impulsado decididamente el empoderamiento de las mujeres, además de las propuestas desarrolladas en el nivel internacional en especial la Plataforma de Acción de Beijim, es también la agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas a favor del empoderamiento económico de las mujeres; y la realización de los derechos de la mujer al trabajo. Gracias a la capacidad de la organización de las mujeres se busca promover su derecho a un trabajo decente y al empleo productivo bajo los parámetros internacionales.

En sintonía con Olney (2016), 193 países incluyeron la igualdad de género, como elemento central en la Agenda 2030 de desarrollo sostenible de las Naciones Unidas. Como resultado los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), comprenden metas sensibles al género y el objetivo nro. 5 especifica la prioridad: lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. A pesar de que se han logrado algunos progresos a nivel mundial, como es en algunos países el caso de la educación, pero no así en el plano laboral, el cual ha tenido gran dificultad equiparar los empleos, los salarios y las condiciones de trabajo de las mujeres con respecto a los hombres. La tasa de partición de las mujeres en la fuerza de trabajo es de un 50%, y sus ingresos también son menores, las mujeres continúan asumiendo las tareas del hogar y las obligaciones familiares, al tener que encargarse prioritariamente de los niños, ancianos y enfermos.

De acuerdo a (ONU, 2015), el objetivo nro. 5 de la Agenda 2030 comprende las siguientes metas:

5.1- Poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo

5.2- Eliminar todas las formas de violencia contra todas las mujeres y las niñas en el ámbito público y privado, incluidos la trata y la explotación sexual y otros tipos de explotación

5.3- Eliminar todas las prácticas nocivas, como el matrimonio infantil, precoz y forzado y la mutilación genital femenina.

5.4- Reconocer y valorar los cuidados no remunerados y el trabajo doméstico no remunerado, mediante la prestación de servicios públicos, la provisión de infraestructuras y la formulación de políticas de protección social, así como la promoción de la responsabilidad social compartida en el hogar y la familia, según proceda en cada país.

5.5- Velar por la participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles de adopción de decisiones en la vida política, económica y pública.

5.6- Garantizar el acceso universal a la salud sexual y reproductiva y los derechos reproductivos, de conformidad con el Programa de acción de la Conferencia Internacional sobre la población y el desarrollo, la Plataforma de Acción de Beijing y los documentos finales de sus conferencias de examen.

5.7- Emprender reformas que otorguen a las mujeres el derecho a los recursos económicos en condiciones de igualdad, así como el acceso a la propiedad y al control de las tierras y otros bienes, los servicios financieros, la herencia y los recursos naturales, de conformidad con las leyes nacionales.

5.8- Mejorar el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones para promover el empoderamiento de la mujer.

5.9- Aprobar y fortalecer políticas acertadas y leyes aplicables para promover la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de las mujeres y las niñas a todos los niveles.

Son metas a través de las cuales se espera que disminuyan a nivel mundial, los obstáculos y barreras que impiden poner fin a la discriminación de la mujer, eliminación de la violencia, las prácticas nocivas hacia la mujer, hacia su salud.

Estas metas buscan darle protagonismo a la mujer en todas las esferas, tanto en su vida pública como privada. Así como el lograr un trabajo decente, y el reconocimiento y valor que tiene el trabajo del hogar y el trabajo de cuido de niños, enfermos y ancianos. También es de importancia que la mujer a nivel mundial pueda tener un pleno control de sus bienes, propiedades y recursos económicos existentes. En fin, las metas buscan la igualdad de la mujer, y que esta sea protagonista de su destino, permitiéndole que logre potenciar las capacidades educativas y formativas, necesarias para su autonomía, independencia y empoderamiento, en búsqueda de un mundo mejor y más comprometido con la protección de las personas, el planeta y la prosperidad. Metas que se aspira sean logradas en su totalidad para el año 2030.

El empoderamiento de la mujer, un reconocimiento de sus derechos

La escritora y defensora de los derechos de las mujeres Schuler, Margaret (2016), define el empoderamiento como “el proceso mediante el cual las mujeres incrementan su capacidad de organizar sus propias vidas y su entorno, una evolución en la concientización de las mujeres sobre sí mismas, en su status y eficacia en las interacciones sociales” (en línea)

Para Barquín (2016: 16) “una de las primeras estrategias para el empoderamiento de la mujer es reconocer que se tiene derechos”. Cuando se habla de derechos, es necesario identificar los derechos humanos, que son todos aquellos derechos inherentes a la naturaleza humana y sin los cuales no se puede vivir como seres humanos, sin distinción de nacionalidad, sexo, origen, color, lengua, religión o cualquier otra condición. Atendiendo a la declaración de los derechos humanos (ONU, 1948), los cuales son acogidos por la mayoría de las constituciones del mundo, entre estos derechos se encuentran derechos individuales, sociales, económicos, laborales, culturales, educativos, ambientales, civiles, políticos.

La mujer al reconocer sus derechos, puede con argumentos legítimos y solidos defender lo que es justo para ella y potenciar su participación y protagonismo. Otras de las estrategias de empoderamiento de acuerdo a la autora citada, es tener conciencia de sus debilidades y fortalezas; así mismo, la autoconfianza y el confiar

en la capacidad de plantearse propósitos y lograrlos es otra de las estrategia de empoderamiento a lograr.

En cuanto al empoderamiento económico Ciancaglini (2016), refiere que el empoderamiento económico de las mujeres contribuye directamente a la igualdad de género, al crecimiento económico y a la erradicación de la pobreza. El empoderamiento constituye un factor fundamental para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Una mujer empoderada puede exigir sus derechos, ejercer liderazgos, tener independencia tanto económica como social y aprovechar las oportunidades de educación y empleo para su desarrollo.

En ese sentido, al destacar que el empoderamiento económico ayuda a reactivar la economía de los países, es de observar la importancia de la mujer en la economía, ya que estas representan de acuerdo a ONU MUJERES (2018), la mitad de la población mundial, pero su contribución a la actividad económica está muy por debajo de su potencial. El citado organismo refiere que si las tasas de empleo remunerado de las mujeres aumentaran hasta equipararse a los de los hombres, se estima que el producto interno bruto de la mayoría de los países se incrementaría en más de un 14 % para el año 2030.

Igualmente es de realzar que la participación económica de una mujer empoderada es una fuente de crecimiento para el desarrollo humano, al tener un efecto multiplicador en sus familias y en la participación de las actividades de la comunidad y de alguna forma contribuyendo a la erradicación de la pobreza. El empoderamiento va a la par del emprendimiento, una mujer empoderada es emprendedora, capaz de crear proyectos productivos para generar sus propios recursos y mejorar su calidad de vida y la del entorno que la rodea.

Vivencias de empoderamiento de mujeres en el municipio Valencia

Se indican algunas vivencias y prácticas de mujeres empoderadas y entrevistadas en el municipio Valencia del Estado Carabobo. Son mujeres que al estar empoderadas se les facilita ser emprendedoras.

Informante 1

Este negocio es una ferretería….lo tengo desde hace 25 años….pero ha decaído mucho….antes tenía 4 empleados, ahora no tengo ninguno….yo lo atiendo personalmente….antes tenía cualquier cantidad de artículos….ahora tengo menos….muchas empresas importantes se han ido del país como la Pavco que vendía todo en tuberías….también se fue la Cistino que me vendía enchufes, timbres, apagadores, reguladores….los negocios que tiene más demanda por esta avenida son los de comida y de bebidas alcohólicas….aunque el licor esta incomprable la gente lo compra….venga Ud. el viernes en la tarde para que vea como está la gente comprando aguardiente….todo el mundo ha puesto negocios grandes o chiquitos de venta de víveres….también hay nuevos abastos ….Siempre he trabajado para pagar mis gastos y ayudar a mi familia….me gusta mi autonomía….me considero empoderada….

Informante 2

Este negocio mi esposo y yo lo tenemos hace más de 20 años…desde que compramos el local en este centro comercial…..nos hemos dedicado a la venta de ropa de damas, caballeros, niños, accesorio de damas, caballeros, calzados, y otras cosas….tenemos otro negocio en otro local….este lo atiendo yo y el otro mi esposo y mi hija….la administración la lleva mi esposo…. el negocio ha decaído ....los negocios que más están dando son los de venta de comida, víveres….todos tenemos que comprar para comer….también se ve bastante los que prestan servicios con las plantas purificadoras de agua….considero que la calidad de vida ha bajado….lo que pasa que uno con los años ha ahorrado algo….tenemos independencia económica….siempre hemos apostamos a nuestro país…..

Informante 3

Como docente, estoy clara en los conceptos de empoderamiento y emprendimiento….yo al salir jubilada ya tenía planificado mis nuevas actividades….Soy una mujer empoderada y emprendedora….mi emprendimiento está dirigido a los jóvenes….los enseño a amar la investigación….les enseño a conocer los procesos de la investigación y como hacer los experimentos… que vean

la investigación como un proceso social natural….también doy tareas dirigidas, a través de técnicas de enseñanza aprendizaje… observancia de videos, películas….el acompañamiento de los jóvenes culmina con una feria científica que es donde ellos presentan los resultados de esa investigación….este emprendimiento me aporta ingresos significativos que cobro en dólares….percibo que con el emprendimiento tenemos nuevas oportunidades, nuevos incentivos, y estamos cooperando con la comunidad….en mi caso con los jóvenes….me considero autónoma y soy económicamente independiente….

Informante 4

Debido a la situación económica que existe en Venezuela a muchos nos ha tocado buscar nuevas alternativas de ingresos….a pesar de ser empleada en una institución financiera, el salario allí no me alcanza para cubrir las necesidades básicas….pero conozco mis fortalezas en las ventas….me he planteado nuevos objetivos y estoy en la búsqueda de lograrlos….soy emprendedora desde hace tiempo….al principio vendía todo tipo de alimentos….luego poco a poco he ido tomando experiencia ….siempre he usado mis redes sociales para dar a conocer lo que vendo ….actualmente estoy registrando mi empresa de multicomercio….donde voy a ofrecer variedad de productos a más personas ….ya lleve los documentos para reservar el nombre y luego hacer el registro….pienso que con mi negocio ayudo a otras personas…Tengo confianza en mí….me gusta mi independencia económica….también estudio para crecer cada día….

Informante 5

No estoy clara lo que significa empoderamiento…. en la escuela cerca de donde yo vivo el otro día nos invitaron para un emprendimiento….nos enseñaron a hacer pan artesanal….lo he hecho dos veces para el desayuno….pero los ingredientes salen costosos….dicen que empoderamiento le da a uno independencia….pero con ese marido que tengo….gruñón y pichirre…. pero siempre tengo que decirle donde estoy…. antes no trabajaba….pero el dinero no alcanza….yo trabajo arreglando uñas de pies y manos….comencé a cobrar en dólares…. Trabajo todos los días….tengo mis clientas y voy a sus casas….menos el domingo….el domingo no trabajo….ese día limpio el apartamento, cocino y lavo la ropa de la semana….y

atiendo a alguna vecina….mis vecinas siempre me buscan para que les arregle las uñas….a mis vecinas las atiendo en mi apartamento….

Informante 6

Yo he tenido que reinventarme….soy sexagenaria….suena a antiguo verdad…. ya estoy jubilada….menos mal que nunca deje el trabajo a petición de mi esposo….pero no me quiero quedar atrás…trato de seguir adelante y no decaer...todavía tengo vida por delante…..desde hace tiempo me venía preparando….quiero seguir avanzando….siempre he tenido fortalezas manuales….la mujer tiene que ser empoderada….tengo nuevas metas….me estoy dedicando a la elaboración de adornos para la casa y elaboración de fantasías femeninas como pulseras, collares y las estoy vendiendo ….esto me permite seguir con mi independencia económica y estar ocupada mentalmente….a esta edad ya lo que tengo es que disfrutar con lo que hago….procuro no entristecerme….mis hijos están fuera….

Hallazgos

Entre los hallazgos de las vivencias de empoderamiento de mujeres en el municipio Valencia, es de observación que el término empoderamiento ha ido tomando auge entre las mujeres. Hay el reconocimiento que una mujer empoderada, es una mujer audaz, con autonomía económica, con deseo de independencia, con el conocimiento de sus debilidades y fortalezas para la búsqueda de nuevas oportunidades. Así mismo reconocer cuáles son sus derechos y deberes para con su entorno, su familia, su trabajo y con su comunidad.

Los hallazgos son indicativos que una mujer empoderada siempre está en la búsqueda de un mundo mejor y no se deja amilanar por los problemas sociales y económicos. Está consciente que hay problemas sociales, económicos y de diferente índole en el país; y la necesidad de hacerles frente a los mismos. Empoderamiento también es estar atento a los nuevos avances, a los oficios que hay que aprender y emprender; y a la nueva tecnología, para el cual hay que prepararse.

Empoderamiento es reconocer y vivenciar nuevas oportunidades, nuevos incentivos, es crecimiento, es logros, es reinventarse. El empoderamiento va de la mano del emprendimiento. Una mujer empoderada, facilita su accionar hacia el emprendimiento de proyectos productivos dentro de la comunidad para generar sus propios recursos y mejorar su calidad de vida.

Conclusiones

La igualdad de género es fundamental para que las mujeres gocen de empoderamiento económico, social, en el mundo laboral, en el hogar, en la comunidad, en el mundo político; y para que el crecimiento sea inclusivo y se logre erradicar la pobreza. A pesar de los esfuerzos de diferentes organismos internacionales, para avanzar hacia la igualdad de género, persisten importantes barreras que impiden la autonomía de las mujeres y que obstaculizan sus derechos humanos.

La educación de la mujer, es un derecho humano clave para el empoderamiento de la misma, que contribuye al desarrollo económico y social de la sociedad. Al permitirle capacitación y educación continua a la mujer, se podría estar educando y empoderando a toda la familia. El empoderamiento de la mujer es una herramienta eficaz para combatir las conductas discriminatorias en su contra, permitiéndole un mejor disfrute de sus derechos humanos y prepararse para hacer frente a los retos económicos, sociales, laborales, culturales, políticos y ser protagonista de su propio destino.

La legislación venezolana que promueve la igualdad en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres se muestra insuficiente para atacar la discriminación por género. Aunque la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 88 garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, y reconoce el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social, otorgándoles derecho a las amas de casa a la seguridad social. Para algunos este derecho social y familiar, a la actualidad no se ha concretado.

Referencias

Barquin, Carmen (2016). El empoderamiento VS. El emprendimiento de las mujeres. Documento en línea. Disponible::<https://www.enpiezascoaching.com /autoconocimiento/el-empoderamiento-vs-el-emprendimiento-de-las-mujeres/> Consulta 2019 , mayo 18

Cingliani, María (2016). El empoderamiento económico de las mujeres a través de los emprendimientos como oportunidad de desarrollo. Documento en línea. Disponible: https://www.eoi.es/el-empoderamiento-economico-de-las-mujeres-a-traves-de-los-emprendimientos-como-oportunidad-de-desarrollo/ Consulta 2019, mayo 20

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta oficial de la República de Venezuela, 36860 (Extraordinario), Diciembre 30, 1999

Corbetta, Piergiorgio. (2003). Metodología y Técnicas de investigación social. Editorial Mc Graw Hill. España

Delgado de Smith, Yamile (2013). La investigación social en proceso: Ejercicios y respuestas. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Martínez, Miguel (2007). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Métodos hermenéuticos. Métodos fenomenológicos. Métodos etnográficos. Editorial Trillas. México

Olney, Chauna (2016). Las mujeres, el trabajo y los objetivos de desarrollo sostenible. Documento en línea: Disponible:https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_417412/ lang--es/index.htm. Consulta 2019, agosto 08,

ONU MUJERES (2018). Hacer la promesa realidad: La igualdad de género en la agenda 2030 para el desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: http://wwwunwomen.org./sections/library/publications/2018/2030-agenda. Consulta 2019, mayo 17

Organización de las Naciones Unidas (1948). Declaración Universal de los Derechos Humanos. Documento en línea. Disponible: http//www.un.org/es/ ments/udhr/. Consulta 2019, julio 30

Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Fuente: http://www.un.org/sustainabledevelopment/es/. Consulta 2018, febrero 12

Organización de las Naciones Unidas (2016). Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas. Documento en línea. Disponible: https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/ Consulta 2019, junio 16

Pérez, Julián (2017). El empoderamiento. Documento en línea. Disponible: https://definiciónde/empoderamiento/ Consulta 2019, mayo 14

Schuler, Margaret (2016). Statement. Documento en línea. Disponible: https://www.wvi.org/ ethiopia/statement-margaret-schuler-national-director-world-vision-ethiopia- love-harvest-event. Consulta 2019, mayo 13

CAPITULO 6

LA CRISIS DEL TRABAJO ASALARIADO EN VENEZUELA. LA SUFICIENCIA DEL SALARIO COMO REMUNERACIÓN REPRODUCTORA DE LA FUERZA DE TRABAJO. CASO DEL DOCENTE UNIVERSITARIO VENEZOLANO.

Diony Alvarado
Tania Bencomo

Introducción

A modo de introducción, resulta relevante recordar la raíz etimológica de la palabra trabajo, que deriva del latín “tripalium” (tres palos), la cual define a un instrumento de tortura, como una analogía al esfuerzo o labor extenuante que era realizado por las castas más bajas de los estamentos sociales (Del Percio, 2006). Otra definición más amplia de trabajo, desde su concepción moderna, abarcaría tanto el trabajo dependiente o subordinado, como el independiente o autónomo, tomando como referencia diferenciadora la venta o no de la fuerza de trabajo bajo subordinación en la era de la revolución industrial; se podría entender entonces como: “*El esfuerzo del hombre encaminado directa o indirectamente a la satisfacción de sus necesidades, vale decir, a la producción de bienes o servicios económicos*” (Caldera, 1960: 90); o “*El esfuerzo humano, físico o intelectual aplicado a la producción u obtención de riquezas*” (Cabanellas, 2005: 376); o el “*Ejercicio licito de facultades intelectuales y físicas en beneficio propio o ajeno. En este último caso salvo excepciones devenga una retribución equivalente*”. (Guzmán, 2001:10).

La retribución del trabajo resulta esencial para definirlo y diferenciarlo del trabajo voluntario o por motivos altruista, religiosos o morales. La remuneración como contraprestación al servicio personal prestado bajo subordinación y por cuenta ajena, define al trabajo dependiente o subordinado, que es el tipo de trabajo tutelado por el Derecho del Trabajo. Desde el enfoque marxista, se trata de la venta de la fuerza de trabajo como mercancía a cambio de un precio, y ese precio como norma debe permitir la reproducción de la fuerza de trabajo, es decir, conservar la reposición de la fuerza del trabajador para mantener su explotación. Un trabajador debe recibir por la venta de su fuerza de trabajo un precio que le permita los medios

necesarios para subsistir y reproducir esa fuerza para entregarla nuevamente al proceso de producción de bienes y servicios en un ciclo constante.

Con el surgimiento del Estado Moderno Burgués en la era de la ilustración, se produjo una paulatina abolición de la esclavitud y la servidumbre de gleba como los principales regímenes de trabajo imperantes, aupado por los cambios y exigencias laborales de los adelantos tecnológicos aplicados a los procesos productivos, que contribuyó al éxodo masivo de campesinos a los centros urbanos buscando nuevas fuentes de empleo, quedando relegado al ostracismo el antiguo régimen artesanal y sus gremios, conjuntamente con sus modos y formas de organización y producción, ante el surgimiento de la sociedad industrializada.

Esa sociedad industrial moderna en auge, demandaba cada vez más una mayor mano de obra, pero escasamente capacitada, debido a la división del trabajo del proceso de producción en cadena y a gran escala, y la liquidez monetaria en los mercados europeos que facilitaron la inversión y el consumo -gracias a los recursos coloniales-, permitieron que se impusiera la hegemonía del trabajo asalariado como el régimen de trabajo imperante en los países industrializados:

> La desaparición de la esclavitud hacía del dinero (salario) el único factor determínate de la concurrencia de obreros para la producción común, y la afluencia de oro al Viejo Continente prestaba gran facilidad para la generalización del salario (…) El antiguo nexo que obligaba, bien que mal, al dueño a mantener al esclavo, al señor velar por el vasallo y sobre todo, al maestro a amparar al oficial y al aprendiz, desparecería en el nuevo juego de las fuerzas económicas: el obrero vendía su trabajo y se le pagaba mientras se le utilizara, al precio fijado por la ley económica de libre concurrencia (Caldera 1960: 94).

A finales del siglo XIX y la primera mitad del siglo XX, la distinción entre el “trabajo productivo”, que era el realizado dentro de la fábrica, y el valorado económicamente, y el “trabajo reproductivo”, que era el realizado en el hogar, sin valor de intercambio, se hizo tajante. El arquetipo dejó de ser el típico trabajo artesanal que era realizado en talleres amparados por gremios, o en el propio hogar del trabajador con la participación de la familia, donde se confundía lo productivo con lo reproductivo; ahora el arquetipo era el trabajo subordinado, ajenizado, a cambio de un salario,

realizado en la fábrica (Del Percio, 2006). Desde una perspectiva socio jurídica, en esa etapa la libertad del hombre en el trabajo se traduce en la mera posibilidad de manifestar su voluntad para obligarse mediante contrato a prestar servicios personales, cediendo el trabajador parte de su libertad natural al patrono, a cambio de un salario. Entonces en la modernidad surge la centralidad del trabajo asalariado como el eje constructor de la sociedad, siendo el eje del progreso como factor de producción y fuente de toda riqueza, ya que trabajo:

> Hoy designa una actividad que se ejerce: 1) por cuenta de terceros; 2) a cambio de un salario; 3) según formas y horarios fijados por el que paga; 4) orientada a fines que no ha elegido por si misma. El obrero agrícola ejecuta un trabajo; el minero que cultiva sus puerros en el patio de su casa ejerce una actividad libre (Gorz A. 1982: 9).

Sin embargo la actividad libre que realiza el trabajador es su tiempo reproductivo, es la que le permite realizar luego su actividad lucrativa, que constituye "cualquier actividad humana orientada a la búsqueda de ingresos y de la procuración de la existencia" (De la Garza y Pries, 2007:2). Pero sociológicamente el trabajo no se limita a ello, a la procura de ingresos monetarios, porque cumple en la sociedad un triple papel: En primer lugar como mecanismo de satisfacción de necesidades; en segundo lugar como mecanismo socializante y socializador que otorga identidad; y en tercer lugar como un mecanismo de realización personal. No obstante estos papeles del trabajo resultan secundarios si no se satisface las necesidades básicas de subsistencia.

El salario mínimo vital

En el régimen esclavista se debía procurar la alimentación del esclavo para que éste pudiera trabajar para el amo y ser por tanto explotado. En la era del trabajo asalariado, es el propio trabajador quien tiene la obligación de garantizarse su propio sustento como ser libre y responsable de su vida, y por ello participa en el libre mercado laboral donde la oferta y la demanda en la compra-venta de la fuerza de trabajo determinan un precio, es decir, su salario, y será la voluntad del trabajador la que escoja el mejor postor que le brinde la suficiente remuneración que necesite. Sin embargo, no siempre ocurre un equilibrio en el mercado que permita una base mínima remunerativa, debido a los excesos en el afán de lucro

del patrono detentador del capital, y la sobreoferta de fuerza de trabajo disponible con baja demanda de la misma, lo que limita la capacidad de elección del trabajador, y puede ser víctima de situaciones de injusticia que atenten contra su propio sobrevivencia. El Derecho del Trabajo surge históricamente para corregir esas desviaciones que afectan la paz social, y establece una normativa de orden público de obliga al patrono a negociar a partir de un salario mínimo, que si bien resulta una intervención del Estado en el libre juego económico de la oferta y la demanda, procura corregir inequidades garantizando al trabajador un monto mínimo suficiente para sustituir, y a partir de ahí, que sea la libre voluntad de las partes la que determine el monto definitivo.

Ese salario mínimo está recogido en el 90% de los 187 países que conforman la Organización Internacional del Trabajo, la cual define el salario mínimo como:

> "la cuantía mínima de remuneración que un empleador está obligado a pagar a sus asalariados por el trabajo que éstos hayan efectuado durante un período determinado, cuantía que no puede ser rebajada ni en virtud de un convenio colectivo ni de un acuerdo individual" (OIT, 2019).

La figura del salario mínimo surge en un primer momento para corregir precariedades en ciertos sectores industriales donde los salarios resulten demasiados bajos, así lo expresó el Convenio 26 de la OIT sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos de 1928; para luego pasar a una obligación ineludible del Estado de para todos los grupos de asalariados en el Convenio 131 sobre la fijación de salarios mínimos de 1970.

En el caso venezolano no se ha ratificado el Convenio 131 de la OIT sobre fijación de los salarios mínimos, sin embargo esa figura se encuentra consagrada a nivel constitucional en el artículo 91:

> "Todo trabajador 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. (…) El Estado garantizará a los trabajadores del sector público y del sector privado **un salario mínimo vital** que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la

> canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento" (C.R.B.V., Art. 91, 1999).

La legislación laboral venezolana preceptuaba la fijación del salario mínimo como producto de una discusión de carácter tripartita entre el Estado, los sindicatos y los patronos, en procura del dialogo social, el acuerdo y el consenso, como mecanismo para la implementación de políticas laborales, siguiendo las recomendaciones de la OIT en la materia.

El salario mínimo obligatorio resulta un concepto más amplio que muchas veces se aparta del salario mínimo vital, que implica un salario que permita la subsistencia de toda persona que realiza un trabajo para terceros (Bonilla, 2009). En el caso venezolano el salario mínimo obligatorio históricamente siempre ha resultado insuficiente para cubrir los costos de la canasta básica familiar, pero en la actualidad no se podría considerar ni siquiera salario mínimo vital, por cuanto no permite la procura de la subsistencia alimentaria básica.

Históricamente desde la Ley del Trabajo de 1936 en su artículo 81, se consagra la figura del salario mínimo obligatorio para industrias o ramas determinadas. Igualmente en la Ley Orgánica del Trabajo de 1990 y su reforma de 1997, lo consagraba a nivel general, estableciendo su determinación por recomendación tripartita en su artículo 167:

> Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria. La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación. Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos (LOT, Art. 167).

Sin embargo en el artículo 172 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo, quedaba abierta la puerta de establecer dicho salario mínimo mediante decreto, en casos excepcionales de aumento desproporcionado del costo de vida, y para sectores específicos:

> Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley (LOT, Art. 172).

Dicha mecanismo de diálogo y consenso quedó desechado a partir de la instauración del régimen de inspiración socialista en 1998, que motivado por su visión ideológica de confrontación dialéctica de clases, impuso en la praxis la fijación unilateral e inconsulta de todas las políticas laborales por parte del Estado, incluyendo el establecimiento del salario mínimo obligatorio. Actualmente la legislación laboral vigente, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, elimina la figura de la Comisión Tripartita, y adopta lo que antes era excepcional como la regla general, facultando normativamente al Ejecutivo Nacional para fijar el salario mínimo unilateralmente, lo que le otorga carácter legal a lo que ya se hacía en la praxis durante muchos años al margen de la ley. En ese sentido, el artículo 129 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, establece:

> “Estado garantiza a los trabajadores del sector público y del sector privado un salario mínimo que será ajustado cada año, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (…) No podrá pactarse un salario inferior al establecido como salario mínimo por el Ejecutivo Nacional. Previo estudio y mediante decreto, el Ejecutivo Nacional fijará cada año el salario mínimo. A tal efecto, mediante amplia consulta conocerá las opiniones de las distintas organizaciones sociales e instituciones en materia socioeconómica (DRVFLOTTT, Art. 129, 2012).

El primero de septiembre de 2018, el régimen de Nicolás Maduro anunció que el salario mínimo estaría anclado al Petro, una presunta criptomoneda venezolana, y que el aumento del valor de dicha criptomoneda implicaría el aumento salarial, ya

que se había vuelto costumbre en los últimos años los aumentos salariales cada 3 meses debido al proceso hiperinflacionario. Sin embargo, esa periodicidad trimestral en los aumentos se distanció, siendo el último de ellos en abril de 2019, que fijó el valor de salario mínimo en 40.000 Bs mensuales, el cual se ha mantenido hasta la presente fecha, representando menos de 2 dólares mensuales.

Salario y sobrevivencia

En la teoría de la motivación humana (Maslow, 1945); se plantea que la motivación parte en primer lugar de la satisfacción de las necesidades biológicas inmediatas de alimentación, descanso, salud, etc., que permitan la sobrevivencia individuo, lo que implica obtener una remuneración justa y condiciones de trabajo suficientes para ello; y posteriormente se escala a la satisfacción de las necesidades de seguridad, que en el mundo del trabajo implica estabilidad en el empleo y seguridad social. En el caso venezolano, se presenta la paradoja que puede existir estabilidad en el empleo, gracias a instrumentos normativos como la inamovilidad laboral o la estabilidad del empleo público o funcionarial, pero el mismo no resulta suficiente ni siquiera para satisfacer las necesidades más elementales del trabajador para reproducir su fuerza de trabajo.

En el caso económico venezolano, no hay datos oficiales con respecto al costo de la canasta básica, el Instituto Nacional de Estadística se ha negado a cumplir con sus funciones no proporcionando cifras desde la agudización de la crisis económica, así que entes no gubernamentales del sector sindical, como la Federación Venezolana de Maestros, y su Centro de Documentación y Análisis para los Trabajadores CENDAS, es la que aporta los datos acerca de los costos de la canasta alimentaria para una familia de cinco miembros, lo que en la actualidad representa para la fecha agosto 2019, representa la cantidad de 2.498.746,69 bolívares soberanos, el equivalente a 121,82 dólares mensuales (CENDAS, 2019), siendo el salario mínimo decretado por el Ejecutivo Nacional la cantidad de 40.000 bolívares mensuales, el equivalente a 2 dólares mensuales al cambio oficial indicado por el Banco Central de Venezuela de 21.028 bolívares por dólar (BCV, 2019). Es de indicar que la Organización de las Naciones Unidas, establece que la categoría más baja de pobreza existente, es la conocida como pobreza extrema, y

el Banco Mundial señala que se entra en esa categoría de pobreza cuando los ingresos son menores a 1,90 dólares diarios (B.M, 2019). En caso venezolano, el salario mínimo sería de 0,06 centavos de dólar diarios.

La consecuencia de ello es una emigración masiva, conocida como la “diáspora venezolana”, la cual ACNUR fija en más de 4 millones de venezolanos, aproximadamente el 12% de la población total, lo que ha constituido un impacto social importante en la región, y por supuesto, para el país, porque es un capital humano productivo que se pierde, ya que está constituido principalmente por población económicamente activa, que busca en el extranjero nuevas y mejores oportunidades de empleo en un mercado laboral distinto, que otorgue al menos las condiciones mínimas de sobrevivencia; un salario vital. Eso conlleva en Venezuela a un retiro masivo o abandono del trabajo bajo condiciones que no permiten mínimamente la sobrevivencia, sobre todo en las dependencias públicas, donde el Estado ha desconocido las Convenciones Colectivas de Trabajo y sus respectivos tabulares salariales, y ha estancado en el tiempo los aumentos salariales en medio de una prolongada hiperinflación, presumiblemente como parte de la estrategia gubernamental de shock económico aunado a otras medidas como el anclaje legal bancario del 100% para bajar la liquidez y la presión sobre el tipo de cambio. Se podría especular, que el enorme rezago en los aumentos salariales obedece a una política intencionada de desmejora en las condiciones laborales del sector público, ya que en el sector privado a pesar de la enorme precariedad económica, ha operado el juego de la oferta y la demanda para elevar el salario promedio ligeramente por encima del mínimo, estrategia que constituye un despido indirecto encubierto, para bajar cuantitativamente la nómina del sector público, que es una medida económica bastante ortodoxa que suele ser exigida para el otorgamiento de créditos o refinanciamientos de deudas de los principales acreedores internacionales, que en el caso venezolano serían China y Rusia, forzando el retiro de los funcionarios y trabajadores públicos, pero sin caer abiertamente en despidos masivos, que desde un punto de vista legal serían improcedentes, y desde un punto de vista ideológico, injustificables de cara a la galería de la opinión pública mundial de la vertiente socialista.

Ante ese drama, las remesas enviadas desde el exterior por los venezolanos emigrados a sus familiares para que puedan sobrevivir, representa el medio de subsistencia directa del 30% de la población, e indirecta del 50% que logra ofrecer sus bienes y servicios a ese sector de consumidores privilegiado en dólares, lo que crea una desigualdad social abismal entre los que logran acceder a dólares y los que reciben bolívares (León, 2019). El trabajo en el sector público se ha convertido en prácticamente un trabajo voluntario subsidiado por los recursos propios del trabajador ajenos al salario, porque en la mayoría de los casos la remuneración no supera los dos salarios mínimos mensuales, el equivalente a 4 dólares al mes, lo que no permite cubrir los costos del transporte para ir al puesto de trabajo.

Salario del docentes universitario

La insuficiencia del salario para cubrir las necesidades elementales de reproducción de la fuerza de trabajo, se refleja en toda la función pública, donde se ha impuesto un tabular único salarial desconociendo los Acuerdos Colectivos y las Convenciones Colectivas de Trabajo de cada sector, incluyendo el docente universitario, que no escapa de esa lacerante realidad. En la siguiente tabla podemos observar el salario docente universitario por categorías vigente para agosto de 2019, con una dedicación exclusiva, que es la que brinda la mayor remuneración posible dentro de cada categoría:

Docente	Dedicación	Salario Base mensual	Dólares
Instructor	Exclusiva	94.099,70 Bs.	**4,48 $**
Asistente	Exclusiva	106.332,66 Bs.	**5,06 $**
Agregado	Exclusiva	120.155,90 Bs.	**5,72 $**
Asociado	Exclusiva	135.766,17 Bs.	**6,46 $**
Titular	Exclusiva	153.427,07 Bs.	**7,30 $**
Construcción propia a partir de tabla salarial agosto 2019 impuesta por el MPPES			

Comparativamente, en otros países como Cuba, los salarios docentes resultan superiores a los venezolanos, como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

Categoría Docente	Salario Base mensual CUP	Dólares
Instructor	1400 pesos CUP	**52,83 $**
Asistente	1500 pesos CUP	**56,60 $**
Titular	1600 pesos CUP	**60,37 $**
Construcción propia a partir de TELESUR 2019.		

En ese sentido se puede observar que el mayor salario posible para un docente universitario venezolano, siendo de la máxima categoría y dedicación, es decir, titular de dedicación exclusiva, no alcanza los 0,24 centavos de dólar diarios, que comparado con lo que se considera pobreza extrema por la ONU y el Banco Mundial, que es 1,90 dólares diarios, entra necesariamente en una nueva categoría de pobreza mucho mayor a la considerada tradicionalmente como pobreza extrema.

Eso repercute de manera significativa en el ausentismo y el abandono del trabajo, por lo que hasta un 30% del personal docente ha abandonado su puesto de trabajo universitario y un 40% de la comunidad universitaria en general lo ha hecho (FAPUV, 2019), mientras que el resto de docentes que permanece activo subsidia su trabajo universitario, es decir, aporta de su propio peculio para poder prestar su servicio personal a la Universidad, gracias a los ingresos que percibe por remesas enviadas por familiares en el extranjero que abarca un 30% de la población (León, 2019), el consumo de ahorros en moneda extranjera o de bienes patrimoniales, o actividades comerciales o profesionales liberales en nichos económicos cada vez más reducidos que son ajenos al ámbito universitario.

En este sentido, la noción del Trabajo Decente planteado por la Organización Internacional del Trabajo, que es aquel que se ejerce con pleno respeto a los derechos laborales de los trabajadores, y cubierto por la protección social ante las contingencias, y el dialogo social como medio para alcanzar acuerdos entre los actores, queda muy distante cuando el salario real no cubre ni siquiera las exigencia mínimas de sobrevivencia.

Conclusión

El salario del personal docente venezolano, y de los trabajadores asalariados en general, principalmente del sector público, a pesar que cumple con los parámetros legales de respetar el salario mínimo obligatorio como base, el mismo se encuentra totalmente desfasado de la realidad, ya que no cumple con la condición de salario mínimo vital, ya que la canasta básica alimentaria estaría por el orden de los 121,82 dólares mensuales, siendo el salario docente menor a los 10 dólares mensuales en el escalafón más alto, provocando en los docentes un estado de miseria sin precedentes en la historia venezolana, que rebasa los indicadores tradicionales de pobreza extrema, ya que éstos se muestran insuficientes para calificar el grado de destrucción del salario real que sufren los trabajadores. En este sentido se vuelve urgente la corrección de tal situación, que atenta contra los derechos humanos básicos del personal docente, incluyendo su derecho a la vida.

Referencias

BONILLA, Josué García (2009). El Salario Mínimo en Venezuela: Algunas consideraciones generales. Gaceta Laboral v.15 n.1 Maracaibo abr. 2009. Disponible: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000100002

CABANELLAS, Guillermo (2005). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta. Buenos Aires Argentina.

CALDERA, Rafael (1960). Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo, Buenos Aires Argentina.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999), Gaceta Oficial de la república Bolivariana de Venezuela N° 5.453. (2000)- Caracas Venezuela.

DEL PERCIO, Enrique (2006). La condición social: Consumo, poder y representación en el capitalismo tardío. Editorial Altamira. Buenos Aires Argentina.

FEDERACIÓN DE ASOCIACIONES DE PROFESORES UNIVERSITARIOS DE VENEZUELA, FAPUV (2019). Hay 40% de deserción en la comunidad universitaria. Disponible; https://www.panorama.com.ve/ciudad/Fapuv-Hay-40-de-desercion-en-la-comunidad-universitaria-20190726-0016.html , Consultado: 22/09/2019.

GORZ, Andre (1982). Adiós al Proletariado. Más allá del socialismo. Edit. Ediciones 2001. Barcelona España.

GUZMÁN, Rafael (2001). Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin C. A. Caracas Venezuela.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2019). Memoria del Director General Actividades de la OIT, 1998-99 Disponible: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc88/rep-1ai.htm, Consultado: 05-05-2019

CENTRO DE DOCUMENTACIÓN Y ANÁLISIS PARA LOS TRABAJADORES CENDA (2019) Disponible: http://cenda.org.ve/ , Consultado: 20/09/2019.

BANCO MUNDIAL (2019) Disponible: https://www.bancomundial.org/es/understanding-poverty , Consultado: 22/09/2019.

DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS (2012). Gaceta Oficial N°39.908. Caracas- Venezuela.

LEÓN Luis Vicente (2019) Remesas son un salvavidas. Disponible: https://heraldodemexico.com.mx/orbe/remesas-son-un-salvavidas/ Consultado: 21/09/2019

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO (1997). Gaceta Oficial N° 6.076.

TELESUR (2019) 5.000 maestros cubanos regresan al aula por aumento salarial. Disponible: https://www.telesurtv.net/news/cuba-aumento-salarial-maestros-20190718-0008.html , Consultado: 25/09/2019.

CAPITULO 7

LA FORMACIÓN SINDICAL MULTIPLICATIVA EN LA FORMACIÓN DE TALENTO Y CAPACITACIÓN DEL LIDERAZGO SINDICAL. UNIDAD E IDENTIDAD DE LA CLASE TRABAJADORA COMO ACTOR POLÍTICO

Gerardo Vásquez
Rolando Smith

Introducción

Una acción sindical eficiente, requiere contar con la unidad de los interesados en las demandas reivindicativas, como herramienta para la consecución de logros. Esta unidad, precisa de condiciones objetivas y subjetivas, asociadas con la identidad entre los sujetos y con las necesidades que enfrentan y padecen. Al introducirnos en el mundo del trabajo, entendemos que esta es la fuerza dinamizadora de todos los fenómenos sociales, de los cuales, quienes realizan esta actividad, como capacidad primaria, han ocupado y condicionado de diversas maneras, concepciones y modelos, del cómo debe ser usado el trabajo y como servirse del mismo por distintos actores, quienes a lo largo del devenir histórico, han logrado constituirse, mediante el uso y aprovechamiento del trabajo, en grupos de poder, incluso llegan a definir la dirección del aprovechamiento de la capacidad de transformación de los grupos humanos, con el nombre de Relaciones de Producción dentro de un determinado esquema o sistema conocido como Modo de Producción.

Planteamiento del Problema

En principio, hemos constatado, (Richter J. Iranzo C y Marín E. 2018) los cambios ocurrido en dirigentes sindicales quienes participando en un Programa de Formación Sindical, a cargo de profesionales especializados en el área, una vez finalizado el programa en cuestión, correspondiente a 8 cursos para 192 dirigentes de cinco regiones del país, concluyen en afirmar cambios en su capacidad y talento para la acción sindical, asegurando que finalizadas estas jornadas, estaban conscientes de sus potencialidades y debilidades y en mejores condiciones para acometer su trabajo sindical. En primer lugar, los dirigentes que participaron,

identificaron tres dimensiones que pueden articularse en un plan de acción de formación continuada y multiplicativa, para desarrollar talento específico para la optimización de la función del dirigente sindical: a) Libertad Sindical, b) Trabajo productivo y c) Remuneración Digna (Ídem ob. cit pp.: 10). Un aspecto interesante, se desprende de la experiencia de estos dirigentes, a causa de las transformaciones ocurridas en el modelo económico por decisiones políticas, conjuntamente, con los cambios que operan en la estructura del empleo a nivel mundial a consecuencia de los cambios tecnológicos y el nuevo papel de las TIC. Dichos dirigentes, encuentran de gran importancia, el trabajo productivo, en franca oposición a las teorías marxistas clásicas basadas en el concepto de explotación, aspecto de vital consideración para el sector empresarial en la construcción de consensos y acuerdos definitorios de un nuevo modelo de producción económica y desarrollo para el país, el cual puede concebirse, con la participación y compromiso de ambos actores. Se presentaron discusiones, las cuales se centraron en los siguientes grandes grupos:

1.- Datos Estadísticos: Los dirigentes manifiestan un escaso manejo de información cuantitativa acerca de los aspectos tratados, lo cual denota la necesidad de fortalecer la capacidad y talento para el diagnóstico, de los dirigentes. Concientizar a la administración del trabajo sindical, de la necesidad d hacerse de datos e informaciones para el trabajo reivindicativo.

2.-Tendencias. En lo relativo a las tendencias, todos señalaron el agravamiento de los problemas en los últimos años. Como aspectos positivos, hubo consenso en cuanto al aumento de la participación de la mujer en la vida sindical, tanto en número de afiliadas como en su presencia en cargos directivos; el aumento del número de pensionados y, señalada no sin cierta ironía, la disminución de los accidentes de trabajo por la parálisis de líneas de producción: al no trabajar, disminuye el riesgo.
3) Libertad sindical. La mayor coincidencia, sin duda, fue la identificación de la libertad sindical como la dimensión más importante, siendo colocada como primer o segundo aspecto por parte de 4 de los 7 grupos y comprendida dentro de las 5 dimensiones seleccionadas en todos los grupos. Aspecto relevante, la persecución política de la que han sido víctimas los líderes de protestas laborales, ser sometidos

a procesos penales en la jurisdicción militar. Hoy en día, hay conciencia de la fragilidad y temor que padecen para poder ejercer sus tareas más elementales.

4) Trabajo productivo. El trabajo productivo fue considerado como uno de los principales componentes que deben ser tomados en cuenta por parte de la estrategia sindical. Seis de los grupos lo incluyeron dentro de las 5 dimensiones e incluso 2 lo colocaron entre las dos más importantes. Esto constituye una verdadera novedad pues, hasta hace unos años, la productividad del trabajo era algo considerado del interés del empleador y ajeno a la preocupación sindical. Lo ocurrido en los últimos años, cuando miles de empresas han cerrado por pérdida de competitividad, quiebra o desaparición de sus mercados y otras permanecen paralizadas, ha obligado a los sindicalistas a percatarse de la relevancia de los resultados económicos de las empresas de las cuales forman parte. La situación de las empresas públicas, la mayoría en estado de semi-parálisis, expropiaciones y la implementación de mecanismos en contra de la propiedad y el propio mundo de la producción, como ocurre con la aplicación del Art. 148 LOTTT los ha hecho más conscientes de la necesidad de involucrarse como parte actora en ese proceso.

5) Remuneración digna. La necesidad de una remuneración digna fue el tercer factor con mayor número de coincidencias (5/7), pero para 4 grupos estuvo entre las dos primeras en importancia como el caso de la libertad sindical. Este asunto fue por lo general abordado como la relación entre salario mínimo y costo de la canasta alimentaria y de lo que ya empezaba a calificarse como hiperinflación (desatada con ímpetu a partir de diciembre del año 2017, ya que el presente trabajo data de febrero de 2018.). La primacía del trabajo productivo fue explicada de manera diáfana: si no hay productividad no puede haber una remuneración digna.

6) Seguridad en el trabajo. Igual número de coincidencias tuvo la seguridad en el trabajo. Los riesgos psicosociales en el sector terciario, como parte de los asuntos relativos a la seguridad en el trabajo. Se mencionó el aumento del estrés y la tensión de los empleados públicos como consecuencia de la baja de la calidad de todos los servicios.

7) Trato justo. El trato justo fue mencionado por 3 de los 7 grupos entre las 5 dimensiones prioritarias. En otra época pudo haber sido más común a todos los grupos, pero hoy en día parece casi sofisticado preocuparse del trato individual. El

problema más destacado como expresión de su deterioro fue **el aumento de la discriminación por razones de orden político en el empleo público**, lo que se manifiesta tanto en las relaciones cotidianas como en las carreras individuales; quienes no participan activamente en las acciones gubernamentales tienen prácticamente vedado el ascenso.

8) Relaciones laborales y diálogo social. Las relaciones laborales y el diálogo social fueron también mencionados solamente por tres de los grupos. Los aspectos más señalados fueron el aumento del tiempo que duran la negociación colectiva, así como la resolución de todo tipo de conflictos por empeoramiento del clima de relaciones laborales. Las luchas intersindicales también fueron mencionadas como un problema todavía vigente, más en unas zonas que en otras; esto no es de extrañar vista la dificultad para alcanzar la unidad, incluso entre el sindicalismo opositor. Sobre las huelgas no hubo consenso, pues mientras unos señalaron que han disminuido por efecto de la represión, otros dijeron que han aumentado, pero no son contabilizadas. Respecto al diálogo social, se desprende de algunas intervenciones que le confieren muy poca credibilidad, bien sea con los empresarios o con el Estado.

9) Estabilidad en el empleo La estabilidad en el empleo fue un asunto desestimado. Puede suponerse que la situación actual le resta prioridad, pues la precariedad se ha vuelto un rasgo común a todos los trabajos, sean inestables, subcontratados o permanentes. No deja de ser llamativo que con los despidos en el sector público por razones políticas, este tema no ocupe en un lugar central en la agenda de los sindicatos de dicho sector.

La inamovilidad laboral tampoco aparece como prioridad en la agenda sindical. Varios dirigentes del sector privado comentan que esta ha generado más problemas que beneficios. La cultura del trabajo y productividad se ha resentido porque los trabajadores se sienten intocables. Un tema difícil para el mundo sindical es proponer un sistema de estabilidad compatible con la disciplina y responsabilidad en el trabajo.

10) Trabajo forzoso. Otro asunto no mencionado fue el del trabajo forzoso. Este es un asunto sobre el que no parece haber mucha consciencia porque ocurre básicamente en sectores no sindicalizados, como es el trabajo informal en el caso

de los niños y en el caso de los adultos en las empresas de capital chino, bielorruso o iraní, sobre las cuales, por lo demás, hay muy poca información. Tampoco hay conciencia sobre el tráfico de mujeres en las redes de drogas, que terminan presas en otros países. No obstante, estirando un poco el concepto, podría decirse que todo trabajador que está obligado a ir a las marchas políticas está en cierta manera realizando un trabajo forzoso.

Estas áreas identificadas y los problemas percibidos por los dirigentes, son objeto de formación de acción sindical multiplicativa.

Otra experiencia de los últimos 3 años, nos permite analizar el ejercicio de la actividad sindical para la constitución de Unidad de Acción y fuerza colectiva, como herramienta para enfrentar los problemas que sufre el sector de los trabajadores, **pero sin participar en un programa de formación concebido para el ejercicio de dicha acción.** Nos referimos al trabajo realizado en Carabobo donde encontramos, la presencia de sectores pertenecientes al movimiento sindical y gremial de ese Estado, agrupado en una figura de acción política que ha recibido a lo largo de este período de 3 años, tres denominaciones diferentes. Proviniendo del Frente Intergremial de Carabobo, (FIC) el cual aglutina a todos los gremios y colegios profesionales de Carabobo. Este Frente, desde el año 2017 ha pasado a constituir otro movimiento que ahora incorpora a los sindicatos. Este movimiento se inicia con la denominación de Frente Sindical de Trabajadores (FST) para luego dar paso a la Plataforma Sindical de Carabobo (PSC) y luego se integra con el Frente Intergremial de Carabobo para constituir, el Frente Unitario Intergremial y Sindical del Estado Carabobo. (FUISC). Este movimiento resultante, ha venido teniendo actuaciones muy positivas a partir de la incorporación de grupos identificado con el sector oficialista, que ha hecho crisis y sufrido contradicciones sobre su papel político partidista o de defensa de los trabajadores, ante la continuada violación de derechos consagrados en la legislación del trabajo desde 1945 (80 años), por el poder del ejecutivo nacional.

De esta experiencia que concentra la presencia de Sindicatos y federaciones del Sector público, gremio y colegios profesionales y sindicatos; Educación, Salud, Electricidad, empresas de todas las actividades económicas, incluyendo, transporte, banca, construcción, industrias grandes, pequeñas y medianas,

presenta un estado de fragmentación muy grande, pero por otra parte, una realidad aglutinante recogida en la precariedad de la situación laboral en base a las siguiente problemáticas:

1.- Bajos salarios y precariedad en las condiciones de trabajo

2.- Desregulación laboral con pérdida del derecho como las negociaciones y beneficios contractuales, así como la suspensión de la negociaciones colectivas por el instructivo 2792 y la aplicación del art. 148 de la LOTTT.

3.- Deterioro de la asistencia y seguridad laboral a niveles infrahumano y de pérdida de derechos humanos fundamentales.

4.- Ataques continuos contra la libertad sindical y constreñimiento del derecho de sindicalización, tramitación administrativa y judicial, persecución, amedrentamiento, suspensión y aprehensión de dirigente sindicales.

5.- Luchas intestinas intersindicales que expresan una escasa visión de la necesidad de una representación unitaria para la lucha reivindicativa aspecto que constituye un problema persistente.

6. Tendencias marcadas hacia el populismo y dependencia con los partidos políticos.

7.- Debilidades en la preparación y capacitación profesional para abordar los temas económicos y del trabajo.

Todos estos aspectos constituyen la base del diagnóstico para la elaboración de programas hacia una Acción sindical basada en la Formación sindical multiplicativa a todos los niveles de la representación sindical, a lo fines de mejorar las respuestas de la acción colectiva para una mayor eficiencia reivindicativa y sujeto de poder capaz de materializar transformaciones más amplias en la sociedad. En este sentido, la Unidad como objetivo, precisa un análisis, para poder definir los contenidos de los PFSM hacia la FSM que mejore la ASM con éxito. Los presentaremos a continuación.

La Unidad como herramienta y mecanismo de la acción

Como premisa de partida para el análisis de este punto, debemos considerar, los 3 aspectos en los cuales, planteamos, se dirige la acción colectiva como fuerza de modelación del medio, es decir, como herramienta, conscientemente usada por el

actor sindical organizado en Unidad. Ya tenemos como premisa, que el concepto gregario en política, denominado “Clase Obrera” no cumple la función a la que se destinó. Nuestro planteamiento, propone considerar y trabajar sobre el concepto de “Clase Trabajadora”. Para ello, vamos a partir utilizando el interaccionismo para visualizar como opera una visión de trabajo científico fundamentado en el pragmatismo para el tratamiento de los problemas relacionados con esta idea de la *unidad de la clase trabajadora como actor política, que sustituye a la clase obrera.* En este sentido, la unidad sindical, que en nuestro caso comprende el problema central es apreciada desde su contenido complejo (Adams R.; 2007). La unidad, en términos generales es un principio universal, un mecanismo de actuación de la materia desde las partículas, átomos, aminoácidos, proteínas, células, tejidos, órganos, sistemas, estructuras abarcando realidades en la esfera física, química, biológica, antropológica, social, cultural, política y eco-sistémica. (Monod J.; 1971), (Prigogine I.; 1993).

También, resulta de un espacio donde surgen interacciones complejas Interespecíficas como son las de a) Competencia, b) Depredación y c) Simbiosis en la que esta última asume tres formas básicas, c1) Parasitismo, c2) Comensalismo y c3) Mutualismo. Estas interacciones se rigen por unas propiedades fundamentales en los seres vivos como son a) Organización, b) Homeostasis, c) Irritabilidad, d) Metabolismo, e) Desarrollo, f) Reproducción y g) Adaptabilidad (Morín E. 1998). Estos fundamentos presentes en las interacciones hacen y provocan percepciones en los seres vivos, por medio de los sentidos de una manera en la que inducidos por expresiones de intercambio antagónicas y de complementariedad las cuales no se excluyen entre si expresándose en una noción clave como es *la concurrencia,* de tal manera, que los antagonismos, por ejemplo entre el depredador y la presa, crea niveles de organización y equilibrio, que podemos señalar como complementariedad, *la solidaridad* comporta concurrencia y antagonismo. Esto refiere una cadena de interrelaciones por la cual, seres viven de otros incluso dentro de sus organismos y condiciona una concurrencia que produce otra concurrencia. Veamos esta cita de Morín:

…. “la heterotrofia del reino animal provoca el fenómeno universal, fatal e ininterrumpido de la biofagia en cadena, en la que el vegetales comido por un

herbívoro, que es comido por un carnívoro, el cual va a ser comido a su vez. A primera vista el carácter organizador de lo que es asociativo, solidario, cooperativo, parece oponerse al carácter desorganizador y destructor de lo que es concurrente, predador, biofágico. Pero a segunda vista, esta oposición resulta ambigua y relativa. Si, por ejemplo, se considera en conjunto la relación animales/plantas, esta se caracteriza no solo por la biofagia animal, sino también por la simbiosis generalizada que asegura el circuito oxigeno/gas carbónico de los unos a las otras." (Morín E.; 1998. P. 39-40)

En otras palabras, hay una sabia complementariedad, digamos dialéctica y compleja, donde todo resulta en un equilibrio organizado, en la que la *unidad* juega un rol y en muchos casos, un complejo mecanismo para lograr cambios en la composición de esas interacciones e intercambios entre unidades. En el caso de los seres humanos, la primera impresión inicia con la percepción sensorial, la vista, el oído, el tacto etc. Hay una necesaria interpretación de códigos de significación con sentido para aprehender, evaluar y en definitiva sentir y percibir, la realidad del contexto, entorno, medio ambiente, incluyendo los intercambios con nuestros semejantes.

De allí, extraemos un conjunto de sensaciones, sentimientos experiencias a las que les damos sentido. Un trabajador, puede experimentar una injusticia y aprende a confrontarla y puede prepararse para no sufrirla y enfrentarla, así como, bajo un nexo de solidaridad, *unirse a otros,* para que no ocurra, contra si ni contra otros, con los que comparte sus estados emotivos, una determinada relación de trabajo y vida. En suma, las emociones y sentimientos sobre las vivencias, *conforman la voluntad* de unión, y junto a *la solidaridad,* se expresa como *unidad*.

Pero es fundamental, precisar, que a los efectos del desarrollo del talento y la capacidad gerencial de los dirigentes sindicales y la eficiencia de su accionar, someterlo a la óptica de los criterios de prácticas racionales con sentido organizativo. En tal sentido, las expresiones de las emociones, deben ser traducidas para ser presentadas bajo formas racionales que puedan ser susceptibles del manejo racional organizativo y con posibilidad de anticipación y predicción.

Veamos en el Cuadro Nro.1 como se direccionan algunas emociones con su expresión:

Cuadro Nro.1 Relación de Estados emotivos con su expresión, como condicionadores de la Unidad:

Estados emotivos	Expresión	
Indignación	Pena	**R**
Tristeza	Dolor	**A**
Odio	Desprecio	**C**
Rechazo	Confrontación –Deseo de Lucha	**I**
Agresividad	Enfrentamiento	O
Violencia	Guerra – Muerte - Eliminación del contrario	N
Ausencia	Apatía	**A**
Huida	Indiferencia	**L**
Miedo	Alejamiento	**I**
Temor	Cobardía	**D**
		A
		D

Estas expresiones junto a los sentimientos que las generan, forman parte de una relación de significantes las cuales cobran sentido mediante el lenguaje. A éste particular, cabe citar la expresión de “juegos del lenguaje” de Wittgenstein (Wittgenstein L.; 1945) junto a los trabajos de (Robinson: 2012) y (López; 2012) obliga a prestar mucha atención al discurso de los sujetos, ya que el lenguaje adquiere unas particularidades que pueden ser diferentes entre las personas por lo tanto, debe analizarse la significación y sentido del lenguaje para hacer mucho más efectiva la comunicación. De esta manera, se establece una relación con los planteamientos de Habermas que incluimos en la mirada del neo-marxismo.

Unidad e Identidad Colectiva

El proceso de relación de elementos abstractos inmersos en la dinámica de la conformación de la unidad como mecanismo y herramienta social, para la acción colectiva, expresada y materializada como una fuerza social, se dirige conscientemente o no; deliberadamente o no; racionalmente o no, a crear *identidad colectiva.*

Esta identidad colectiva se articula sobre tres niveles de subjetividad:

i. Filosofía de la Acción.

ii. Racionalidad del ejercicio de la Unidad.

iii. Objeto, Planes y Estrategias.

Se materializa a través del lenguaje sobre manejo de símbolos para la fundamentación de las relaciones internas y externas de los involucrados, y la conformación de significantes que establecen relaciones de equivalencia entre demandas diversas, las cuales son sometidas a priorización o al ejercicio de alguna racionalidad que las define como objetivo fundamental para el grupo, movimiento, sindicato o gremio. Este lenguaje se convierte en un discurso que busca materializar la confluencia participativa como un acto deliberado para lograr obtener, de los integrantes, la acción de transformación como fuerza colectiva.

Esta identidad se conforma de varias maneras:

d) Identidad Social y Acción. Preámbulo hacia la Identidad Colectiva:

En este análisis abordamos el pasaje de la identidad personal hacia la identidad social. Inicia con Erick Erickson (Erickson E; 1977) quien emplea la noción de ego-identidad como sentimiento de mismidad y continuidad por el cual un determinado individuo se pregunta ¿Quién soy? Henry Tajfel por otro lado, desarrolla el concepto de identidad social como el vínculo de una persona con un determinado grupo a partir de tres condiciones: a) Saberse perteneciente al grupo. b) Reconocer las razones del porque pertenece al grupo. c) Sentir afecto de pertenencia al grupo. (Tajfel H.; 1978, p. 68). Por su parte Habermas (1987) distingue dos fases de integración de la identidad: la simbólica, en la que la homogeneidad del grupo hace posible el predominio de la identidad colectiva sobre la individual; y la comunicativa, como consecuencia de la diversidad de espacios, ruptura de sistemas de creencias, la identidad colectiva se hace más abstracta y universal, de tal manera que la identidad colectiva “solo es posible en forma reflexiva” de modo tal que esté fundamentada en la conciencia de oportunidades generales e iguales de participación en aquellos procesos de comunicación, en los cuales tiene lugar la formación de identidad en cuanto proceso continuado de aprendizaje (Habermas ; 1987 : 77). Desde esta perspectiva la identidad colectiva ya no se concibe como una imposición, ni siquiera la manipulación discursiva de un discurso, es mucho más. Se determina como una elección por parte de los sujetos. Por ello es indispensable revisar cómo se da el proceso de elección, que hace que los individuos se identifiquen con un grupo más que con otro. Habermas sostiene que, “el individuo, en cierta medida, permanece en el grupo si sus ideas encuentran

respuestas por otros actos similares, porque la conformación de la identidad en el yo colectivo se da en el movimiento" (Habermas; 1987: 78) Los sujetos se identifican con un grupo en la medida que encuentran participación, donde reafirman continuamente su pertenencia y diferencia con los otros. La identidad no es más que la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición (distintiva) en el espacio social y de su relación con otros agentes, individuos o grupos que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. (Giménez; 2000: 70). (Mercado Asael y Hernández Alejandrina; 2010). A este particular interesa a los fines del análisis, visualizar el camino transitado por Erikson y Tajfel para proponer una teoría de la identidad social.

e) Identidad y Movimiento social:

Este punto nos ubica dentro de una concepción en la que la acción humana consciente, se despliega en una *razón constructiva*. En consecuencia, como expresa Zemelman; el concepto de construcción se refiere al producto social que cristaliza, de conformidad con los proyectos sociales que apoyan e impulsan los diversos sujetos sociales que coexisten en la sociedad (Zemelman 1990: 31).

Adquiere especial importancia la noción de unidad como primer momento en el cual, un sujeto se suma en acción gregaria con otros individuos y convierte su acción individual en un tipo diferente conformado por la suma de las acciones de todos los individuos interesados en participar en una determinada unidad social, convertida a su vez en *fuerza colectiva* y esto es lo que constituye un *movimiento social.* Ahora, la identidad en cuanto a su determinación está referida a los intereses del grupo, por lo que resulta un fenómeno a estudiar dentro de los movimientos sociales. En esta perspectiva, se define al movimiento social como el proceso de constitución de una identidad colectiva, fuera del ámbito de la política institucional, por el cual se dota de sentido a la acción individual y colectiva. Este concepto reúne la articulación de dos niveles que confluyen en el estudio de su fenomenología: 1. Como los individuos coinciden en constituirse en un "nosotros" sujetos de la acción (los procesos de identificación colectiva). 2. El sentido que a tal acción atribuyen (procesos de producción de sentido social de la acción).

Nos interesan los estudios centrados en el estudio de los movimientos sociales como creadores de identidad (Touraine y Melucci), el porqué de la movilización,

vinculado a las condiciones estructurales en las que emerge, por tanto, cada movimiento social es propio de una forma concreta de sociedad: el contexto socio histórico de su surgimiento determina la composición social y la dinámica de su accionar. Touraine, introduce la autonomía como un valor asociado a la identidad cuando reconoce que la identidad colectiva constituye un incentivo selectivo para la acción.

Como proceso selectivo precisa de cierto estado de libertad en cuanto a la elección individual. **Esta capacidad libre y autónoma, se forma con la educación,** aspecto que hasta hoy sostiene como fórmula de reforzamiento de la acción colectiva. Melucci por su parte sostiene, que para que la identidad colectiva sea el incentivo selectivo principal de la acción, *la unidad* en esta identidad solo puede existir en el marco de la acción (Melucci, 1999). Sostiene que dada la incertidumbre como característica de los sistemas con alta densidad de información e intercambios, el área central de conflicto se sitúa en la habilidad de los grupos e individuos para controlar las condiciones de formación de su acción.

En términos generales, Melucci se opone a los esquemas de pensamiento dualista, mediante el cual, se le asigna extrema importancia a la estructura social o a la intención de los actores. Por el contrario, se sitúa en una perspectiva intermedia (Chihu, A. y López, A.; 2007) en la cual se asume el *constructivismo* en el cual la acción colectiva no es un mero objeto, sino que está referida, a intentar descifrar las relaciones internas y externas involucradas en la acción colectiva, en base a tres vectores fundamentales: a) las metas de la acción. b) los medios utilizados y c) el medio ambiente donde tiene lugar la acción colectiva. Estos tres vectores en los que se encuentran involucrados los interesados no son complementarios sino que están en tensión permanente, razón por la cual, los actores deben realizar continuados procesos de negociación en donde los procesos de liderazgo y organización son formas en las que se intenta darle un orden durable y predecible a estas negociaciones, por lo cual, las capacidades cognitivas y comunicacionales son inevitables y de la misma manera, que la acción colectiva sea el producto de una negociación al interior de estos sistemas y una consecuencia de estas relaciones.

Por ello se abre al constructivismo como "*capacidad objetiva y pragmática"*, para construir la realidad social.

Para Melucci, los conflictos surgen de la complejidad de sociedades de información que son diferenciadas, dispersas y fragmentadas, sometidas a cambios rápidos y de oportunidades abiertas, para que los sujetos enfrenten problemas particulares y colectivos de decisión y elección, dentro de esquemas de libertad y autoritarismo, que estimula *la autonomía* como valor de la elección la cual, junto con la decisión, se vuelven el destino y la necesidad permanente para la sociedad y los individuos y grupos. (Melucci,:1996:87).

Se distancia de las dos posiciones políticas contemporáneas sobre el Poder, la de Foucault, para quien el poder está distribuido a lo largo de todo el sistema social y la del Marxismo, en la que el Poder está concentrado en la estructura dominante de tipo capitalista. Sostiene, que ambas posiciones no consideran la particularidad de los conflictos sociales que generan la formación de movimiento y con ellos de acción colectiva.

Las sociedades complejas mantienen unos esquemas de intercambio ambivalentes en la cual se relacionan los intercambios susceptibles de dominación y resistencia. En el caso del marxismo, el poder no se sostiene sobre la posesión de bienes materiales sino también en el control de la producción y el manejo de la información, en la que la propiedad no garantiza el poder de manera definitiva y estable. Por ello se hace necesario estudiar la dimensión simbólica de los movimientos sociales como la realidad pragmática para la construcción de la realidad social y el progreso conjuntamente con las expectativas y requerimientos de bienestar y existencia de estos movimientos como expresión de la práctica científica de la interacción pragmática para definir los sistemas de convivencia a construir.

En resumen, la unidad se concibe como una herramienta para la acción colectiva y esta se manifiesta en la acción de los sujetos como fuerza colectiva a través de la Acción colectiva la cual se objetiva, en los movimientos sociales y para los cuales es necesario recurrir a la identidad como factor de integración hacia la construcción de realidades, lo cual requiere de una capacidad cognitiva reflejada y contenida en la actividad y trabajo de organización. Finalmente, podemos apreciar que la acción colectiva está íntimamente asociada al fenómeno de la unidad y esta a los

movimientos sociales que incluyen la formación de organizaciones estables con fines colectivos como son los sindicatos, de allí extraemos la fase de legitimidad, por la cual mediante la organización se materializa la unidad.

La alternativa basada en lo que llamo la *acción sindical formativa multiplicativa.* No es otra cosa, que recurrir a la formación política, a la profesionalización, a la educación sobre los grandes retos de la representación, la constitución ética de los liderazgos y la asunción de valores y principios de responsabilidad, honestidad, lealtad y cambios de profundidad que modifique los patrones culturales adversos, sobre todo, en las particularidades resultantes de la herencia histórica, el populismo, el militarismo, la ideologización doctrinaria y partidista, todo ello afectando la condición básica y fundamentalmente necesaria para el desarrollo de un proyecto de clase trabajadora: la autonomía; que no es otra cosa, sino la lealtad hacia el objetivo de clase de construir una sociedad fundada en el trabajo, la productividad, la calidad, el conocimiento, la calificación, el profesionalismo, la investigación, el desarrollo y la solidaridad humana y social de los derechos existenciales, una cultura del esfuerzo y el honor de la persona, de la creatividad individual como norte de la vida social, el respeto y derecho a la libertad de opinión, la convivencia política y la verdad como filosofía del espíritu y la racionalidad humanas.

Conclusiones

En Las experiencias descritas al inicio, luego de comparar el panorama formativo de las dos experiencias, la primera, sometida a un programa de Acción Sindical Multiplicativa (primer grupo); la segunda, no estando bajo programa de formación alguno (segundo grupo), extraemos los siguientes resultados:

1.- El primer grupo comporta mayor nivel de identidad y de ubicación con respecto a la acción colectiva, pero no está comprometido en acciones inmediatas ya que el proceso de formación no incluye la realización de estas. El segundo grupo, no comporta identidad formativa, sin embargo, es el resultado de un proceso en el que intervienen dirigentes con un sentido de identidad claro, sobre la acción colectiva y enfrentan, las carencias en los temas de representatividad, categorías del entendimiento, ejercicio político, conscientemente; reduciendo la fragmentación

natural, no sin presentar mayores niveles de confrontación interna, a consecuencia de las diferencias personales y las luchas intersindicales.

2.- El primer grupo, no experimenta diferencias sobre el tema salarial y como, presentar los argumentos de reclamo para su exigencia. Se ubican en los contenidos acertados de los criterios de marco normativos amplios como salario vital, digno y soportado en la legislación vigente. El segundo grupo presenta discordancia en el manejo de los argumentos para la exigencia de salarios. Hay diferencia entre quienes apuntan al análisis de la situación de hiperinflación que golpea la realidad laboral de los trabajadores y otros, que obedecen a una visión populista del problema, en franca dependencia con compromisos partiditas, como es el caso de la propuesta sindical de AD y Voluntad Popular, que proponen, sin analizar la complejidad e imposibilidad de su aplicación en el corto y mediano plazo, la Dolarización de los Salarios en base a montos irreales, técnicamente hablando.

3.- El tema de la precariedad laboral por condiciones de trabajo, pérdida de empleo, Sistema de Seguridad Social y atención de la Salud de los trabajadores, educación, vivienda, recreación y diálogo social, encuentra en el primer grupo una mayor cohesión sobre el abordaje y solución de tos temas urgente para el sector sindical. Sin embargo, comportan una actividad que debe desplegarse en los respectivas organizaciones sindicales y en los puestos de trabajo donde los dirigente ejercen su actividad, ya que a la par de tener mayor nivel formativo no comportan una Unidad de Acción Organizada para tal fin. El segundo grupo, cuyos dirigentes vienen y están en el mundo político partidista y carecen de la formación profesional sindical, se aglutinan en acciones con justificaciones reivindicativas, pero sujetas a los efectos prioritariamente político partidista de movilización y acción de movimiento social. Ejemplo son las movilizaciones de los Sectores de Educación, más consolidado en su coalición de gremios, sindicatos y federaciones de diversos niveles de profesionalidad, educación básica, media, diversificada y universitaria; comparativamente con el sector salud, con hegemonía de los profesionales de Enfermería, pero incapaces de lograr la unidad de todo los profesionales de dicho sector, que incluye a Médicos, Odontólogos, Bioanalistas, Farmacéuticos, lo cual abre una profunda grieta en la participación por falta de identidad de la lucha, para la eficiencia en logros, ante la grave crisis de la salud.

4.- Finalmente, el aspecto de la libertad sindical, comporta diferencias referidas a la acción. Mientras que el primer grupo al no estar sometido a la acción práctica del ejercicio de la acción ya que no comporta sino una experiencia de uniformización de criterio sobre la profesión sindical, y por tanto no experimenta efectos inmediatos, el segundo grupo, si vive impactos perceptibles sobre la acción, con dirigentes sometidos a procesos judiciales, hostigamiento en acciones de protestas, amedrentamiento, violaciones al debido proceso de trámites administrativos y judiciales.

5.- La realidad estudiada, deja una huella de necesidad, en cuanto a las consecuencias de las relaciones de intercambio en los seres humanos, individuos conformados sobre fórmulas de *a priori cognitivo complejo* que orienta la acción y está sometida a modelación y a una constante susceptibilidad de transformación y cambio.

La capacidad humana de construir herramientas de transformación, sobrepasa la dimensión de los medios de producción tradicionales que dejan en indefensión a teorías de gran capacidad teórica como creación constructiva, abriendo paso a nuevas tendencias en donde la racionalidad se funda en la semántica del lenguaje, la comunicación, la relación de formas complejas de estructuras de símbolos sociales que conforman realidades de estudio nuevas en las cuales se refleja la necesidad de nuevas teorías interpretativas de la acción social, o de la praxis social. La historia sigue siendo una herramienta de análisis, pero ahora requiere de una capacidad interpretativa de la simbología de quien la escribe y de las limitaciones de sus observaciones, dentro de cuadros donde la incertidumbre, la indeterminación y la complejidad limitan la elaboración de nuevos horizontes de totalidad y de experiencias válidas como dato científico.

Por último, *la unidad* es una herramienta que los seres humanos aún no están en capacidad de direccionar en beneficio de la resolución de nuestros problemas y males. Muchos de ellos se contraen a raíz del mal uso de la unidad, contrariamente, dirigida por algunos de nuestra propia especie, en una inexplicable psiquis auto destructiva como historia repleta de cadáveres enterrados por hermosos ideales.

Sigue siendo aprovechada para fines mezquinos y sobre pautas de manipulación y poder. Aún está por llegar la verdadera liberación del hombre y del espíritu, teniendo en esta arma de irrupción de multitudes, la capacidad de fuerza colectiva para la transformación de las sociedades autoritarias y represivas, pero para lograrlo, es precisa una *acción formativa multiplicativa,* afianzadora de valores positivos, con verdadera autonomía para superar las ideologías destructivas y decadentes. Educación, para la identidad con la evolución del universo y la preservación de nuestra especie de las fuerzas del mal y la opresión.

Referencias

Adams Richard (2007) “La Red de la Expansión Humana”, UAM, México.

Agamben Giorgio (2006) “Homo Sacer”, Pre-Textos. Valencia Es.

Apel Karl-Otto (1991) “Teoría de la Verdad y Ética del Discurso, Paidos Barcelona.

Astacio Martín (2001) “La Identidad Filosófica del Individuo”. Visión Tomista, Search Phill Papers, A Parte Reí 17:04 UC, Ontario

Cejas Magda (2004) “La Formación Profesional basada en Competencias en Venezuela

Chihu Aquiles y López Alejandro (2007) “La Construcción de la Identidad Colectiva en Alberto Melucci”, Polis Vol.3 Nro 1, Ene-jun. México.

Crespo Mariano (2015) “Fenomenología Sentimientos e identidad. La contribución de la Fenomenología Husserliana de los sentimientos a la cuestión de la identidad personal”. Anales del Seminario de Historia de la Filosofía, Vol. 33, Nro. 2, Universidad de Navarra, Es.

De la Garza, Enrique y Neffa Julio (2001) “El Trabajo del Futuro, el Futuro del Trabajo”, CLACSO, Bs. As.

De la Garza, Enrique (2010) “EL trabajo No Clásico y la Ampliación de los Conceptos de la Sociología del Trabajo”, Revista Relaciones de Trabajo Nro. 10.

Delgado de Smith Yamile (2007) “Gestión de Recursos Humanos” Edic. Delform, Valencia.

Erickson Erick (1977) “La Identidad Psicosocial” Enciclopedia Intern. de las Cs.Ss. Aguilar, Tomo V, Es.

Foucault Michel (1989) “El Poder Cuatro Conferencias”, UAM, México.

Giménez Gilberto (2000) “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela Manuel (Coord.) “Decadencia y auge de las identidades”, , Colegio de la Frontera , México

López Andrés. (2012) “ Del Tractatus Lógico-Philosófhicus a las Investigaciones Filosóficas y la Teoría de los Juegos Lingüísticos de Ludwig Wittgenstein”, Escritos, Vol. 20, Nro 44, Enero-Junio, Medellín, Col.

Lucena Héctor (2003) “Sindicalización y Nuevas Formas Organizacionales Empresariales” en “El Trabajo desde Diversas Miradas”, Texto de Compilación, Coordinadoras Yamile de Smith y Jacqueline Richter, UC y UCV,

Lucena Héctor (2007) “Lo Laboral en Tiempos de Transición”. Universidad de Carabobo

Habermas Jûrgen (1987) “Teoría de la Acción Comunicativa, Taurus, Madrid. -

Melucci Alberto (1996) “Challenging codes: Collective action in the information age”, Cambridge University Press.

Melucci Alberto (1999) “Acción colectiva, vida cotidiana y democracia”, Colegio de México, Mex.

Mercado Asael y Hernández Alejandrina (2010) “El proceso de construcción de la identidad colectiva”, Convergencia (on line), Vol. 17, Nro 53. México.

Monod Jacques (1971) “El Azar y la Necesidad”, Monte Ávila, Barcelona-Caracas.

Morín Edgar (1998) “El Método II. La vida de la Vida”. Cátedra, Madrid.

Prigogine Ilya (1993) “¿Tan solo una ilusión?” Tusquets Edit., Barcelona, Es.

RichterJ,; Iranzo C.; Marín E. (2018) “Encuentro Nacional de Egresados del Programa de Formación Acción Sindical y DDHH”, UCV- IGEDES-UC-Provea- Ucab, 2018.

Robinson James (2012) “Wittgenstein sobre el Lenguaje” , ITAM, Estudios 102, vol. X.

Sánchez Manuel y Villanueva Neftalí. (2011) “La Estupefacción de Arnauld. El Fundamento Lógico- Metafísico de la Identidad personal en la filosofía de Leibniz en torno a 1686”. Ágora Papeles de Filosofía. USC, Es.

Tajfel Henry (1978) “Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroups relations”, Academic. Press, London.

Vásquez Gerardo y Smith Rolando (2017) “Relación verdad-populismo en la determinación de la Pos-verdad política y su impacto en la conformación de

una sociedad sostenible" Congreso Nacional de FACES, Julio 2017, Universidad de Carabobo, Valencia, Vzla.

Wittgenstein Ludwig (1945) "Investigaciones Filosóficas" G.E.M. Anscombe, R. Rhees https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/05/Investigaciones-filosoficas.pdf

Zemelman Hugo (1990) "Los Sujetos Sociales, una propuesta de análisis", Acta Sociológica, Vol. III, México.

CAPITULO 8

LA INTELIGENCIA EMOCIONAL: FACTOR FUNDAMENTAL EN EL ÉXITO DE EMPRENDIMIENTOS DE MUJERES VENEZOLANAS

Lusmir Bolívar
Belen Tovar
Hilda Briceño

Introducción

En las últimas décadas la posibilidad de obtener ingresos suficientes que garanticen la adquisición de los productos y servicios básicos para una familia venezolana a través de empleos se ha reducido de forma significativa. Con el cierre de un gran número de empresas, según cifras aportadas por Cussano (2019) presidente de Fedecámaras, la principal organización de gremios empresariales de Venezuela, conformada por empresarios de todos los sectores económicos del país, en la Asamblea número 75 de la entidad gremial, quien manifestó que en Venezuela en 1998 había 620 mil empresas, hoy apenas quedan abiertas unas 250 mil y muchas de ellas no están trabajando al máximo de su capacidad productiva.

Aunado a esto, la situación se torna aún más compleja por los niveles de hiperinflación que según informó la Comisión Permanente de Finanzas y Desarrollo Económico de la Asamblea Nacional, en el año 2018 alcanzó 1.698.488,20 %, lo que afecta de forma significativa, incluso diariamente, el poder adquisitivo de los venezolanos, traduciéndose todas éstas condiciones en una crisis a todo nivel.

Es verdad, que una crisis resalta los vacíos dentro de una sociedad y un emprendedor siempre va a buscar llenar estos vacíos, pero un emprendimiento va mucho más allá de solo tener una idea y dinero disponible para invertir. Es importante recordar que Venezuela, a pesar de ser comparado con países donde prácticamente no existe un aparato productor, es un país que cuenta con un alto nivel de capital humano y con recursos que pocos países soñarían con tener.

Sin embargo, más de 4 millones de su población han decidido emigrar del país desde 1999, con mayor tendencia en los últimos años. Esta migración está compuesta sobre todo por personas altamente calificadas que han podido encontrar

oportunidades laborales o de estudio en el exterior así como también personas de la clase media baja en búsqueda de oportunidades para mejorar su calidad de vida individual y apoyar a su familia. Tanto para las mujeres venezolanas que permanecen en el país, como para aquellas que decidieron emprender más allá de sus fronteras, han sido muchos los factores que inciden para tomar tal decisión, entre ellos se pueden mencionar: la escasez de oportunidades para desarrollarse en su profesión, ingresos insuficientes en la actividad realizada anteriormente como empleadas, cierre de puestos de trabajo, necesidad de generar ingresos para coadyuvar a suplir las necesidades de la familia, la imposibilidad de conseguir empleo.

También como lo señala una revista española Retina (2018), el 58% de las mujeres renuncia a su carrera profesional al formar una familia, por los horarios intempestivos y la falta de corresponsabilidad en los hogares, de ésta forma muchas madres encuentran la salida en el emprendimiento, es decir, en todo el mundo, sea cual sea la situación económica del país, son muchas las razones por las cuales una mujer puede tomar la decisión de emprender.

Sin embargo, en la educación formal desde el nivel básico, medio, diversificado y profesional, los venezolanos en general no reciben técnicas o herramientas para incursionar en el emprendimiento, en correspondencia aún a los requerimiento de la era industrial, los estudios técnicos y profesionales están diseñados para cubrir el mercado de empleos, a lo sumo, auto-empleos, médicos cirujanos, abogados, educadores, bionalistas, contadores públicosy carreras técnicas en general, reciben una educación para desarrollar sus habilidades y conocimientos al servicio de una organización, empresa o institución, por lo que emprender podría considerarse un acto de atrevimiento donde lo más seguro que se tiene son los deseos y la necesidad de que funcione ese nuevo proyecto.

Ahora bien, ni la mejor de las ideas de emprendimiento está libre de fracasar. En ocasiones, una de las principales causas que lleva a los nuevos negocios a la quiebra es la falta de inteligencia emocional. Por lo que, el desarrollo de este estudio es de gran transcendencia ya que en medio de la proliferación de emprendimientos

por parte de mujeres venezolanas y con la ausencia de preparación técnica o de herramientas para llevar a cabo ésta aventura de emprender, servirá de referencia a considerar al momento de tomar la decisión y pueda tener éxito y lo más importante tener un crecimiento sostenible en el tiempo.

El objetivo principal de éste estudio es analizar si la inteligencia emocional es un factor fundamental en el éxito del emprendimiento de la mujer venezolana, dentro y fuera del territorio nacional. En cuanto a la ubicación paradigmática, el enfoque metodológico bajo el cual se desarrolló el estudio es cualitativo, cuya base se orienta a comprender más que en el medir, estudiando al ser humano en su cotidianidad. El paradigma cualitativo considerado un paradigma naturalista, utilizando la inducción como herramienta para la búsqueda de nuevas teorías, interactivo, buscando causas múltiples y estudiando los objetos de estudio bajo enfoques holísticos o globales, con imparcialidad y franqueza, donde la persona principal es el investigado. El tipo de investigación, conlleva a enfocarse en un estudio enmarcado bajo la modalidad de investigación documental con un nivel de estudio de tipo explicativo.

El método utilizado para alcanzar el objetivo de la investigación, fue el comparativo continuo, como el procedimiento referido a la forma de abordaje del centro de interés a investigar, el método abordó la comparación de distintos trabajos e investigaciones referentes al objeto de estudio. Para elaborar el análisis, fue fundamental que se relacionaran las categorías encontradas; estas constituyeron el elemento conceptual de la teoría y mostraron las relaciones entre ellas. El método comparativo permitió entrelazar los diferentes autores de diferentes países, que tenían puntos de encuentro pero también desacuerdos en cuanto a las distintas aristas que rodean al tema de investigación. La unidad básica de análisis en toda investigación comprende los elementos o unidades a los cuales se refieren las conclusiones logradas en la investigación, gracias a la revisión minuciosa del material bibliográfico permitió analizar cómo afecta de forma significativa la inteligencia emocional en el éxito del emprendimiento de la mujer venezolana.

Emprendimiento

Emprendimiento proviene del francés *'entrepreneur',* que significa *pionero,* y se refiere etimológicamente a la capacidad de una persona de realizar un esfuerzo adicional para alcanzar una meta, aunque en la actualidad se limita su uso para referirse a la persona que inicia una nueva empresa o proyecto. Es importante señalar algunas características de una persona emprendedora:

- Innovadora
- Creativa
- Capaz de asumir riesgos
- Perseverante
- Flexible y adaptable

Raffino M. (2019) sostiene, que en muchos casos, las situaciones económicas de los países dificultan el acceso al empleo en relación de dependencia. En tales circunstancias, quienes tengan un espíritu emprendedor podrán trabajar por su cuenta y generar sus propios negocios. Naturalmente se trata de una decisión muy difícil, quien la toma sabe que está renunciando a la estabilidad que otorga un salario. De todos modos, son muchos los que adoptan el riesgo, ya sea por la ambición de los beneficios que puede traer a futuro o por estricta necesidad por desempleo, o como en el caso de la mujer venezolana, por la insuficiencia que representa ganar un salario mínimo actualmente en el país.

Emprendimiento de la mujer

El 49% de los emprendedores en Venezuela son mujeres, en su mayoría del segmento D. Entre sus motivaciones se encuentra en primer lugar, la identificación de una oportunidad de negocio, aunque más de un tercio afirma no tener una mejor alternativa de trabajo; mientras que 11% reconoce una combinación de necesidad y oportunidad. Las emprendedoras inician empresas con menor capital y menor endeudamiento, en parte por las menores exigencias de sus sectores de actividad y, en parte, por una probable discriminación en el acceso a recursos. Alimentos, estética y confección de ropa, son los sectores comerciales por los que se inclina el

mayor número de mujeres emprendedoras. La mujer emprendedora venezolana se caracteriza por ser optimista, realista, alegre, energética, proactiva, decidida, dinámica e independiente.

Santander P. (2016), quien realizó el estudio titulado “Motivaciones y condicionantes contextuales en el emprendimiento liderado por mujeres chilenas”, publicado en la revista Ciencias Sociales, donde la autora realizó un estudio cualitativo, utilizando el enfoque del análisis del discurso desde una perspectiva constructivista, para lograr el objetivo de investigar los factores que condicionan el acceso y éxito del emprendimiento femenino, para ello realizaron 24 entrevistas en profundidad a mujeres emprendedoras de diferentes estados civiles y niveles socioeconómicos.

Los resultados de ésta investigación ubicaron a las mujeres en dos grupos, el primer grupo las mujeres que se encuentran obligadas a emprender, cuyo rol preponderante se configura desde el cuidado de la familia y la carencia económica y toman ésta alternativa para generar ingresos propios y conciliar los roles adscritos, para éstas emprender es una necesidad y el segundo grupo de mujeres para las que el emprendimiento representa un desafío, un desarrollo personal y profesional, para quienes el emprendimiento representa una oportunidad.

Considerando éste panorama, por la crisis económica y social en la que está sumergido el país y para aquellas que son parte de la diáspora venezolana que no han tenido la oportunidad de conseguir empleos en otros países, la necesidad es la que ha imperado cuando tomaron la decisión de emprender, es aquí donde juega un papel fundamental, un término conocido como resiliencia, para dar un nombre a la capacidad de afrontar la adversidad.

Forés y Grané (2008), sostienen que las personas más resilientes tienen mayor equilibrio emocional frente a las situaciones de estrés, soportando mejor la presión. Las mujeres venezolanas en los últimos tiempos han tenido que *adaptarse* a múltiples situaciones como por ejemplo: la pérdida del poder adquisitivo, desempleo, tristeza o desesperanza por separación de familiares y amigos por causa de la migración, y peor aún en el caso de las venezolanas que han emigrado y en algunos casos han tenido que enfrentarse a la xenofobia, ansiedad,

inseguridad y un sin fin de sentimientos adversos, sin embargo muchas de ellas han tenido la *capacidad* de *superar* todas estas situaciones y han tomado la decisión de emprender con el objetivo de tener una mejor calidad de vida, para ellas y su familia. Eso es *resiliencia.*

Factores que influyen en el éxito de emprendimientos

Son múltiples los factores que inciden en el éxito del emprendimiento, Messina y Hochsztain (2015), la primera Contador Público y la segunda Economista, Profesoras de la Facultad de Ciencias Económicas y de Administración de la Universidad de la República, Uruguay, elaboraron un artículo científico, titulado *"Factores de Éxito de un Emprendimiento",* fue un estudio exploratorio con base en técnicas de Data mining. Los hallazgos de esa investigación, mostraron que los dos elementos más relevantes para anticipar el éxito de un emprendimiento son contar con financiamiento y que, anteriormente, la situación laboral del emprendedor sea trabajador independiente.

Ciertamente, el hecho de contar con un financiamiento es un apoyo fundamental para el inicio de un emprendimiento y cuando la mujer se desempeña como trabajadora independiente, ya tiene la experiencia de administrador su tiempo, que la conduce a planificar, organizar, controlar y medir resultados porque los resultados porque éstos dependen directamente de su rendimiento.

Por su parte, Rashida (2008), realizó una investigación titulada "*La Influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras*", trabajo realizado como tesis doctoral en la Universidad Autónoma de Madrid, España. Los resultados de este trabajo de investigación fue que las mujeres emprendedoras, en parte por su orientación psicológica y en parte por sus responsabilidades familiares, pueden tener una menor orientación hacia el éxito financiero que los hombres emprendedores. Esta actitud ha sido percibida, como algo negativo que debe de ser combatido mediante acciones de motivación y formación de las emprendedoras con el objetivo de despertar el lado ambicioso que hay en ellas. Lo que esta visión ignora es que esta actitud cautelosa de las mujeres

puede ser positiva: algunos investigadores empiezan a sugerir por ejemplo que el deseo de las mujeres de mantener el control y su mayor aversión al riesgo pueden generar menores tasas de fracaso.

Asimismo, hay factores externos que pueden inducir en el éxito del emprendimiento femenino, como por ejemplo, financiamiento externo, apoyo cultural, institucional e incluso familiar, pero en éste estudio se hará énfasis en el factor interno, que va más allá de la perseverancia, pasión, determinación, visión, flexibilidad, creatividad, sociabilidad y buena comunicación, actitudes que le atribuyen a las personas emprendedoras, se trata de la inteligencia emocional.

Inteligencia emocional

Goleman, D. (2010), la define como la capacidad de reconocer nuestros propios sentimientos, los sentimientos de otros, motivarnos y manejar adecuadamente las relaciones que sostenemos con los demás y con nosotros mismos.

La inteligencia emocional no está ligada al cociente intelectual, y las personas intelectuales más brillantes no son necesariamente las que más éxito tienen, ni en los negocios ni en su vida privada. Una investigación realizada a nivel mundial por *The Consortium for Research on Emotional Intelligence in Organizations*, arrojó un resultado sorprendente y vinculado a nuestro Cociente de Éxito: un 23% de las veces, el éxito se debe a nuestras capacidades intelectuales, mientras que en un 77% a nuestras actitudes emocionales.

Goleman define las emociones como sentimientos que afectan a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción. El ser humano siente antes de pensar y actuar, pero es posible aprender a controlar las respuestas ante los sentimientos y, por consiguiente, modificar el comportamiento.

Esto quiere decir que la inteligencia emocional no es innata y todos tenemos el potencial de mejorarla a lo largo de la vida, aprendiendo de nuestras experiencias personales y profesionales. Esta habilidad sirve para tener un mejor manejo de las emociones y relaciones, lo que permite mayor productividad.

Algunas características que son imprescindibles para la inteligencia emocional de las mujeres emprendedoras son las siguientes: confianza tanto en sí mismas como en el negocio y su desarrollo y transmitirlo al equipo de trabajo y a los clientes en todo momento; autocontrol, porque peor enemigo de las emprendedores es el desorden y la confusión.; relación, una relación ideal entre emprendedor e inversionista o cliente está basada en la comprensión y en ser empático para llegar a pensar como ellos; comunicación, la transmisión de ideas o sentimientos al equipo de trabajo, como también a los clientes es fundamental, una buena comunicación genera confianza y las relaciones son más estrechas generando fidelidad de parte de los clientes o inversionistas, lo ideal que las personas conozcan a quien está detrás de la empresa y qué es lo que piensa y siente.

Por otro lado, los indicadores de poseer baja inteligencia emocional son: cuando una persona se estresa fácilmente, pierde los modales, no permite el debate, es rencorosa, no tiene conexión con las personas que le rodean, no es capaz de expresar su enfado y no asume responsabilidades, es este caso, antes de arriesgarse a un emprendimiento lo mejor será tratar de aumentar la inteligencia emocional, para garantizar el éxito del mismo.

Particularmente, en el caso de los venezolanos que se encuentran en territorio nacional o en el extranjero, en términos generales, la inteligencia emocional ha sido imprescindible; la confianza en un Ser Supremo y en sí mismos ha sido fundamental, el autocontrol, la empatía con el prójimo, la comunicación a pesar de los obstáculos, la firmeza de los que se han quedado en el país por reinventarse y la convicción de los que se han ido que ese sacrificio valdrá la pena y sobre todo la esperanza de superar la catástrofe por la cual atraviesa el país, da fe del coeficiente emocional que se ha desarrollado en los últimos años.

Conclusiones

Una vez realizado el análisis de toda la información necesaria de acuerdo a los objetivos que ha venido persiguiendo la presente investigación, se llegan a las siguientes conclusiones y reflexiones finales:

Las emprendedoras muchas veces viven situaciones de estrés y constantes desafíos, ante los cuales lo más adecuado será evitar dejarse llevar por las emociones. En el caso de la mujer, los desafíos se intensifican por los diferentes roles que debe asumir, emprendedora, madre, esposa, hija, que demanda de ella un mayor enfoque e inteligencia emocional para mantener el control en las diferentes circunstancias a las que se enfrenta.

Asimismo, al trabajar en grupo habrá que tener cuidado de identificar y respetar las emociones del resto de personas y esto se hace más agudo en el caso de Venezuela, donde muchas veces personas que conforman el equipo de emprendimiento o compañeros de trabajo, no están bien alimentadas, o pudieron pasar una noche desagradable por falta de energía eléctrica, entre tantas cosas que aquejan a la población.

Cada vez hay más historias de mujeres emprendedoras de éxito, dirigiendo grandes empresas propias y creando nuevos negocios. Como todo emprendimiento, independientemente del género se deben cultivar ciertas habilidades para poder ser exitosa, y si es una mujer, aún más, por la necesidad de luchar por el equilibrio entre mujer de negocios exitosa y administradora del hogar.

Para la mujer, uno de los mayores retos es poder tener un balance donde pueda tener a su familia con todas las responsabilidades que esto significa y además tener éxito en su emprendimiento. Esto es el punto que hace la diferencia cuando se habla de hombres y mujeres emprendedores y sin duda la inteligencia emocional juega un papel fundamental en desarrollar ambos roles de manera exitosa.

La inteligencia emocional es fundamental no sólo para el emprendimiento, sino para todas las áreas de la vida, porque siendo ésta el arte de controlar las respuestas antes los sentimientos, que afectan a los propios pensamientos, estados psicológicos, estados biológicos y voluntad de acción, es por consiguiente, tener el poder modificar el comportamiento. A través de la inteligencia emocional, se logra la motivación, control de los impulsos, regular los estados de ánimo y tener empatía con los demás.

Referencias

Diario El país. Economía, 2018. Emprender por obligación, la alternativa de las mujeres que quieren conciliar. Revista Retina. Madrid, España. Disponible: https://retina.elpais.com/retina/2018/03/06/tendencias/1520362158_749384.htm

Forés, Anna y Grané Jordi, (2008). La resiliencia, crecer desde la adversidad. Barcelona, España.

Goleman, Daniel (2010). La Práctica de la Inteligencia Emocional.

Messina María y Hochsztain Esther, (2015). *"Factores de Éxito de un Emprendimiento"*. Revista Tec Empresarial. Vol 9 Nº 1 (pag 31-40). Uruguay.

Rachida Justo Esther, (2008). *"La Influencia del género y entorno familiar en el éxito y fracaso de las iniciativas emprendedoras".* Universidad Autónoma de Madrid. España.

Raffino, María, (2018). *"Emprendimiento".* Revista Concepto. Buenos Aires, Argentina.

Santander, P. (2016). *Motivaciones y condicionantes contextualesen el emprendimiento liderado por mujeres chilenas.* Revista Ciencias Sociales. Vol XXII Nº 2. Universidad del Zulia. Venezuela.

CAPITULO 9

PRECARIEDAD LABORAL EN EL SECTOR UNIVERSITARIO Y SU INCIDENCIA EN LA DESERCIÓN DEL DOCENTE UNIVERSISTARIO

Milena Fernández

Introducción

En las discusiones sobre la actual crisis de la universidad venezolana la presencia de los sujetos educativos tiende a ser difusa e imprecisa. Este ensayo busca abordar dicho problema poniendo a discusión una reflexión sobre el proceso laboral del docente universitario, en un ciclo marcado por cambios de gran amplitud. el sistema universitario venezolano presenta en la actualidad una crisis que no es solo por el obsceno sueldo que se le viene cancelando al personal docente y de investigación, personal administrativo y de servicios, así como la concesión de becas de muy bajas asignaciones económicas. Es también el precario presupuesto que el Estado venezolano, a través del sistema arbitrario, remite casi siempre con retraso a las universidades.

Eso se traduce en la cancelación de sueldos y salarios que no permiten vivir dignamente, todo el presupuesto y pago está absolutamente centralizado y controlado por las autoridades gubernamentales del sistema político actual.

En tales circunstancias no hay posibilidad para actualizar los servicios bibliotecarios, tampoco la dotación para laboratorios ni mucho menos, para adquirir materiales, equipos y suministros a los centros de investigación de alta tecnología. Por otra parte, la única vía que poseen los docentes-investigadores y estudiantes, tanto de pre como de postgrado, es la Internet, pero en muchas universidades por falta de pago, este servicio no existe o está intermitente y en algunos recintos universitarios este servicio se encuentra censurado en aquellos centros controlados ya por el sistema.

Las condiciones de vida casi sórdidas de la gran mayoría de los didácticos universitarios, tanto activos como jubilados, muchos en franco proceso de desnutrición por falta de alimentación continua, balanceada y nutritiva, es porque la realidad es patente, pública y comunicacional, esta realidad es también otra cara es

el rostro espiritual que está presentando el Alma Mater en Venezuela, la desidia es acelerada en todas sus facultades, escuelas e institutos.

La punzante realidad nos está indicando que la excelencia de la educación universitaria en Venezuela está deteriorada a tal extremo, que el sistema universitario nacional se ha transformado en la práctica, en un lugar donde solo es posible medianamente, dictar enseñanza de aula. Esto, aun con la precariedad de no contar, ni con suficiente ventilación ni luz en aula, ni marcadores, ni borradores, ni material audiovisual, ni hojas para suministrar a los estudiantes en ciclos de exámenes.

Sin embargo y aun con esta tragedia universitaria, hay que sacar adelante este proceso académico dándole significación e importancia a la producción de conocimiento y alinear hacia un cambio radical para imponer, desde el saber y la justicia, una formación de excelencia académica y de primer nivel. Todavía tenemos en nuestro país personal profesional idóneo y dispuesto para asumir el compromiso y superar la emergencia universitaria.

Planteamiento general

América Latina, está en un proceso de profundas transformaciones económicas, se destaca como, por un lado, el incremento de los flujos financieros internacionales y de inversión extranjera directa y, por otro, el avance de los mecanismos de desregulación supranacional del comercio de bienes y servicios a través de la Organización Mundial del Comercio (OMC). Con el surgimiento de estos fenómenos fueron asistidos por un proceso de reforma estructural de los Estados latinoamericanos que se tradujo, fundamentalmente, en la apertura comercial y financiera, la liberalización de los mercados, la privatización de los servicios públicos y la excesiva reducción del gasto social. Dichos cambios también se reflejan en el ámbito social, en particular en la educación, porque los acelerados procesos de integración internacional exigen un sistema educativo que instituya recursos humanos calificados y competentes que respondan a las innovaciones del capital internacional.

En este contexto, las reformas puestas en marcha en América Latina, en la década de los noventa, tuvieron impactos distintos y heterogéneos; sin embargo, a pesar de las diferencias en la región, los cambios han tenido como referente un modelo común que responde a las necesidades del desarrollo del capital, sostenidas en las recomendaciones y las exigencias que han impuesto los Organismos Internacionales (OI), a través de diversos mecanismos. Estos han sido, por ejemplo, los compromisos firmados por los gobiernos para responder a estas demandas internacionales, así como la recepción de los apoyos financieros para dar direccionalidad a la educación.

Los cambios económicos, políticos y sociales que han experimentado gran parte de los países de América Latina en las últimas décadas, ha influido decisivamente en la estructura del mercado de trabajo, expresados en la modificación de las relaciones sociolaborales y en la profundización de la exclusión y vulnerabilidad de la fuerza laboral. Un ejemplo de ello, lo constituyen las políticas de ajuste y estabilización llevadas a cabo durante los últimos años, que generaron una serie de reformas en los países latinoamericanos, con el fin de optimizar la capacidad productiva y conservar los equilibrios económicos, sin embargo estas medidas incidieron claramente en el sistema de relaciones de trabajo y en la concepción de protección al mismo, observándose una enérgica preferencia a la precarización e informalidad.

En la actual coyuntura sociohistórica latinoamericana la educación se erige en un dinamizador del desarrollo y por lo mismo aparece recurrentemente citada en numerosas propuestas y políticas a nivel de los gobiernos locales y de las agencias de colaboración para el desarrollo. Muchas de estas acciones y enunciados están orientadas a la superación de déficits y rezagos individuales y sociales, la necesidad fortalecer la cohesión social y potenciar procesos de inclusión social efectivos y sostenibles en el tiempo.

Las emergencias complejas son situaciones agudas que afectan a grandes poblaciones civiles y pueden combinar guerra o conflictos civiles, la disminución de los alimentos y el desplazamiento de la población, que incide de manera importante en la mortalidad; también se registran severas violaciones de los Derechos

humanos, acrecentamiento de los diferentes eventos de salud, aumento de la violencia y puede conllevar el colapso de los gobiernos (Toole, 2000).

Por otra parte, las catástrofes se refieren a desastres naturales o sucesos sociales producidos por el hombre, aquí se incluyen entonces desde accidentes tecnológicos como crisis sociopolíticas y guerras. Para Fernández, Martin y Páez (1999) y Paéz, Martin y Fernández (2001), una catástrofe es un suceso negativo, en ocasiones imprevisto que provoca destrucciones materiales y pérdidas humanas importantes, ocasionando víctimas y desorganización social a gran escala. Estos autores están de acuerdo en apoyarse en la definición de Fritz (1961) de desastre como sinónimo: *"cualquier hecho agrupado en el tiempo y en el espacio, en el que una sociedad o parte relativamente autosuficiente de la misma, vive un peligro severo, pérdidas humanas y materiales, y en el que la estructura social se rompe y la realidad de algunas o todas de las funciones esenciales de la sociedad se inhabilitada".*

La precariedad factor de desigualdad

Ahora bien, en nuestro país la precariedad se hace presente con un conjunto de insuficiencias que dificulta en unos casos y en otros imposibilita que los trabajadores mantengan unas condiciones de vida mínimas, en la medida en que deja de funcionar como un canal para la integración social. No se puede perder de vista que el empleo es fundamental para la formación de la identidad, que da satisfacción a los sujetos, además de otorgar reconocimiento y prestigio social. Es evidente que la precariedad atenta contra ello trayendo como consecuencia desigualdad y exclusión social.

De acuerdo a González et al., (2010), la Satisfacción Laboral es solamente una de las dimensiones que forman parte del constructo y creemos pertinente ahondar en este punto, puesto que no solo se trata de que el profesor esté contento con su trabajo, sino que se reúnan el resto de las dimensiones que hemos utilizado para nuestro análisis. En palabras de Sirgy (et al., 2001), esta confusión reduce los elementos a la solución de las necesidades básicas; pero deja de lado aquellas que considera estéticas. Siguiendo la propuesta teórica de Maslow (1991) referente a la escala de necesidades básicas, donde se comienzan por las necesidades

fisiológicas de supervivencia como el comer, dormir, etc., para luego las necesidades básicas de seguridad donde el trabajo se vuelve un bastión necesario e importante, tanto de la organización de la vida profesional, como a partir del mismo, se genera seguridad para las personas del contexto familiar inmediato del trabajador. También encontramos las necesidades de pertinencia, que en el caso de los docentes, los harán sentirse que forman o no parte de la institución, y que es relevante en el sentido de lo que hemos comentado arriba en relación a que apropien como suyos los objetivos de la organización para cual trabajan.

Igualmente están las necesidades de reconocimiento y que en el caso del trabajo docente es sumamente importante, puesto que además de resolver sus necesidades fisiológicas o de seguridad, requerirá que su esfuerzo se note, por parte de los alumnos o las autoridades, en muchos de estos casos eso implicará tener que realizar trabajo emocional. En otras situaciones, está vinculada con volverse una metodología que permita realizar mejoras en las condiciones materiales e inmateriales del trabajo, y finalmente este movimiento a diferencia de la satisfacción laboral, permite que los trabajadores se puedan organizar para presentar un frente común.

Funciones del docente en la realidad universitaria

Ahora bien, Producto del proceso de globalización y más específicamente en la última década tanto la información como el conocimiento, pasan a ser ejes fundamentales en todas las actividades de la nueva sociedad que está emergiendo, se abren al mismo tiempo posibilidades infinitas que potencian las actividades cognitivas de manera insospechadas hace sólo unas décadas. Las tecnologías de la información y la comunicación, cada vez más, están ampliando y transformando funciones cognitivas como la memoria, la imaginación, la percepción y el pensamiento, entre otras.

En este contexto de cambios, surgen nuevas formas de conocimiento, que no tienen como soporte la memoria de las personas, ya que esta actividad no sólo descansa cada vez más en la capacidad de acumulación que tienen los microprocesadores, sino que implica también actividades cognitivas de tipo asociativo. Todo lo cual, según García (1998) "incide de forma profunda en que el conocimiento se entrelace

de manera totalmente inédita, con todas las áreas de la vida social y económica y especialmente con la del aprendizaje" (p.12).

Todos estos cambios involucran de manera inmediata a las universidades pues estas instituciones deben enfrentar procesos tales como; la incorporación de nuevos conocimientos al mismo tiempo que se producen, así como la vinculación más estrecha en lo que se llama nuevo humanismo científico-técnico, las nuevas ideologías con esquemas de educación globalizadora, de igual manera la importancia de la universidad como productora y a la vez usuaria del software, la diversidad, las nuevas formas de organizar el conocimiento (inter y transdisciplinariamente) y la pluralidad de la ciencia y la complejidad de nuevos saberes. Todo este proceso, incide en las dinámicas del aprendizaje con técnicas basadas en la resolución de problemas y donde la erudición, se centrará más en enseñar a aprender y a emprender, con un enfoque autogestionario.

Por otra parte vemos, como los profesores universitarios viven con diversas restricciones, muchos acabaron con sus ahorros, hay un deterioro de sus bienes con la imposibilidad de arreglarlos o reponerlos. Su salud está comprometida en especial los profesores de más edad y jubilados, tanto por la escasez de medicinas como por el poco dinero que tienen. No hay vacaciones, ni dinero para comprar ropa, ni arreglos de la casa. También se ven afectados por la falta de efectivo, el alto costo de la vida, la inseguridad, la falta del agua, entre otros.

Aunado a esto la crisis del transporte, de conseguir comida, de no tener efectivo para pagar el bus, de las prestaciones pulverizadas, han hecho que algunos no asistan a sus puestos de trabajo, simplemente abandonaron la academia, no se despidieron, no renunciaron, en ocasiones solo enviaron la llave de su oficina, por otra parte los estudiantes también dejaron de asistir, a ellos también los envolvió la crisis.

En relación al clima social y afectivo del país es negativo, podemos mirar los trabajos sobre las emociones de los venezolanos en distintos espacios (Acosta, 2016). La queja es colectiva, los venezolanos solo hablan de la crisis, de la comida, de la escasez, del sufrimiento de no tener. La realidad palpable ha moldeado nuestro comportamiento, nuestra agenda diaria, nuestro pensamiento e incluso nuestra

capacidad de soñar dormidos y despiertos, la población venezolana y no escapa de esta realidad el docente universitario quien experimenta emociones desconocidas. Además del miedo, la rabia, la tristeza, la desesperanza anidada en muchos, se reportan ahora emociones como el aturdimiento, la anestesia, la perplejidad, la incomprensión de lo que nos sucede, la vulnerabilidad ante los hechos, el duelo intenso por los que se han ido, por las familias fracturadas por una ola de emigración nunca antes vista en la historia del país. Por el contrario Venezuela siempre fue receptora de diferentes ciudadanías.

La crisis se relaciona con otros procesos colectivos, como la polarización y la violencia, convirtiéndonos en el país del rumor constante, estimulado también por el uso de las redes sociales. Hay un deterioro de las dinámicas familiares y la convivencia social. Con relación al docente venezolano es recurrente que cada vez que estos proceden a reclamar mejores salarios y mejores condiciones laborales, sean acusados de holgazanes y poco comprometidos con su encomiable misión. Por lo general estas acusaciones provienen de las mismas autoridades educativas, que en otras circunstancias los condecoran y los llenan de halagos por moldear la fibra y el temple de los hombres que necesita el país.

Existen elementos suficientes para afirmar que este trato no ha sido exclusivo de Venezuela. Basta con revisar la prensa latinoamericana para constatar cómo en Brasil, Nicaragua, El Salvador, Ecuador, Colombia, Uruguay y Argentina, los docentes son descalificados por los gobiernos de turno como producto de sus reclamos laborales. Y esto sucede en el mejor de los casos. En situaciones de dictadura militar o con gobiernos no dictatoriales pero extremadamente autoritarios, se ha pasado de la descalificación a la represión, persecución y encarcelamiento.

Los bajos salarios, la búsqueda de mejores condiciones de trabajo y más recientemente el respeto a la condición profesional, es lo que ha motivado históricamente a los profesores venezolanos a mantener una actitud de confrontación con las autoridades educativas. Buena parte del siglo XIX, todo el siglo XX y los albores del siglo XXI han sido testigos de estas luchas del magisterio venezolano. Sin embargo el docente sigue allí, ejerciendo su labor, pero sin

desmayar en sus pretensiones por lograr salarios dignos y mejores condiciones de vida y de trabajo.

Los niveles de satisfacción en el trabajo adquieren relevancia en la medida en que permiten detectar hasta qué punto el proceso de adaptación al trabajo se está realizando de una manera efectiva, ya que ella repercute en variables laborales tan importantes como el rendimiento, la rotación y el ausentismo. Sin embargo, el proceso de ajuste al trabajo no es exclusivo de las organizaciones empresariales, también es un fenómeno que se presenta en otro tipo de organizaciones, de las que no escapan aquellas de tipo educativo.

Los desafíos que enfrenta la educación superior en la actualidad no hacen sino afianzar la importancia del rol o funciones que se le atribuye al profesor universitario en Venezuela, como son la de formar un profesional capaz de dar solución a los problemas que confronta el país, contribuir con el desarrollo de éste y que se inserte con éxito en la sociedad del conocimiento que está emergiendo. Sin embargo, para que los profesores universitarios de nuestro país puedan cumplir sus funciones eficazmente, deben estar conscientes, de que su rol demanda ciertas condiciones tanto profesionales como personales, que deben formar el centro de un sistema. Además, una política de perfeccionamiento profesional requiere analizar y redefinir la misión de la nueva universidad que ha de enfrentar los cambios y demandas que, de manera acelerada hacen que las estructuras burocráticas e institucionales demuestren su escasa capacidad de adaptación a tales demandas.

Crisis del sector educativo superior

En el marco de la grave situación económica, política y social que vive Venezuela, las instituciones de educación superior atraviesan su peor crisis como consecuencia de los frecuentes presupuestos reconducidos, las restricciones a la autonomía universitaria y las limitaciones al libre debate de las ideas. Esta situación es resultado del uso recurrente de medidas gubernamentales para: estandarizar la formación universitaria mediante nuevos centros de educación superior sin los requerimientos mínimos respecto al nivel de su planta profesoral, programas de formación y calidad de su infraestructura, fiscalizar la relación universidad-sector privado, que ha obstaculizado las oportunidades de proyectos conjuntos de

investigación para atender las necesidades de ambos sectores, actualizar de manera rezagada los salarios de profesores, personal administrativo, técnico y obrero; y reducir las asignaciones presupuestarias de las universidades públicas autónomas, que reciben mayores saldos nominales todos los años, pero debido a la hiperinflación esos fondos alcanzan cada vez menos.

Así, cuando se eliminan los incentivos a la investigación, se obliga al extensión del número de educandos por profesor, se minimizan las asignaciones presupuestarias y se coartan los beneficios laborales a todos los miembros de la comunidad universitaria, hay la intención de cambiar a las universidades venezolanas reduciendo paulatinamente su importancia para la sociedad. Es decir, se pretende disminuir la capacidad de las instituciones de educación superior para impulsar la inclusión, la equidad y el desarrollo del país.

La verdadera contribución de las universidades a la solución de los grandes problemas de Venezuela se logra a partir del desarrollo pleno de sus funciones: docencia, investigación y extensión, y para ello se requiere de un clima sano donde sea posible la creación de conocimientos científicos, técnicos y literarios, relevantes y pertinentes para la sociedad; y no espacios llenos de incertidumbre donde la sobrevivencia se convierte en el reto principal de todos los integrantes de la comunidad universitaria. Pretender que la docencia universitaria sea el único rol de nuestras instituciones de educación superior las confina a centros de enseñanza donde un mismo conocimiento se transmite de generación en generación, hasta el momento en que la transformación técnica suministre su divulgación y convierta a las universidades en estructuras obsoletas, referencia de la organización burocrática del sector público venezolano.

El conflicto universitario que hoy mantienen profesores, empleados, obreros y estudiantes es respuesta a la grave crisis que atraviesa el país y a la inadecuada estrategia de transformación universitaria que pretende hacer de las universidades centros donde sólo se educa y se gradúan profesionales formados bajo un pensamiento único. En este sentido, cada universitario en Venezuela lucha por evitar la eliminación de la investigación y la extensión como actividades primordiales de las instituciones de educación superior; hoy sumergidas en: recintos, laboratorios

y centros de investigación diezmados, así como deterioro de las condiciones mínimas y necesarias de estudio como comedores, mantenimiento de instalaciones, providencias estudiantiles, transporte y seguridad, detrimento de las condiciones de trabajo (ausencia de servicio médico de calidad y escasez de materiales esenciales de oficina), y desfavorables condiciones salariales, por la demora en el ajuste de los salarios y el impacto de la hiperinflación en las remuneraciones de la comunidad universitaria.

Las precarias condiciones de trabajo a la que están expuestos los docentes y estudiantes universitarios en Venezuela ha sido una de las causas por la cual se ha generado una migración forzada en el país, a pesar de todas estas contingencias y dificultades por las cuales atraviesa el sector universitario en Venezuela, los docentes siguen asistiendo a estas casas estudios por vocación.

“La vocación todavía persiste en el docente universitario, a pesar de la situación difícil que atraviesa el país, el docente quiere seguir en las universidades por vocación. Las universidades pudieran seguir sobreviviendo porque las autoridades, los profesores, los estudiantes y obrero la llevan en su hombro”

La gran mayoría de las universidades en el país carecen de aires acondicionados, dotaciones para dictar clases y existe un deterioro profundo en los laboratorios para realizar prácticas de investigación.

La deserción masiva del personal docente y de investigación, profesionales, técnicos, administrativos y obreros, aunque en menor porcentaje que los estudiantes. En el caso del personal docente y de investigación, la migración hacia universidades de otros países del continente se produce en las áreas científico-técnicas y en el sector salud principalmente, tanto de profesores activos como jubilados, donde muchos docentes con un alto grado de preparación y experiencia de investigación prefieren jubilarse e irse a otros países suramericanos donde tienen asegurados contratos por salarios cincuenta veces superiores a los devengados en Venezuela. En el caso de los docentes y administrativos más jóvenes, la ausencia de condiciones mínimas de trabajo en las universidades los llevan a renunciar, y prefieren buscar suerte en otros países aunque las posibilidades de ser empleados en su respectiva profesión sean inciertas. La proporción de renuncias de profesores

alcanza porcentajes superiores al 20 % de la actual planta docente, lo que unido a las jubilaciones, a los frecuentes concursos desiertos para ingresar nuevos docentes, y a los que se ausentan por permisos no remunerados de hasta un año, ha disminuido considerablemente la cantidad de profesores en nuestras universidades y comienza a vislumbrarse como inexistencia de la necesaria generación de relevo. Fuga masiva de estudiantes y docentes, actores fundamentales de los que se nutre cualquier sistema educativo y que sin docentes ni estudiantes no hay educación posible.

Paralización casi total de la investigación y la extensión universitaria, por falta de presupuesto. Los financiamientos para la investigación otorgados por el Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (FONACIT), se redujeron a mínimos históricos y los pocos que se otorgan se hacen se hacen de manera discrecional atendiendo a una agenda no consultada con los investigadores del país. Los financiamientos que otorgan las universidades cubren montos irrisorios que apenas alcanzan para un cartucho de tinta o una resma de papel por 18 meses de trabajo investigativo, sin recursos para pagarle a auxiliares de investigación ni para adquirir equipos, reactivos y materiales diversos. Grandes limitaciones o imposibilidad de realizar trabajo de campo en zonas alejadas de los centros académicos y de los domicilios de profesores y estudiantes ante el encarecimiento desorbitado del transporte y de los alimentos.

Dificultades cada vez mayores para el ejercicio de la docencia con los pocos alumnos que aún asisten a las universidades. Muchas aulas y laboratorios se encuentran sin condiciones mínimas para su uso docente, sin servicios de reproducción, sin aulas virtuales, sin equipos audiovisuales, sin aires acondicionados (esenciales en climas muy cálidos), sin servicios de internet dentro del área universitaria, sin reactivos químicos, equipos, transporte y demás materiales para las prácticas de laboratorio y salidas de campo de los estudiantes, bibliotecas desactualizadas y sin posibilidades de acceder a libros físicos y digitales por que se perdieron las suscripciones a bases de datos internacionales. La docencia está retrocediendo a la época del pizarrón y la tiza, una involución de 60-70 años que entraba considerablemente la posibilidad de actualización del conocimiento de los docentes y el propio proceso de enseñanza-aprendizaje.

La insuficiencia de sostenibilidad impide la autonomía

La situación actual de las universidades afecta su sostenibilidad. “Un aspecto de la Autonomía universitaria que muchas veces no consideramos es la responsabilidad y el deber de las universidades de velar por su propia sostenibilidad mientras no suban los sueldos en el sector universitario, la fuga de talentos se mantendrá y la plantilla profesoral de las universidades autónomas continuará siendo vetusta, lo que no trae beneficios a las nuevas generaciones por mucha actualización que exista por parte de los docentes.

La universidad venezolana tiene graves problemas de distinta índole y mientras el gobierno nacional no se aboque a resolverlos, los más perjudicados seguirán siendo los estudiantes que son el futuro del país.

Conclusiones

El tema de precariedad laboral en el sector universitario y su incidencia en la deserción del docente universitario permite concluir que:

1. La enseñanza superior en Venezuela también es golpeada por la conmoción de la crisis económica nacional, esto incide notoria y fuertemente en los profesores y estudiantes transitan por los pasajes de los recintos universitarios, estar al corriente que sus bolsillos atentan contra su permanencia en las aulas.

2. La crisis que se ha incrementado en los últimos tres años en Venezuela ha perjudicado también al sector universitario. Profesores y educandos han decidido dejar su actividad académica, ya sea para irse del país y buscar una mejor calidad de vida, o para trabajar e intentar mantener lo mejor posible sus condiciones socioeconómicas.

3. Los profesores de las casas de estudio superior han expresado su descontento por los bajos salarios, que ya no les alcanzaba para vivir bien, generan deserción masiva del personal docente y de investigación, expertos, técnicos, administrativos y obreros.

4. Dificultades para la actualización e instauración de nuevos conocimientos mediante la investigación. Las contribuciones desde la universidad para el desarrollo financiero, social y cultural del país se contraen considerablemente.

6. Descenso al mínimo de las actividades de ensanchamiento, impide la vinculación universidad y comunidad.

7. Finalmente, es una realidad global el mutile proyectado del presupuesto en las universidades públicas, esto es parte de una agenda creada para acabar con la universidad pública como espacio de pensamiento y critica de la sociedad

Referencias

Fernández, I. ; Martin B., C.; Páez, D. (1999). Emociones y conductas colectivas en catástrofes: ansiedad y rumor y conductas de pánico. En: J. Apalategui (Ed.). La anticipación de la sociedad. Psicología social de los Movimientos Sociales. (pp. 281-342). Valencia: Promolibro.

Fuenmayor, C. Y Montilla, M. (2000). Identificación de los factores que inciden en la satisfacción o insatisfacción laboral de los docentes de Educación Media. Tesis de Grado. UPEL.

Erly (2012) “Mercado de Trabajo”. (en línea). Disponible en:

https://es.wikipedia.org/wiki/Mercado_de_trabajo Fecha de consulta: 29 de abril de 2019.

García C. (1998) Cuadernos del CENDES 37(15), 11-54

Maslow, A. (1954) Motivation and Personality. New York , Harper and Row.

Merchan, C. Y Perez, 1. (1997) Clima Organizacional y Satisfacción Laboral del Personal docente del I.U.T. Eustacio Guevara. Tesis de Maestría, Maturín.

Páez, D.; Fernández, I.; Martin, C. (2001). Catástrofes, traumas y conductas colectivas: procesos y efectos culturales. En: C San Juan (Ed.). Catástrofes y ayuda en emergencias: Estrategias de Evaluación, prevención y tratamiento (pp. 85-148). Barcelona: Icaria.

Porter, L. Y Lawler, E. (1969). Cuáles actitudes hacia el trabajo hablan acerca de la motivación. Harvard Business Review. Vol. 46 (1).

Senge, P. La Quinta Disciplina: El arte y la práctica de la organización abierta el aprendizaje. Barcelona, España: Editorial Granica, 2005. Edición original en Inglés, 1990 "The fifth Discipline", Doubleday.

Toole, M. (2000). Impacto de los desastres en la Salud Pública. Bogotá: Editor Eric K. Noji. Organización Panamericana de la Salud. Cap. 20.

CAPITULO 10

PONENCIA CONGRESO FACES UC LIBERTAD SINDICAL Y DIALOGO SOCIAL EN EL MARCO DE LA GESTION DEL TALENTO HUMANO

Judith Useche

Introducción

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores para agruparse en organizaciones sindicales o sindicatos para defender sus intereses comunes. Cabe destacar que esta noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando, la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga; siendo su objeto la defensa de los intereses comunes. El derecho de sindicación y de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Sin embargo, siguen existiendo retos en la aplicación de estos principios.

Este tema tiene importancia y pertinencia por el rol que debe jugar el movimiento sindical en la participación y discusión de los beneficios contractuales de los trabajadores de conformidad con el Convenio 87 y 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del diálogo social, eje central del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) esta y, la Confederación Sindical Internacional (CSI) han observado que el diálogo social, es uno de los elementos fundamentales de la gobernanza; se sostiene que el diálogo social es en sí mismo una forma de gobernanza que ofrece ventajas específicas para lograr el desarrollo.. . El diálogo social fomenta la inclusión, ya que es un proceso en el que organizaciones de trabajadores y empleadores representativos e independientes, junto con gobiernos buscan soluciones a cuestiones de interés común como organizaciones representativas, los interlocutores sociales reúnen los puntos de vista de una multitud de trabajadores y empleadores.

Se hace mención al caso Venezuela, dado que desde 1.999, la libertad sindical, viene siendo objeto de reiteradas y sistemáticas violaciones por los Órganos del

Poder Público; menoscabando la normativa de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), como el Convenio 87 y 97, los cuales protegen la libertad sindical, la sindicación y la contratación colectiva; han transfigurado este derecho, lo han llevado, a ser insignificante dejando a los trabajadores abandonados, desvalidos que hace nugatorio la aplicación de los procesos de gestión del talento humano.

En el marco de la asignatura Administración de Recursos Humanos, el presente estudio se encuentra dentro de los procesos del talento humano de la compensación (remuneración, beneficios y servicios) y en el proceso de mantenimiento (disciplina, higiene. Seguridad y calidad de vida, relaciones con los sindicatos).

Libertad Sindical

La libertad sindical y la negociación colectiva se encuentran entre los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); poco después de la adopción de los Convenios 87 y 98 sobre la libertad sindical y negociación colectiva, la OIT llego a la conclusión de que el principio de la libertad sindical requería otros procedimientos de control para garantizar su cumplimiento en los países que no habían ratificado los Convenios pertinentes; como consecuencia de ello, en 1.951, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creo el Comité de Libertad Sindical (CLS) con el objetivo de examinar las quejas sobre las violaciones de la libertad sindical hubiese o no ratificado dichos Convenios.

C87 Convenio sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho a la sindicación. (1.948)

La Asamblea General de las Naciones Unidas, hizo suyos los principios relativos a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y solicitó de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) la continuación de todos sus esfuerzos a fin de hacer posible la adopción de uno o varios convenios internacionales; adoptando, en fecha nueve de julio de mil novecientos cuarenta y ocho (1.948), el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, conocido como C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección de sindicación; fue tomado en cuenta lo previsto en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo que enuncia, entre los medios

susceptibles de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz, "la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical.

Convención No 98 de la OIT sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT): adopto, la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva en el Convenio No 98 que fue dictado como el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. (1949). Este Convenio establece que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; que dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Asimismo, establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración. Se consideran actos de injerencia, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (artículo 95) prevé el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses; en

esta disposición se ve claramente que Venezuela acoge los principios de la OIT; es de relevante importancia la real y efectiva materialización de la libertad sindical en todo su esplendor como uno de los actores del tripartismo que den vida al diálogo social; sin embargo, en Venezuela se distingue un periodo de labilidad o fragilidad del ejercicio de la libertad sindical y de la participación de empleadores conjuntamente con el gobierno para lograr consensos y acuerdos, lo que impacta la vigencia del derecho de libertad sindical.

Dialogo Social

El diálogo social es un eje central del mandato de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); esta Organización y la Confederación Sindical Internacional (CSI) han observado que el diálogo social, es uno de los elementos fundamentales de la gobernanza; se sostiene que el diálogo social es en sí mismo una forma de gobernanza que ofrece ventajas específicas para lograr el desarrollo. El diálogo social, según la definición de la OIT, incluye **"todo tipo de negociación, consulta o simple intercambio de informaciones entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre cuestiones de interés común relacionadas con la política económica y social"** (OIT, 2013a: 39). (Resaltado de la autora)

El diálogo social genera resultados tangibles, como convenios colectivos y pactos sociales. Asimismo, puede facilitar la determinación conjunta de políticas o el gobierno tripartito de ciertas áreas de políticas (como el desarrollo de recursos humanos y las políticas de empleo). Estos resultados normalmente se obtienen a través de la negociación o la cooperación entre el gobierno y los interlocutores sociales (diálogo social tripartito), o entre los interlocutores sociales (diálogo social bipartito). También puede incluir la prevención y solución de conflictos. En este sentido, difiere fundamentalmente, por ejemplo, de las decisiones unilaterales tomadas por gobiernos en materia de cuestiones laborales (por ejemplo, la adopción de legislación laboral o salarios mínimos) o estrategias en caso de conflicto, como protestas, huelgas o cierres patronales. Hay un consenso creciente en torno a la idea de que los cuatro pilares del Programa de Trabajo Decente son:

- El diálogo social;

- La protección social;
- Los derechos en el trabajo;
- El empleo.

Son elementos indispensables del desarrollo sostenible y que deben formar parte de las políticas para lograr un crecimiento y un desarrollo fuerte sostenible e incluyente. Al mismo tiempo, para que el diálogo social contribuya el desarrollo esperado, es fundamental contar con un entorno propicio caracterizado por la voluntad de las partes de entablar un diálogo y en el que el Estado desempeñe una función de apoyo y, no de obstaculización. (RSCD) (2013a). Los datos de la OIT indican que el 85 por ciento de los Estados Miembros tiene algún tipo de marco e instituciones tripartitos.

Algunas de las funciones del diálogo social están bien documentadas y su eficacia está demostrada, especialmente en las relaciones laborales de economías desarrolladas; esto es menos frecuente en el caso de las economías en desarrollo y los Estados frágiles, donde los respectivos papeles de los interlocutores sociales todavía se están conformando y se sabe poco sobre cómo se pueden promover eficazmente y sobre los factores que favorecen el éxito. El diálogo social fomenta la inclusión, ya que es un proceso en el que organizaciones de trabajadores y empleadores representativos e independientes junto, con gobiernos buscan soluciones a cuestiones de interés común; como organizaciones representativas, los interlocutores sociales reúnen los puntos de vista de una multitud de trabajadores y empleadores.

En el caso de los sindicatos, esto se ve reforzado por sus estructuras democráticas y dirigentes electos. En los países en desarrollo, se observa que los trabajadores de la economía informal y sus organizaciones cada vez tienen una mayor representación en las estructuras de diálogo social a través de la representación sindical. En estudios académicos, esto se describe como dar una voz a las partes interesadas; ofreciendo, canales para su participación en los procesos de toma de decisiones. En relación con este principio, el diálogo social está particularmente adaptado para abordar los problemas de acción colectiva, los cuales son una

cuestión que no resuelven la mayoría de los programas tradicionales de desarrollo, según las conclusiones alcanzadas por los institutos de investigación; los principales problemas de acción colectiva surgen cuando los miembros de un grupo no actúan juntos para obtener el resultado con el mayor potencial de beneficiar al grupo. Se ha demostrado que el diálogo social puede resolver problemas de acción colectiva en el área del trabajo decente y otras áreas, centrándose por ejemplo en soluciones que van más allá de la lógica pura de mercado y evitan la destrucción o el deterioro de puestos de trabajo.

Apropiación democrática El diálogo social, a través de sus procesos inherentes de intercambio de información, consulta, negociación y toma de decisiones conjuntas, permite a los interlocutores sociales compartir sus puntos de vista sobre las políticas y medidas que los afectan e influir en las mismas. Son elementos importantes de la democracia y pueden mejorar la perspectiva de apropiación democrática y la aplicación eficaz de estas políticas o medidas por parte de las autoridades públicas y los interlocutores sociales (OIT). El grado de eficacia del diálogo social como instrumento depende en gran medida del contexto; por lo tanto, es necesario precisar las condiciones previas y los escenarios necesarios para que el diálogo social pueda realizar una contribución óptima a las metas sociales, económicas y medioambientales… (2013a)

Condiciones previas a la instalación del dialogo social

La importancia oportuna de las condiciones previas específicas depende de los patrones reales de las relaciones laborales en cualquier país- la ausencia de alguna de las condiciones previas limita significativamente la eficacia del proceso de diálogo social, lo cual es habitual en épocas de crisis o en países en desarrollo. En el plano nacional, la OIT (2013d) basándose en su vasta experiencia en esta área, ha identificado seis condiciones previas para un diálogo social tripartito fructífero, en consonancia con las normas internacionales del trabajo pertinentes; las condiciones previas incluyen principalmente:

1. La existencia del espacio democrático necesario y la libertad sindical y de negociación colectiva para que los interlocutores sociales puedan organizarse y expresarse libremente;

2. Los interlocutores sociales deben ser las organizaciones de trabajadores y empleadores representativas, con las competencias apropiadas y la capacidad de cumplir (y garantizar que sus afiliados cumplen) los compromisos contraídos;

3. La existencia de la voluntad política suficiente y un sentido de responsabilidad entre todas las partes para entablar el diálogo social;

4. Un nivel adecuado de instucionalizaciòn con financiación y mandatos jurídicos bien definidos, que garantice la continuidad del funcionamiento durante cambios políticos;

5. Experiencia a la hora de crear confianza, así como capacidad de negociación y cooperación;

6. Intercambio de información precisa y correcta. Estas condiciones previas generales han sido confirmadas por diferentes estudios; de acuerdo, a estos, la libertad sindical es una condición previa necesaria para que germine una respuesta en el plano nacional por medio del Estudios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) subrayan la importancia primordial de la estabilidad política y social para determinar el éxito del diálogo social.

En el ámbito del lugar de trabajo, los estudios citan un amplio abanico de condiciones previas. Estas incluyen:

1. Información y consultas eficaces;

2. Un marco normativo y un sistema de solución de conflictos conducentes;

3. Inspección de trabajo;

4. Las estructuras de negociación necesarias y los derechos básicos de los representantes de los trabajadores;

5. Competencias y formación demostradas.

En la evaluación recapitulativa realizada por la OIT en 2013 de diez años de proyectos sobre diálogo social de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

identifica una serie de factores de éxito esenciales para fortalecer el diálogo social. Estos guardan relación con:

1. El diseño de intervenciones (apoyo a largo plazo, participación de los actores del diálogo social);

2. Creación de capacidad (enfoques integradores);

3. El fortalecimiento del derecho laboral (lo que lleva a una administración más eficaz del trabajo).

De modo que los actores del diálogo social deben tener no solo la legitimidad suficiente para abordar los temas de interés sino una capacidad de encaminar y orientar los enfoques y desarrollo pertinente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Su eficacia depende del respeto a la autonomía de los interlocutores sociales, de la capacidad y la voluntad de las partes para entablar un diálogo de buena fe, con un entorno propicio para el cumplimiento de la legislación laboral y de las normas en el lugar del trabajo a escala nacional.

El diálogo social requiere, en función de su viabilidad, la existencia de interlocutores independientes y autónomos con el propósito de mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo. El ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva así lo requieren; sigue siendo un reto, y existe una necesidad continua de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Las normas laborales-previsionales tienen la particularidad de recoger y condensar intereses contrapuestos de impacto social, donde es menester que cada interés sea respetado para que exista equilibrio en las relaciones laborales se requiere del respeto y aceptación mutua de los actores sociales tradicionales mediante el diálogo social.

Perellò (2.005)

> “En un diseño participativo y cooperativo de relaciones laborales, los agentes sociales tienen la posibilidad de hacer oír su voz y de ejercer presión en la búsqueda de equilibrar intereses contrapuestos. Desde este punto de vista, el proceso político de toma de decisiones es el resultado de la interacción entre grupos, los cuales intercambian parcelas de poder limitando parte de su autonomía, en aras de obtener

beneficios recíprocos. Dentro de este marco, el tripartismo laboral se configura entonces como una técnica normativa de adopción de reglas de ordenación de las relaciones laborales (Valdés Dal-Ré, 1996), el cual se distingue por la participación activa de tres partes. Tal como lo indica la etimología de la palabra "tri" significa tres, por lo que tripartismo implica tres partes. Desde la perspectiva de las relaciones de trabajo estas partes son sujeto y objeto, a su vez, de derechos y obligaciones en el marco de sus respectivos ámbitos de libertad4. Dentro de esta área de estudio, las tres partes son identificables en una primera instancia sin mayores complicaciones: trabajadores, empresarios y gobierno. Dicho de esta manera, el panorama parece menos complejo de lo que en la práctica acontece...

Chirinos (2.010)

Después de la vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) de 1999 Los cambios en la agenda laboral se iniciaron poco antes de la entrada en vigencia de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en 1999, cabe recordar el desconocimiento por parte del gobierno nacional de la representatividad y legitimidad de los actores sociales tradicionales -básicamente CTV y FEDECÁMARAS-, lo que se tradujo entre otras medidas en la eliminación de la comisión tripartita establecida en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) para la fijación del salario mínimo, que desde 1999 es establecido unilateralmente por el Ejecutivo Nacional… (Pág. 682)

Lucena (2.010)

La libertad sindical ha sido a lo largo del período que se inicia en 1999 un tema altamente controversial, por ello tanto los gremios de trabajadores como los de empresarios han tenido constantes fricciones con el gobierno. A lo largo de seis años consecutivos en la agenda de la Comisión de Expertos de la OIT, casos relacionados con Venezuela fueron analizados, en un primer momento dieron lugar a la visita de Misiones de OIT, lo que gradualmente ha venido dando lugar a una relación difícil entre esta institución y el gobierno venezolano. En el año 2008, Venezuela fue retirada de la lista de países con problemas de libertad sindical, pero un año después fue nuevamente incluida, y cuya situación debía ser examinado por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora por casos calificados de urgentes y graves, ya que tenían que ver con exclusiones y agresiones a organizaciones y sus dirigentes, tanto de gremios de empresarios como de trabajadores. El punto de partida de las denuncias sindicales de violación de la libertad sindical está asociado a la intromisión estatal en la vida sindical, como se refleja en la Constitución de la República Bolivariana de la República de Venezuela, aprobada en diciembre de 1999, del polémico artículo 293 que establece "El poder electoral tiene por función: (…)

> Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley (…).”.

El Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión de 2009 reiteró al gobierno “la necesidad de tomar medidas para que el Consejo Nacional Electoral deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales”. Dirigentes gremiales revelaron que esa intromisión establece una serie de trabas para la concreción de los comicios, y con ello el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que hasta tanto el CNE no emite un certificado electoral, los sindicatos a quienes se les haya vencido el plazo reglamentario están en mora electoral, y no pueden ejercer sus funciones de representación para la negociación de convenios colectivos.

Actualmente, el caso Venezuela en las dos últimas décadas es emblemático por cuanto el gobierno sustituyo el dialogo social enmarcado en el Tripartismo por el autoritarismo; el movimiento sindical y las organizaciones empresariales han perdido espacios en el escenario de las relaciones laborales;

- Ha desdibujado el fin de los sindicatos dándole funciones propias de la imperatividad del Estado;
- Por ejemplo incorporándolos a funciones de fiscalización de precios de productos o acceso de bienes y servicios roles que no le corresponden de acuerdo a sus fines;
- La violencia sindical que ha fomentado se traduce en violencia laboral;
- Se aprecia, el deterioro institucional en la Administración del Trabajo, como muestra el actuar de las inspectorías del trabajo, con prácticas que estimulan la violencia y lesionan el buen funcionamiento de las Relaciones de Trabajo;
- Igualmente, en el auspicio de la fragmentación y el paralelismo sindical;
- La criminalización de la protesta;
- La violencia física que ha reportado asesinatos de dirigentes sindicales;

- Sujeción al Consejo Nacional Electoral (CNE) para realizar sus respectivos procesos electorales en elecciones libres;

Sin lugar a dudas estas situaciones obstaculizan al movimiento sindical el ejercicio pleno de su representación debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga; siendo, su objeto, la defensa de los intereses colectivos; en este contexto el dialogo social no opera por cuanto el gobierno venezolano se ha impuesto mediante la arbitrariedad y la violación reiterada y sistemática del Ordenamiento jurídico.

De manera que lo descrito lleva afirmar que la libertad sindical ha sido menoscabada en las dos últimas décadas en Venezuela; se ha producido su desconstitucionalizacion en la que el Estado de Derecho se ha supeditado al Poder Público eximiéndose de las limitaciones previstas en el Ordenamiento Jurídico vigente; se trata de la omnipotencia o preponderancia estatal gubernativa de quienes han ejercido y ejercen el Poder Público en menoscabo de la libertad sindical; de acuerdo a lo citado, se puede afirmar que hoy día en Venezuela la gestión del talento humano particularmente en los procesos de compensación o mantenimiento son inviables en el marco del diálogo social.

Gestión del Talento Humano

El término fue acuñado por David Watkins de Softscape publicado en un artículo en 1998. El proceso de atraer y de retener a colaboradores productivos, se ha tornado cada vez más competitivo entre las empresas y tiene además importancia estratégica de la que muchos creen. Se ha llegado a convertir en una "guerra por el talento" y aún más en una etapa donde la competencia entre empresas es muy dura. (Wikipedia)

Definición de talento humano

Según la Real Academia Española de la lengua, refiere a las `personas inteligentes o aptas para determinada ocupación; inteligente, en el sentido que entiende y comprende, tiene la capacidad de resolver problemas dado que tiene las habilidades, destrezas y experiencia necesaria para ello; apta en el sentido que puede operar competentemente en una actividad debido a su capacidad y

disposición para el buen desempeño de la ocupación. Por lo tanto, la definición de talento humano se entenderá como la capacidad de la persona que entiende y comprende de manera inteligente la forma de resolver en determinada ocupación, asumiendo sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes propias de las personas talentosas. Sin embargo, no entenderemos solo el esfuerzo o la actividad humana; sino también otros factores que movilizan al ser humano, talentos como: competencias (habilidades, conocimientos y actitudes) experiencias, motivación, interés, vocación, aptitudes, potencialidades, salud, etc.

Chiavenato (2.008)

> Administrar el talento humano se convierte cada día en algo indispensable para el éxito de las organizaciones. Tener personas no significa necesariamente tener talentos. ¿Cuál es la diferencia entre personas y talentos? Un talento es siempre un tipo especial de persona. Y, no siempre toda persona es un talento: Para ser talento, la persona debe poseer algún diferencial competitivo que la valore. Hoy en día el talento incluye cuatro aspectos esenciales para la competencia individual:
>
> 1. **Conocimiento:** Se trata del saber. Constituye el resultado de aprender a aprender, de forma continua, dado que el conocimiento es la moneda más valiosa del Siglo XXI.
> 2. **Habilidad:** Se trata del saber hacer. Significa utilizar y aplicar el conocimiento, ya sea para resolver problemas o situaciones, crear e innovar. En otras palabras, habilidad es la transformación del conocimiento en resultado.
> 3. **Juicio:** Se trata de saber analizar la situación y el contexto. Significa saber obtener datos e información, tener espíritu crítico, juzgar los hechos, ponderar con equilibrio y definir prioridades.
> 4. **Actitud:** Se trata de saber hacer que ocurra. La actitud emprendedora permite alcanzar y superar metas, asumir riesgos, actuar como agente de cambio, agregar valor, llegar a la excelencia y enfocarse en los resultados. Es lo que lleva a la persona a alcanzar la autorrealización de su potencial. (Pag.50)

Chiavenato (2.009) define la gestión del talento humano como “el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluidos reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño”. (Pag.29)

La gestión del talento humano es la capacidad de las empresas para atraer, motivar, fidelizar y desarrollar a los profesionales más competentes, más capaces,

más comprometidos y sobre todo de su capacidad para convertir el talento individual, a través de un proyecto ilusionante, en Talento Organizativo.

“La Gestión del Talento” define al profesional con talento como un profesional comprometido que pone en práctica sus capacidades para obtener resultados superiores en un entorno y organización determinados. En otras palabras, es la materia prima que constituye el talento organizativo.

Según la organización o la época han existido diferentes tipos de talentos. Por ejemplo, existe el talento comercial, el talento directivo, el talento de líder, talento técnico, talento administrativo; Y, así dependiendo de sus funciones, objetivos y aporte de valor a la organización. Se destaca un tipo diferente de talento: el innovador y emprendedor. Se trata de una clasificación transversal, “ya que cualquier profesional desde su rol puede innovar”. Este tipo de profesionales son, añade, “los que más valor añadido aportan en la empresa”.

El sistema de Compensación y de mantenimiento en el marco de la gestión del talento humano en las relaciones laborales

En el marco de la gestión del talento humano se encuentra el proceso de compensación integrado por la remuneración, beneficios y servicios; así, como también, el de mantenimiento compuesto por la disciplina, higiene, seguridad, calidad de vida y relaciones con los sindicatos.

Chiavenato (2.009) destaca:

> “la compensación es uno de los procesos utilizados para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades individuales más sentidas; incluyen, remuneración, beneficios y servicios sociales”: En tal sentido, los procesos de compensación de personas constituyen los elementos fundamentales para el incentivo y la motivación de los empleados de la organización, teniendo en cuenta tanto los objetivos individuales que se deben alcanzar… las recompensas organizacionales se ofrecen para reforzar actividades que aumenten la conciencia y la responsabilidad del individuo y del grupo en la organización; es decir, motiven el espíritu de misión de la empresa, y amplíen la interdependencia del individuo hacia el grupo y del grupo hacia toda la organización, además, de destacar en la constante creación de valor dentro de la organización que incentiven las acciones que agreguen valor a la organización, al cliente y a las propias personas. En resumen, tradicionalmente la compensación de personas como proceso básico de la gestión del talento humano se basa en criterios

> contractuales y en subjetividades de la empresa; mientras que en la actualidad, parte del análisis del desempeño del puesto, características personales de la persona trabajadora, reduciendo en todo caso la subjetividad de estos criterios, priorizando la equidad interna, esto es, igualdad entre todas las personas trabajadoras. (Pág. 14)

Se puede colegir que el sistema de compensación e incentivos es una herramienta de gestión, como en otros procesos que pretende actuar en el comportamiento de las personas que trabajan en la organización,, influyendo, directamente sobre la motivación de las mismas y sobre su grado de satisfacción; por tanto es importante que la compensación e incentivos inmersos en esta se diseñen en la organización para estimular desempeños y comportamientos deseados; porque se reconoce su vínculo con el compromiso, el rendimiento y la productividad de las personas, y, por tanto su relación con los resultados del negocio.

Otro proceso de gestión del talento humano es el de mantenimiento; según, Chiavenato Ob. Citada) es utilizado para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas; incluye, la administración de la disciplina, de higiene, seguridad y calidad de vida en el trabajo. En este sentido, des la perspectiva de la gestión del talento humano, la organización viable es la que no solo consigue captar y aplicar adecuadamente sus recursos humanos; sino, también, mantenerlos satisfechos a largo plazo en la organización, por ello es necesario proporcionar un ambiente físico, psicológico y social de trabajo agradable, seguro y de relaciones interpersonales entre los empleados amigables, de cooperación.

Es indiscutible que en los procesos enunciados el dialogo social es de presencia inevitable por estar inmersos costes de gran significación lo que hace necesario que los actores sociales bien en una forma bipartita o tripartita se inscriban en acuerdos y/o consensos en aras de la construcción o de la consolidación de la paz laboral; se sostiene que el diálogo social es en sí mismo una forma de gobernanza que ofrece ventajas específicas para lograr el desarrollo

El diálogo social genera resultados tangibles, como convenios colectivos y pactos sociales. Asimismo, puede facilitar la determinación conjunta de beneficios (desarrollo de las relaciones laborales, políticas de empleo, de remuneraciones,

condiciones y medio ambiente del trabajo). Estos resultados normalmente se obtienen a través de la negociación o la cooperación entre los interlocutores sociales (diálogo social tripartito), o entre los interlocutores sociales (diálogo social bipartito); de este modo puede incluirse la prevención y solución de conflictos. Igualmente. En el tripartismo, se busca fundamentalmente, evitar o minimizar las decisiones unilaterales tomadas por gobiernos en materia de cuestiones laborales (por ejemplo, la adopción de legislación laboral o salarios mínimos) o estrategias en caso de conflicto, como protestas, huelgas o cierres patronales. Las normas laborales-previsionales tienen la particularidad de recoger y condensar intereses contrapuestos de impacto social, donde es menester que cada interés sea respetado para que exista equilibrio en las relaciones laborales se requiere del respeto y aceptación mutua de los actores sociales tradicionales mediante el diálogo social.

En la actualidad en Venezuela es de relevante importancia la real y efectiva materialización de la libertad sindical en todo su esplendor como uno de los actores del tripartismo, que den vida al diálogo social; sin embargo, en Venezuela se distingue un periodo de labilidad o fragilidad del ejercicio de la libertad sindical y de la participación de empleadores conjuntamente con el gobierno para lograr consensos y acuerdos, lo que impacta la vigencia del derecho de libertad sindical y del diálogo social dejando a los trabajadores bien sector público o privado en la orfandad en cualquier clase de beneficios contractuales en el marco de la gestión del talento humano.

Conclusiones

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores de agruparse en organizaciones sindicales o sindicatos para defender sus intereses comunes; el rol en el que debe adentrarse el movimiento sindical en la participación y discusión de los beneficios contractuales de los trabajadores de conformidad con el Convenio 87 y 97 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el marco del diálogo social, es de relevante importancia, eje central del mandato de la Organización Internacional del Trabajo. El diálogo social requiere, en función de su viabilidad, la existencia de interlocutores independientes y autónomos con el propósito de

mantener el equilibrio en las relaciones de trabajo. El ejercicio de la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva así lo requieren; sigue siendo un reto, y existe una necesidad continua de respetar, promover y hacer realidad los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En el marco de los procesos del talento humano de la compensación (remuneración, beneficios y servicios) y en el proceso de mantenimiento (disciplina, higiene. Seguridad y calidad de vida, relaciones con los sindicatos); es indiscutible que en los procesos enunciados, el dialogo social es de presencia inevitable por estar inmersos costes de gran significación lo que hace necesario que los actores sociales bien en una forma bipartita o tripartita se inscriban en acuerdos y/o consensos en aras de la construcción o de la consolidación de la paz laboral; se sostiene que el diálogo social es en sí mismo una forma de gobernanza que ofrece ventajas específicas para lograr el desarrollo.

Referencias

Chiavenato Idalberto. Gestión del Talento Humano. Editorial. McGrawHill. Editorial McGraw Hill. .2.008. Editorial McGrawHill. México.

Gestión del talento humano. 3ra. Edición. 2.009. Colombia.

Chirinos P. Lisbeth et al. El diálogo social y la concertación como práctica política en la Venezuela contemporánea. Revista de Ciencias Sociales v.16 n.4 Maracaibo dic. 2010.

Lucena. Héctor. Libertad Sindical y OIT. 2.010. https://hectorlucena.blogspot.com/2010/03/libertad-sindical-y-oit.html

Perellò G. Nancy. Libertad sindical: Negociación colectiva y diálogo social. Gaceta Laboral v.11 n.3. Maracaibo sep. 2005.

Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) c/o Confederación Sindical Internacional (RSCD) ¿Qué funciona, y por qué?' Resultados de un análisis sistemático de las intervenciones en materia de diálogo social 2002-2012. (2013a). Ginebra.

El desarrollo sostenible, el trabajo decente y los empleos verdes. Informe V. Conferencia Internacional del Trabajo, 102.a. (2013b - (2013c). Ginebra.

Wikipedia es.wikipedia.org/wkl7gestion_del_talento

CAPITULO 11

CAPITAL DE TRABAJO Y SU RELACION CON LA LIQUIDEZ EN EMPRESAS COMERCIALIZADORAS

Gabriela Azuaje

Introducción

Las empresas comercializadoras operan a través de tres elementos, tales como: Inventarios, Cuentas por Cobrar y Cuentas por Pagar. Si estos elementos se trabajan de manera eficaz y eficiente, se puede obtener resultados favorable para la entidad. Analizar el capital de trabajo de una empresa sugiere determinar el nivel de liquidez que necesita para cumplir con los compromisos de pagos durante el ejercicio económico.

Con base a lo anterior, los inventarios deben cumplir con un nivel de rotación específico por cada entidad, las cuentas por cobrar, deben poseer gestión de cobranzas óptima, ya que representa la fuente principal de recursos de las empresas. Mientras tanto, las cuentas por pagar deben ser más tardías en comparación con la gestión de cobranza, ya que no es recomendable que las empresas para cumplir con sus compromisos, deban compensarlos con recursos extras, un ejemplo de esto son los créditos o financiamientos con terceros.

Analizar los estados financieros permite tomar mejores decisiones respecto al rumbo de la empresa. El Estado de Situación Financiera (anteriormente conocido como Balance General), describe la posición financiera de una empresa por un periodo determinado. De esta manera; Ross, S y otros (2005) mencionan que:

> El balance general es una fotografía instantánea del valor contable de una empresa en una fecha específica en que permaneció momentáneamente estática. Dicho balance tiene dos lados: el izquierdo aparecen los *activos*, mientras que en el derecho se presentan los *pasivos* y el *capital contable*. El balance general muestra lo que posee las empresas y cómo se financia. (p. 22)

García, J. y otros (2017), en su artículo científico describió de manera sencilla la importancia de administrar un capital de trabajo, que permita a una empresa cumplir con el ciclo de operaciones propio según el tipo de actividad a la que se dedica; al

ser una herramienta financiera, refleja de manera cuantitativa la supervivencia que tiene en el mercado la empresa durante los próximos años con respecto a su constitución.

Como consecuencia del estudio, García, J. y otros (2017), destacaron que un nivel apropiado de capital de trabajo permite cumplir con las obligaciones al corto plazo, sin necesidad de recurrir a financiamiento externo. De esta manera, al tener una administración adecuada del efectivo, la empresa no presentara problemas de liquidez, pudiendo operar más tiempo sin necesidad de quedarse sin capital.

El objetivo principal a desarrollar es analizar el capital de trabajo y su relación con la liquidez de empresas comercializadoras, esto debido a los grandes cambios que tienen lugar en los sistemas económicos, haciendo por lo tanto que sea necesario el análisis de la situación de la empresa para determinar no solo la liquidez, sino su rentabilidad a futuro. El estudio de las variaciones que tienen lugar los flujos financieros de las empresas, guardan relación entre la liquidez y la estructura económica del negocio.

La presente investigación se situó en una investigación no experimental, de tipo documental ya que se fundamentó en fuentes bibliográficas y documentales, tales como trabajos de investigación y artículos científicos, los cuales contribuyeron a desarrollar los antecedentes de la investigación. De acuerdo a lo anteriormente señalado, Hernández, R. y otros (2014:152) señala que la investigación no experimental son “Estudios que se realizan sin manipulación deliberada de la variables y en los que solo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos”. Esta definición señala la característica principal de la investigación, la cual consistió en evaluar las partidas contables que de acuerdo a su resultado, describen la situación financiera de la empresa. Esta información se obtuvo de referencias bibliográficas que permitieron desarrollar el contexto y la temática de investigación.

Al momento de determinar el diseño de la investigación, se tomó como referencia la investigación documental y bibliográfica, donde Arias, F. (2012:27) destaca que “La investigación documental es un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios, es decir, los obtenidos y

registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónico".

Dentro de las técnicas empleadas para la recolección de la información se emplearon el fichaje, el cual consiste en la recolección de material bibliográfico para luego ser seleccionado de acuerdo a la utilidad o aportes que ofrezca a la investigación. Por lo que es un instrumento utilizado para la investigación documental bibliográfica. Dicha técnica permite clasificar el material recopilado por temas y sub-temas antes de su procesamiento final; proporciona facilidad para la comparación y el análisis; flexibiliza el manejo de datos; permite verificar la rigurosidad y sistematicidad del proceso investigativo.

Capital de trabajo y su relación con la liquidez en empresas comercializadoras

Al momento de realizar el análisis a uno de los componentes de los estados financieros, en este particular, el Estado de Situación Financiera, es recomendable ampliar algunos conceptos necesarios para su mayor comprensión. Para los inversionistas y acreedores es importante la presentación de los estados financieros porque permite evaluar la perspectiva de la empresa y así poder tomar medidas sobre inversión y/o préstamos. Pero si un ciclo de operaciones, que presente fallas, y además no tiene controles, muy poco podrá ser eficiente y eficaz; esto sin importar la actividad a la que se dedique la empresa.

Para cumplir con las actividades propias, las empresas afrontan compromisos de pagos, que necesitan ser cubiertos a corto plazo, este efectivo inmediato se toma de los activos corrientes que son disponibles de manera inmediata, tales como caja o banco. Los propietarios deben conocer el saldo de efectivo de su compañía para poder protegerse sobre cualquier riesgo de quedarse sin liquidez, es importante determinar el nivel de efectivo que se debe alcanzar para no acarrear en una posible quiebra. La clave de administrar el capital de trabajo de manera eficiente es que el efectivo ingrese más rápido de lo que sale.

Para el momento de la investigación, se evidenció que toda empresa es un ente económico que combina los factores productivos (persona, capital y trabajo), que permite satisfacer las necesidades de la sociedad. Sin importar la actividad que

realicen, ya sea comercial, industrial o de servicio, el fin principal de una empresa es maximizar los beneficios. Es por esto que radica la importancia de conocer el proceso operativo de las mismas.

Según García, J. y otros (2017:32) “El ciclo operativo de la empresa es el período comprendido entre la compra de la materia prima, el proceso de transformación (PPI), la venta del producto terminado (PPC) y el cobro al cliente”. Para la investigación, se debe considerar que en vez de comprar materia prima, se obtiene el producto terminado, el proceso de transformación se omite, ya que al ser una empresa comercializadora, los ciclos operativos son más cortos, que una empresa manufacturera, que si cumple con los establecido en la cita textual.

De igual manera, el ciclo de operaciones de la empresa comercializadora está apegado a la compra de productos terminados, que serán ofertados en el mercado, y según los ciclos de créditos preestablecidos, retornarán a la empresa a través de un equivalente de efectivo.

Uno de los componentes de los Estados Financieros, es el Estado de Situación Financiera, anteriormente conocido como Balance General, que Olivo, M. y Otros (2011) definen de la siguiente manera:

> El informe contable más importante que debe preparar la empresa al finalizar cada ejercicio económico o cada periodo contable. En él se presentan todas las cuentas de activo, pasivo y patrimonio, valoración y orden, a una fecha determinada, las cuales de una forma resumida muestra la situación financiera de la empresa para esa fecha. (p. 178)

Es recomendable añadir que, el Estado de Situación Financiera mencionado demostró el equilibrio entre los créditos, débitos y patrimonio que poseen los socios de la empresa, donde se cumplió la ecuación patrimonial contable: activo es igual al pasivo más patrimonio, en el cual, el activo reflejo los fondos invertidos, mientras que el pasivo fueron los recursos ajenos que se usó como financiamiento para el mismo, y el capital se consideró los recursos propios aportados por los socios al momento de la constitución del mismo.

El capital de trabajo lo formaron todos aquellos recursos que consume la empresa en el ciclo de operaciones diarias. Wild, J y otros (2007:501) señaló que “El capital

de trabajo se define como el excedente de activo circulante con respecto al pasivo circulante", esto debido a que dicho excedente representa la parte del activo corriente que queda en la empresa, luego de cumplir con sus obligaciones con terceros. Este excedente también se conoce como capital de trabajo neto, que no es más que, un indicador financiero que representa la liquidez de la empresa a corto plazo.

De acuerdo a las premisas planteadas, se consideró activo corriente a aquellos recursos que representan bienes de la empresa y a los cuales se les puede asignar un valor monetario. Cuando se agrega el término corriente, se debe a que están en constante movimiento en el ciclo de operaciones de la misma, se puede expresar también como el efectivo, que es transformado en mercancía para la venta, volviéndose a convertir a su vez, en algún equivalente a efectivo, con su respectiva ganancia. Wild, J y otros (2007) lo mencionó de la siguiente manera:

> El **activo circulante** se compone de efectivo y otros activos que, dentro de lo razonable, se espera que 1) se perciba en efectivo, o 2) se vendan o consuma en menos de un año (o en el ciclo normal de operación de la compañía si este es mayor que un año). (p. 501)

Con relación a la presentación de las cuentas en el Estado de situación Financiera, el activo corriente suele ordenarse de la siguiente manera: caja, bancos, inversiones temporales, efectos por cobrar, cuentas por cobrar, anticipos dados a proveedores, inventario de mercancías, artículos de escritoritos, seguros pagados por anticipado, intereses pagados por anticipado, impuesto sobre la renta pagado por anticipado.

Referente a los pasivos corrientes se consideró que están conformados por todas la deudas que la empresa ha contraído con terceros, o personas distintas a los socios, siendo su característica principal que fue la fuente de financiamiento de los activos que posee la empresa. Se consideró corriente cuando el vencimiento de su pago fue menor a un año. Wild, J y otros (2007:501) estableció que, "El **pasivo circulante** está compuesto por obligaciones que se esperan queden satisfechas en un periodo relativamente corto, por lo general de un año".

De la misma manera que se mencionó el orden de los activos corrientes, los pasivos corrientes se indicaran de igual forma, según su presentación en el Estado de

Situación Financiera: Sueldos y Salarios por pagar, Efectos por pagar, Anticipos Recibidos de Clientes, Retenciones por Pagar, Contribuciones por Pagar, Intereses por Pagar, Pignoraciones por Pagar.

A la hora de presentar los estados financieros, el Contador Público debe guiarse por las políticas establecidas en la Norma Internacional de Contabilidad Nº 1 Presentación de Estados Financieros (2005), que de manera más didáctica se detallará como NIC 1, en la cual se señala que:

> Los estados financieros constituyen una representación estructurada de la situación financiera y del rendimiento financiero de la entidad. El Objetivo de los estados financieros es suministrar información acerca de loa situación financiera, del rendimiento financiero y de los flujos de efectivo de una entidad, que sea útil a una amplia variedad de usuarios a la hora de tomar sus decisiones económicas. Los estados financieros también muestran los resultados de la gestión realizada por los administradores con los recursos que les han sido confiados. (p. 791)

La NIC 1 se refiere específicamente a la presentación adecuada de las partidas que conforman los cinco (5) estados financieros, donde se da describe la situación financiera que presenta la empresa, ya sea en periodos determinados, o a una fecha en específico. Es importante la adecuada presentación de los mismos, porque esto permite la fácil comparación con otras entidades, así como también del análisis más preciso del mismo.

La norma mencionada al inicio, es útil para la investigación, ya que refleja las directrices que hay que seguir para que la información a presentar sea útil para su evaluación , refleja de manera detallada, como diferenciar partidas corrientes de las no corrientes, así como también que información se debe revelar, y cuál es la información mínima que se debe reflejar en los estados financieros, para la investigación en curso, es de suma importancia la información referida al Estado de Situación Financiera.

Como se atribuyó anteriormente, los aspectos más importantes evaluados fueron los activos corrientes y pasivos corrientes de una empresa. Para esta investigación, en este artículo se sustituye el término circulante por el término corriente; ya que en

Venezuela es el término como generalmente se conoce; Wild, J y otros (2007) señaló que:

> Los **activos circulantes** son aquellos que se espera se conviertan en efectivo o se utilicen en transacciones en el transcurso de un año o del ciclo de operaciones, el que sea más largo. Los **pasivos circulantes** son obligaciones con las cuales la compañía espera cumplir en el transcurso de un año o del ciclo de operación, lo que sea más largo.

Es por ello que el objetivo principal de analizar el capital de trabajo es saber administrar los activos y pasivos corrientes de la empresa. Los principales activos corrientes que se tomó a consideración fueron, caja, cuentas por cobrar e inventario; mientras que en relación a los pasivos corrientes se tomó en consideración, la cuentas por pagar, así como las obligaciones financieras y cualquier otra obligación por actividades de financiamiento a corto plazo.

De acuerdo a la bibliografía consultada, muchos autores utilizan el término de liquidez y solvencia como si fuesen sinónimos, pero para esta investigación solo se utilizó el término de liquidez para referirnos a la capacidad que tiene una empresa para cumplir con sus obligaciones a corto plazo. Wild, J y otros (2007:499) señalaron la diferencia de ambas terminologías, "**Liquidez** se refiere a la disponibilidad de los recursos de una compañía para satisfacer necesidades de efectivo a corto plazo". Mientras que para el siguiente término Wild, J y otros (2007:500) destacaron que, "**Solvencia**, se refiere a la viabilidad financiera a largo plazo de una compañía y su capacidad de cubrir sus obligaciones en el largo plazo".

Conclusiones

La solvencia a corto plazo será la capacidad de la empresa para saldar sus deudas con terceros que se presente el periodo corriente, aunque este trabaja con los componentes del capital de trabajo (activo corriente y pasivo corriente), se suele utilizar junto a tres índices más, que juntos permitieron describir si realmente las empresas poseen liquidez inmediata, a partir de esta premisa, se describen los siguientes ratios financieros, comúnmente utilizados para las finanzas corporativas.

En primer lugar se encontró la *Solvencia a corto plazo,* la cual se obtiene dividiendo el activo corriente entre el pasivo corriente. El grado de liquidez es aceptable cuando

su índice es mayor a 2. En segundo lugar se encontró la *Prueba del ácido,* sostiene el mismo principio que el anterior, solo que en este caso al activo corriente se le restan los inventarios, ya que no se podrán vender de manera inmediata para ser considerarse líquidos, su índice debe ser mayor a 1. En tercer lugar, tenemos a la *Prueba Súper Acido*, este cálculo excluye todo lo que no sea efectivo. Su fórmula será el efectivo entre el pasivo corriente. Su índice debe ser mayor a 0,50.

Es de importancia relativa administrar adecuadamente las partidas corrientes en el Estado de Situación Financiera, ya que la alta Gerencia necesita de los indicadores financieros y de una buena administración del capital de trabajo, para poder establecer el nivel óptimo que una empresa pueda realizar sus actividades de operación sin que esta se vea afectada por su capacidad de poner en riesgo los pagos, o afrontar cualquier tipo de emergencia. Castelo, O y Anchundia, A (2016:9) señalan que, “Dedicar el tiempo suficiente en la planificación de la utilización del capital de trabajo de acuerdo a las decisiones que se tomen para alcanzar los objetivos influirá positiva o negativamente, en la estabilidad económica de la empresa”.

En consecuencia, el activo y pasivo corriente (componentes del capital de trabajo), deben ser suficientes en las empresas para administrar la necesidad de conducir sus operaciones sobre la base de lo financiero, para hacer frente a las emergencias o perdidas económicos garrafales. Es por ello que según los resultados obtenidos a través del análisis del activo y pasivo corriente, se describen tres resultados:

- Capital de trabajo adecuado: cuando la diferencia de activo corriente sea mayor a los pasivos corrientes, por lo tanto se protege todo el activo corriente cuando pierde valor, soporta periodos de recesión y cumple sus obligaciones de pago con sus acreedores.

- Capital de trabajo insuficiente: cuando la diferencia entre el activo corriente es menor que el pasivo corriente, esto ocurre generalmente por perdidas en operaciones, y/o cuando la gerencia fracasa a la hora de obtener otras fuentes de ingresos.

- Capital de trabajo neutro: cuando la diferencia entre activo corriente y pasivo corriente es cero.

Se demostró que el activo y pasivo corriente, se utiliza para medir el nivel de liquidez, necesario para la toma de decisiones en las empresas, por lo tanto es importante destacar que estos índices no son valores absolutos, son indicadores que señalan indicios posibles, que contribuyen a la alta gerencia a optimizar los ciclos de operaciones, gracias a las investigaciones que puede ocasionar.

Referencias

Arias, Fideas (2012). El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. Caracas.

Castelo, Olga y Anchundia, Ángel (2016). Estrategia para la Administración del Capital de Trabajo en la Empresa Editmedios S.A. Tesis para título de Contaduría Pública Autorizada. Universidad de Guayaquil. Trabajo de investigación en línea. Disponible en: http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/11106/1/TESIS%20FINAL.pdf. Consulta 2019, mayo 14.

García, Juanita y Galarza, Sandra y Altamirano, Anibal (2017). Importancia de la Administración Eficiente del Capital de Trabajo en la Pymes. Artículo Científico. Revista Ciencia UNEMI. Artículo en línea. Disponible en: https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6151264.pdf. Consulta: 2019, mayo 14.

Hernández, Roberto y Fernández, Carlos y Baptista, Pilar (2014). Metodología de la Investigación. Editorial Mc GrawHill Interamericana. México.

Norma Internacional de Contabilidad Nº 1. Presentación de Estados Financieros. Norma en línea. Disponible en: www.leyes.com.py/documentaciones/infor_interes/contabilidad/NIC/nic/NIC1.pdf. Consultada: 2019, mayo 14.

Olivo, Marfa y Maldonado, Ricardo y De Franca, Lucila (2011). Fundamentos de Contabilidad Financiera. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Ross, Anibal y Westerfield, Randolph y Jaffe, Jeffrey (2005). Finanzas Corporativas. Editorial Mc GrawHill Interamericana. México.

Wild, John y Subramangam, K.R. y Halsey, Robert (2007). Análisis de Estados Financieros. Editorial Mc GrawHill Interamericana. México.

CAPITULO 12

MOTIVACIÓN LABORAL: UNA BÚSQUEDA DEL SENTIDO DEL TRABAJO, EN MEDIO DE LA CRISIS VENEZOLANA

Marioxis Alvarado

Introducción

A partir de la segunda década del Siglo XXI, Venezuela ha experimentado una crisis política, económica, social, humanitaria; debido a que se convirtió en dependiente del Oro negro y no hubo una eficiente administración de la renta petrolera, se descuidó la producción y la productividad y todo ello desencadenó un deterioro en las demás actividades económicas; al desembocarse tal crisis, el venezolano que decide quedarse y trabajar en el país presenta complicaciones en cuanto a que hay muy baja producción de bienes y servicios, hay escasez, los salarios de los empleos formales no alcanzan para sobrevivir durante un mes, hay hiperinflación y con ello una pérdida del poder adquisitivo. Y además de todo ello, un asunto importante que ha repercutido en la vida de los venezolanos, han sido todos los cambios implementados en el área de Educación, pues el Estado ha realizado grandes modificaciones, no precisamente visualizando un progreso para el país sino proporcionando mayores facilidades, pues han tenido como objetivo el que no se requieran de grandes esfuerzos para poder tener el derecho y deber de estudiar, como el hecho de que en el año 2007 fueron eliminadas las pruebas de aptitud académica y posteriormente las pruebas de ingreso a la universidad, por considerarlas excluyentes, dejando a un lado el beneficio que estas otorgan para hallar la vocación y el poder esforzarse por conseguir grandes metas; conjuntamente, la preparación y los esfuerzos laborales, en su mayoría, no son valorados, pues se ha perdido la meritocracia, muchos de los que consiguen importantes cargos de trabajo, no lo hacen por sus grandes esfuerzos y conocimientos, sino por su afinidad con las personas que están al mando; por todo esto, la mayoría de los venezolanos tienden a ver frustradas sus aspiraciones de vida, sus aspiraciones laborales.

Y cada día son más los venezolanos que se suman a tomar como una de sus opciones laborales el hecho de buscar oportunidades en otros países, la emigración ha ido incrementando cada vez más, y este éxodo ha sido el más grande de la historia de América. Todos ellos podrían aportar sus conocimientos, talentos, destrezas, en Venezuela, pero ya no se visualizan en dicho país, puesto que las oportunidades de crecer en él las observan muy limitadas u obsoletas.

A pesar de todo, hay quienes apuestan por este país, quienes ven oportunidades en medio de la crisis y realmente sí tienen un gran crecimiento personal y profesional en medio de la adversidad.

En base a lo expresado, dicho artículo, por medio del método cualitativo – hermenéutico, con la técnica de análisis de contenido, pretende interpretar de qué manera la situación actual que vive Venezuela ha afectado pronunciadamente la identidad del país; el cómo por ello el venezolano se ha desmotivado y se le dificulta hallar el sentido de su vida, su vocación, su sentido laboral; y además se pretende poder brindar herramientas necesarias para que todo individuo que esté a cargo de un grupo de personas (gerentes, administradores, etc.) pueda mantener motivado a su personal descubriendo el para qué realiza todo lo que hace y su importancia, ayudándoles a formarse, a crecer, y que con ello puedan incentivarlos a encontrar razones por las cuales decidan quedarse, trabajar y surgir en Venezuela.

Cesare Pavese, Escritor (1908-1950)

“Necesitamos un pueblo, aunque sólo sea por las ganas de marcharnos. Ser de un pueblo quiere decir no estar solo, saber que en la gente, en las plantas, en la tierra hay algo tuyo que incluso cuando no estás sigue esperándote”.

¿Quiénes son los venezolanos?

Es importante que como seres humanos sepamos quiénes somos, de dónde venimos y hacia dónde nos dirigimos, hallar un sentido de lo que hacemos. Y como país, también es necesario mantener definida esa identidad.

Tal como sostiene Ángel Lombardi (2009): La identidad de un pueblo es real, aunque puede prestarse a manipulaciones de tipo ideológico o político. Los pueblos

van "siendo", aunque tengan la tendencia a aferrarse a tradiciones y costumbres, usos y creencias que pueden durar siglos y milenios.

La identidad venezolana ha pasado por muchos cambios en los últimos años, algunas de sus tradiciones han quedado en el olvido, la realidad de dicho país en las últimas décadas del siglo XX era muy diferente a la de hoy día, año 2019. Se esperaba un crecimiento, y por el contrario, todo fue en caída; este hecho produjo una inestabilidad en la personalidad del venezolano, pues al no poder ser ni gozar de los mismos privilegios que hace años atrás, se ha caído en un estado de desmotivación y frustración en el cual no pueden divisar bien hacia dónde dirigirse. Es necesario que los venezolanos vuelvan a creer en lo que se puede llegar a ser como país y vayan tras ello.

Ángel Lombardi (2009): El venezolano "bueno" existe y nuestro pueblo tiende a ser asumido, en general, en términos positivos: abierto, amable, amigable, generoso; pero igualmente existe un venezolano que no termina de asumir sus responsabilidades, alejado de la educación y con una fuerte carga de "orfandad psíquica", y complejos y resentimientos sociales.

El venezolano de ayer

Durante muchos años, hasta la primera década del Siglo XXI, el venezolano se caracterizaba por su alegría y solidaridad; de hecho, obtuvo el Guinness World Record como el "El país más feliz del mundo" en el año 2007.

Dentro de la cultura venezolana, solía ser muy común el hecho de celebrar toda ocasión (cumpleaños, bautismos, primera comunión, etc.) y a veces sin siquiera existir motivo alguno para celebrar, de igual manera se reunían a festejar. Los jóvenes acostumbraban a ir cada fin de semana a las discotecas o café, o había quienes optaban por simplemente salir a buscar un buen sitio para comer, así como además quienes solían ir al cine cada vez que llegaba una buena película a la cartelera. Asimismo frecuentaban planificar vacaciones familiares, les gustaba salir y conocer, o sin necesidad de mucha planificación se podían dirigir a una playa los fines de semana.

Podían dirigirse a un supermercado y abastecerse de productos en grandes cantidades, lo suficiente para cubrir la quincena o el mes. Si algo les unía era la comida “donde come uno, comen diez”, cuando recibían alguna visita siempre se buscaba algo de comer para ofrecer.

Las familias venezolanas se reunían cada diciembre, en navidad y año nuevo, pues era la época para celebrar y compartir, para preparar juntos los típicos platos navideños, como las hallacas; para dar regalos a los más pequeños del hogar y a veces hasta a los más grandes cuando hacían los tradicionales intercambios de regalos.

La recreación, los momentos de esparcimiento familiar o entre las amistades, era algo fundamental en la vida de los venezolanos, eso les llenaba de felicidad.

El venezolano se preocupaba por formarse profesionalmente, para posteriormente trabajar en una empresa que le ofreciera estabilidad; los sueldos y salarios de los empleos formales eran suficientes como para establecerse metas alcanzables, que incluían la compra de un carro, apartamento, casa; pues sabían que con esfuerzo, ahorrando y solicitando algunos préstamos, en unos cuantos años se podrían obtener dichos bienes.

Todo ello se podía realizar debido a que la realidad económica era mucho más estable de la que se ha presentado en el Siglo XXI.

Dependencia petrolera

Como es bien sabido, la llegada, el descubrimiento del petróleo en Venezuela, fue un hecho que marcó nuestra historia, pues le dio un gran giro, en el principio se pudo apreciar como un gran beneficio para el país, ya que hubo un crecimiento de manera exponencial, pero no se supo tomar el control adecuado de su llegada, no se administró de la mejor manera y hoy día nos ha perjudicado, puesto que ese hecho conllevó a que nos convirtiéramos en un país dependiente de dicho crudo, por lo cual fueron descuidadas otras áreas de nuestra actividad económica, como la agricultura, la pesca, la construcción, minería, etc.

Ángel Lombardi (2009): El Estado petrolero, y en general la clase política, lo que hizo fue administrar una renta y no generar propiamente riqueza; todos en general,

gobiernos autoritarios y gobiernos democráticos, sufrieron una fuerte tendencia al despilfarro, la ineficiencia y la corrupción, y el camino más corto a la riqueza personal era a través de la política y la asociación con los políticos en general.

No se tomaron las decisiones adecuadas en pro del bien común.

Y además, el hecho de depositar la confianza en que sólo con la renta petrolera bastaba, que ya con ello se tenía un buen futuro asegurado, fue el más grave error.

Según el planteamiento de Hugo Urdaneta (2014): El venezolano cree que vive en un país rico, razón por lo cual no hay razón para vivir en precariedad. Independientemente de su nivel de educación y de su esfuerzo, bastaría con una buena distribución de la renta petrolera para solucionar todos sus males.

"Nos convertimos en una sociedad aspiracional, soñamos con el ascenso, con el progreso, porque nos dijeron que ahora éramos rico, que teníamos un recurso que se vende muy bien en el mercado y para lo cual no había que trabajar, solo unos pocos para la extracción y exportación del petróleo".

En el año 2014 el precio del crudo bajó, y Venezuela cayó en un déficit de moneda extranjera, lo cual impidió que las importaciones surgieran de la misma manera que antes, y además, como no se le dio prioridad a la producción y la productividad, eso conllevó a la escasez de bienes y servicios; hasta los más básicos.

Y así como hubo un deterioro en la producción de bienes y servicios, también lo hubo en la producción del conocimiento, de la Educación.

Una vocación perdida

Es importante que como seres humanos sepamos reconocer cuáles son nuestros talentos, para sentirnos realizados como persona y además poner dichos talentos al servicio de los demás, en pro del bien común, es necesario saber hacia dónde ir, cuál es nuestro propósito, nuestra misión en esta vida, para lo que hemos sido llamados. Esa visión, el venezolano la ha ido perdiendo. Empezando porque las pruebas de aptitud académica que solían presentar los estudiantes que están por graduarse como bachiller, para de esa manera poder hallar su vocación, han quedado en el olvido a partir del año 2007.

(Telesur 2008): Venezuela elimina pruebas de ingreso a las universidades del país.

"El ministro de Educación Superior, Luis Acuña, reiteró que la eliminación de la llamada Prueba de Aptitud Académica (PAA) se trata de un tema de justicia social, y que la misión de su despacho es buscar las soluciones para ampliar el acceso a la educación superior a los sectores más desfavorecidos.

La propuesta de eliminación de las pruebas de ingreso como forma de democratizar la enseñanza universitaria fue hecha en mayo de 2007 por el presidente venezolano, Hugo Chávez."

Las personas necesitan saber para qué son buenas, cuáles son sus destrezas, sus conocimientos, pues eso le da sentido a la vida; y además cuando se esfuerzan por conseguir algo, le dan mayor importancia al hecho de lograrlo. Las facilidades traen como consecuencia, que se les reste valor los logros alcanzados, hace que se pierda el interés por esforzarse, que se pierdan los méritos. Antes, el haber obtenido un cupo en una universidad pública reconocida, por medio de la prueba de Admisión a dicha institución, causaba de las mayores alegrías y el estudiante valoraba su cupo en la universidad. Hoy día también causa alegría el haber sido seleccionado para estudiar en una universidad, pero no de la misma manera que antes, cuando se sabía que fue gracias al esfuerzo propio.

Además, el realizar una prueba de aptitud académica debería ser esencial para todo ser humano, para que pueda evaluar cuál es el camino más adecuado a seguir, y tener un norte, un propósito de vida.

Para Genny Zúñiga (2016): Uno como individuo se identifica a partir del trabajo que hace, eres plomero, eres profesor; tu vida se define en torno a tu actividad económica porque eso te hace ciudadano y te define como individuo. Si se pierde eso, que es lo que está ocurriendo, imagínate el trabajo que eso implicaría para retomar y remontar al país hacia un proceso de mejora económica. (en línea)

Todo ciudadano debería sentirse identificado con el trabajo que realiza, darle el valor, sabiendo que ha nacido para ello. Pero al no tener clara cuál es su vocación, dedicarán sus esfuerzos por años en algo que realmente no les satisface. Mas, por la inestabilidad que presenta Venezuela, el futuro se ve con mucha incertidumbre,

y al perder esa visión a futuro se complica la decisión de poder saber hacia dónde dirigirse, por ello son tantos los venezolanos que han tomado como opción el irse del país, aún sin tener un plan, aún sin saber exactamente qué les deparará, y conformándose con cualquier empleo que les ofrezca una estabilidad económica, pero no emocional.

Otro lamentable hecho es que en Venezuela casi no se premia el esfuerzo y el conocimiento sino que se esperan alcanzar los objetivos de manera instantánea y se logra surgir por medio de la afinidad que tenga la persona con quienes están al mando, si hay un vínculo de sangre es mayor la posibilidad de avanzar, de poder ocupar un cargo; mas no por el mérito propio. La meritocracia se ha ido perdiendo y con ello la productividad.

Sin motivos para esforzarse

Viviendo en un país donde se presenta una baja producción de bienes y servicios, una hiperinflación, los precios se duplican con el pasar de los días y por ello la cultura del ahorro se ha perdido, donde hay escasez de productos básicos, de medicamentos; los hospitales, escuelas, universidades y demás instituciones se encuentran deterioradas, hay cortes de energía eléctrica; los salarios no se adaptan a la realidad, y trae consigo una pérdida grave del poder adquisitivo, y donde además los resultados de los grandes esfuerzos no son los esperados, no son recompensados.

Por tales razones el venezolano se encuentra desmotivado, tan sólo pensar en la Venezuela de ayer, en esa alegría que caracterizaba al país, donde lo que se podía lograr en poco tiempo hoy día no se puede; todo ello produce un estado de desánimo, y como consecuencia se incrementan las excusas para poder faltar a los lugares de trabajo, pidiendo permisos frecuentes, se encuentra el pensamiento de “no quiero ir”, el llegar tarde y querer irse temprano, el pesimismo, el estrés; y tales los empleados que no están a gusto con su trabajo disminuyen su productividad para poder evitarlo.

Además el venezolano ha tenido que optar por buscar realizar actividades económicas informales para que logre tener un ingreso con el cual pueda sobrevivir.

Francisco Martínez (2016) señala: Todos los venezolanos estamos en proceso de deterioro crónico de nuestra capacidad de compra y nuestra estabilidad económica. Si no tienes dos o tres trabajos no vas a vivir. (en línea)

El sector informal ha ido incrementándose, pues muchos generan mayores ganancias allí que con el salario recibido de parte del sector formal. Eso hace que las aspiraciones por trabajar en una empresa bajen.

Froilán Barrios (2016) señala que: La única oportunidad que tiene la juventud es el sector informal, eso o irse del país, porque el sector formal se ha cerrado como fuente de trabajo. (en línea)

Con el panorama que presenta el país, ya son pocos los jóvenes que pueden llegar a proyectarse teniendo un futuro anhelado aquí, en el cual puedan formar una familia, con estabilidad económica, donde se pueda contar con los bienes y servicios necesarios para subsistir, iniciando por un hogar propio donde vivir, un carro propio, etc.

El Emprendedor (2017): En Venezuela, como uno de los efectos más dañinos de la situación económica actual, se ha agudizado la escasez de profesionales capacitados para ejercer funciones dentro de una empresa. Esto se debe a que los empleados se sienten cada vez menos motivados a trabajar en puestos que les brindan beneficios mínimos que, en muchos casos, ni siquiera le bastan para satisfacer sus necesidades básicas. (en línea)

Y ante tanta incertidumbre, al proyectar un futuro gris en Venezuela, lo menos que quisieran hacer es permanecer aquí y por ello una gran parte de la población venezolana ha tomado la decisión de irse. Se ha incrementado la pérdida del capital humano, cada día aumenta el número de migrantes venezolanos, todos ellos podrían haber aportado sus conocimientos, talentos, destrezas, en Venezuela, pero no fue así y es una gran pérdida para nuestro país.

Muchos son quienes se encuentran en un estado de frustración y desmotivación pues una de las grandes trabas que se presenta entre los venezolanos es que son muchos quienes posee un locus de control externo, y se encuentran convencidos de que el futuro depende de los factores externos, atribuyendo todo lo que les ocurre

en la vida a otras personas, y al pensar que sólo se podrá surgir como persona si el entorno mejora, crea un estado de inestabilidad y frustración

El término “locus de control” fue creado por Julian Rotter en 1966 y hace referencia al grado en que las personas sienten que poseen el control de lo que pasa en sus vidas. Además, creó un “Test con escala” para poder determinar en qué locus de control se encuentran las personas.

Y de acuerdo con dicha escala, entre las características de las personas con “Locus de control externo” se encuentran:

- Culpan a las fuerzas externas por sus circunstancias.
- Cualquier posibilidad de éxito se basa en la suerte.
- No creen que pueden cambiar su situación mediante sus propios esfuerzos.
- Se sienten desesperanzados o incapaces de afrontar situaciones difíciles.
- Son más propensos a experimentar impotencia aprendida.

Por el contrario, quienes poseen un locus de control interno, se destacan por:

- Mayor probabilidad de que asuman la responsabilidad de sus acciones
- Tienden a estar menos influenciados por las opiniones de otras personas
- A menudo se desempeñan mejor en las tareas cuando se les permite trabajar a su propio ritmo
- Por lo general, tiene un fuerte sentido de autoeficacia
- Tienden a trabajar duro para lograr las cosas que quieren
- Se sienten seguros frente a los desafíos
- Informan ser más feliz y más independientes
- A menudo lograr un mayor éxito en el lugar de trabajo

Según Hugo Urdaneta (2014): Por un lado el 57% de los venezolanos creen que el control de sus vidas depende de otros, pero a su vez el 56% no confía en las instituciones formales de la sociedad.

Ese alto porcentaje (57%) con un locus de control externo (piensan que lo que les pasa no es su culpa, sino de factores externos), aunado en no creer en las instituciones, lleva a niveles de resentimiento y frustración cuando las instituciones no pueden satisfacer las expectativas de estos venezolanos.

Esta baja credibilidad en las instituciones, apenas el 13,55% manifiesta alta confianza en ellas, afecta de manera dramática en la actual crisis de valores.

Mas, es una realidad que necesariamente debe ser tratada.

Nuestro estado actual no determina quiénes seremos en el futuro, nuestro esfuerzo por conseguir pequeñas metas y trabajar hasta alcanzarlas, sí; y además se debe involucrar la pasión en lo que se realiza, pues es así como se lograrían resultados extraordinarios, por los cuales se puede destacar.

Descubriendo la vocación

Vocación, todo ser humano ha sido llamado para algo, para que su vida pueda tener un propósito, un sentido, y es nuestro deber descubrirlo. Cuando reconocemos nuestros dones, talentos, destrezas, conocimientos, es necesario ponerlos en práctica para el crecimiento personal y para el servicio de los demás. El venezolano hoy día no se ha enfocado en descubrir cuál es su vocación o en trazarse un proyecto de vida, observa su futuro lleno de incertidumbre, y su pasado de una forma lamentable, recordando aquellas tradiciones que hoy día no puedan realizarse, quizá pensando en que su identidad ha sido cambiada.

Si bien es cierto que el país ha llegado a pasar por grandes cambios que afectan a su población; eso no debe determinar por completo nuestro ¿Quién soy?, ni hacia dónde se puede llegar.

Si cada venezolano trabajara en lo que realmente le apasiona, no hubiese tanto desánimo, pues a pesar de que los salarios no fuesen la mayor recompensa, el dedicar horas en algo que apasiona, hace que la productividad sea aún mayor, como para destacarse y realizar grandes cosas por su vida, por su familia, por el país. Entregarían sus talentos de mejor manera, por el bien común.

Cuestión de Aptitud

¿Qué significa aptitud?

Según Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009): se refiere a la capacidad que tiene un individuo para llevar a cabo las diferentes tareas de un trabajo. Es una evaluación actual de lo que es posible que alguien haga. Las aptitudes generales de un individuo, en esencia, están constituidas por dos conjuntos de factores: intelectuales y físicos.

Cada individuo presenta ciertas aptitudes que lo diferencian como persona y que lo hacen capaz de ejercer ciertas tareas y lograr grandes retos.
Reconociendo para qué somos aptos, nos puede llevar a podernos sentir realizados como personas, y a que haya un gran crecimiento, así como también, a poder generar un gran aporte para lo sociedad. Por ello es de la tal importancia realizar las pruebas de aptitud académica, pues de esa manera se puede esclarecer mejor para lo que somos muy buenos.

Están las aptitudes intelectuales, aquellas que evalúan nuestros conocimientos, donde se destaca la inteligencia de la persona, y son necesarias para aquellas las actividades que requieren de razonamientos, de pensar, resolver problemas, de todo aquello que tiene que ver con la mente.

Figura **2-1** Dimensiones de la aptitud intelectual

Dimensión	Descripción	Ejemplo de trabajo
Habilidad numérica	Aptitud para hacer operaciones en forma rápida y correcta.	Contador: Cálculo del impuesto sobre las ventas de un conjunto de artículos.
Comprensión verbal	Capacidad de entender lo que se lee o escucha y la relación de las palabras entre sí.	Gerente de planta: Seguir las políticas corporativas sobre contratación.
Velocidad de percepción	Aptitud para identificar semejanzas y diferencias visuales con rapidez y exactitud.	Investigador de incendios: Identifica las claves que den apoyo a una acusación de haber provocado un incendio.
Razonamiento inductivo	Habilidad para identificar una secuencia lógica en un problema para luego resolverlo.	Investigador de mercado: Pronosticar la demanda de un producto en el periodo de tiempo siguiente.
Razonamiento deductivo	Habilidad para usar la lógica y obtener las implicaciones de un argumento.	Supervisor: Elegir entre dos sugerencias distintas ofrecidas por los empleados.
Visualización espacial	Capacidad para imaginar cómo se vería un objeto si cambiara su posición en el espacio.	Decorador de interiores: Redecorar una oficina.
Memoria	Capacidad de retener y recordar experiencias pasadas.	Vendedor: Recordar los nombres de los clientes.

Y además, las aptitudes físicas, donde el individuo se destaca por sus destrezas, y puede llevar a cabo las tareas, los trabajos, de manera exitosa.

Figura 2-2 Las nueve aptitudes físicas básicas

Factores de fuerza	
1. Resistencia dinámica	Capacidad para aplicar fuerza muscular en forma repetida o continua durante un lapso de tiempo.
2. Resistencia del tronco	Capacidad para ejercer fuerza muscular al emplear los músculos del tronco (en particular los del abdomen).
3. Resistencia estática	Aptitud para aplicar la fuerza contra objetos externos.
4. Resistencia explosiva	Habilidad para liberar la energía máxima en un acto explosivo o una serie de ellos.
Factores de flexibilidad	
5. Flexibilidad de estiramiento	Capacidad de mover los músculos del tronco y espalda tan lejos como sea posible.
6. Flexibilidad dinámica	Aptitud para hacer movimientos de flexión rápidos y repetidos.
Otros factores	
7. Coordinación corporal	Capacidad para coordinar las acciones simultáneas de diferentes partes del cuerpo.
8. Equilibrio	Aptitud de mantener el equilibro a pesar de las fuerzas que tienden a hacer perder éste.
9. Resistencia	Aptitud para mantener un esfuerzo máximo durante un lapso de tiempo prolongado.

El papel de la Gerencia

También existen las aptitudes interpersonales, como lo son el Liderazgo y la comunicación, que los Gerentes deberían tener desarrolladas, para realizar de mejor manera la administración.

Y es que ellos son los encargados de que se tomen las mejores decisiones, de que se lleve a cabo una buena Administración, pues deben cumplir los objetivos de las Organizaciones a través de otras personas, y para ellos es primordial contar con buenos empleados, más eso se logrará de manera más eficiente si se utilizan las herramientas adecuadas para formar un buen personal, y además mantenerlos motivados.

Los Administradores y/o gerentes, pueden usar toda la información respecto a las aptitudes de sus empleados, para que se lleven a cabo de mejor manera las tareas, cuando cada quien cumple con su rol de manera eficiente.

Para Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009): Desde el punto de vista de la administración, la cuestión no es si las personas difieren en sus aptitudes. Es claro que sí. Se trata de saber cómo difieren en sus aptitudes y usar dicho conocimiento para incrementar la probabilidad de que un empleado realice bien su trabajo.

Los administradores, gerentes, quienes se encargan del departamento de recursos humanos, juegan un papel importante para lograr que los individuos puedan hallar su sentido laboral, y aumentar la productividad.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009): Un estudio nacional sobre la fuerza laboral de Estados Unidos descubrió que los salarios y prestaciones no son las razones principales por las que a las personas les gusta su trabajo o permanecen con su patrón. Tiene mucha más importancia la calidad del trabajo del empleado y el apoyo del ambiente laboral. Por ello, es probable que tener administradores con buenas capacidades interpersonales haga del sitio de trabajo algo mucho más placentero, lo que a su vez hace más fácil contratar y conservar personal calificado.

Planificar, organizar, dirigir y controlar, esas son las funciones de los Administradores.

Y todo inicia con la planificación de una buena estrategia de **reclutamiento de personal,** con el que se pueda realizar una buena evaluación respecto a las capacidades, aptitudes, talentos, destrezas, conocimientos, de aquellas personas que se postulan para ejercer un cargo, se debe definir muy bien cuál es el perfil buscado y quien ocupe dicho cargo debería contar con los requisitos establecidos.

Se deben ejecutar los **planes de carrera,** ocuparse de darle al personal una adecuada formación, capacitación, con la cual se tenga un crecimiento día a día y con todo lo que haya podido aprender, a través de la experiencia, pueda retribuir cada una de esas enseñanzas a la Organización, y así lograr una mayor productividad en la misma, además, con ello se logra motivar a los empleados a que puedan tener una visión agradable respecto a su futuro, al saberse útiles y dándole un gran valor a cada tarea realizada. Además, juega un importante papel la **empatía,** los gerentes deben ponerse en el lugar de sus empleados, saber cuáles son sus necesidades, si realmente se encuentran satisfechos con lo que hacen, deben saber escuchar y guiar. Al existir una **satisfacción laboral**, la productividad crecerá, por ello es importante mantener un ambiente laboral saludable, tanto en

cuanto a la estructura como a las relaciones humanas, como a su vez, es necesario ofrecer **recompensas** según el rendimiento de los empleados, que puedan saber que lo que hacen es importante, porque además de ofrecer un beneficio para la empresa, lo hacen para sí mismos y para cada persona que les rodea. Si un empleado del departamento de ventas, logró vender todo y al tiempo indicado o incluso antes, debería recibir algún premio por ello y de esa manera querrá mantenerse así, dando lo mejor de sí, puesto que se sabe valorado.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009) señalan: Resulta interesante que los empleos que brindan capacitación, variedad, independencia y control, satisfagan a la mayoría de trabajadores. En otras palabras, la mayoría de individuos prefieren un trabajo que plantee retos y sea estimulante, que otro que sea predecible y rutinario.

Hallando el Sentido Laboral

Una vez que una persona puede llegar a valorar su trabajo, puede saber que lo que hace aporta un beneficio para la sociedad, y que además el hacerlo le apasiona, ahí encuentra su sentido laboral, su para qué está realizando ese trabajo, y ello le puede dar motivos para querer continuar, de querer levantarse cada mañana con el deseo de dar lo mejor de sí durante ese día.

Son muchos los filósofos que sostienen que el sentido de nuestras vidas es “Ser feliz y hacer felices a los demás”, por ello es importante que en nuestras Organizaciones se fomenten los ambientes laborales saludables, y como gerentes, la meta principal sea que cada empleado se encuentre en el cargo donde pueda desarrollar mejor sus talentos, que haya una formación constante y además una satisfacción laboral, ya que de esa manera la productividad, el desempeño podrá mejorar. Es importante que se recupere el sentido laboral en Venezuela, que cada quien pueda saber con claridad cuál es su propósito de vida, y más aún en medio de la adversidad, pues ello será lo que nos hará continuar y progresar.

> «Al hombre se le puede arrebatar todo salvo una cosa: la última de las libertades humanas —la elección de la actitud personal ante un conjunto de circunstancias— para decidir su propio camino».
>
> -Viktor Frankl

Conclusión

Con el presente artículo se pudo interpretar que el trabajo dignifica al hombre, le da una identidad y hace que los individuos puedan realizarse como personas, más hay una gran falla vocacional en Venezuela, que ha sido generada debido a la incertidumbre que presenta el país, el cual enfrenta una gran crisis; las personas hoy día, año 2019, prefieren elegir cualquier empleo que les genere estabilidad económica, pensando además que sólo de esa forma obtendrán una estabilidad emocional.

Pero el trabajo va más allá de un salario, por ello vemos que algunos profesionales venezolanos, como los profesores universitarios, o los médicos, aún sin contar con un buen sueldo, continúan ejerciendo sus labores, pues es ahí donde han encontrado el sentido de sus vidas, de su vocación, sabiendo que lo que realizan genera un beneficio a la población. Sin embargo, el deber de los gerentes continúa siendo que, a pesar de que no se pueda contar con los mejores salarios, sí se pueda brindar una buena calidad en el ambiente de trabajo. Se debe incentivar a la formación, pues es por medio de la educación, rescatando los valores y virtudes, que se puede llegar a tener un crecimiento como país. Además de trabajar en la producción de bienes y servicios, debemos enfocarnos en la producción del conocimiento.

Se empieza creyendo en quiénes somos como seres humanos, de dónde provenimos y reconociendo cuál es nuestro valor. Cuáles son nuestras pasiones, nuestra vocación, lo que nos mueve a entregar lo mejor de nosotros. Debemos esforzarnos por rescatar los valores y virtudes, que nuestros principios sean los que nos muevan.

El trabajo además de expresar la dignidad como persona, le da a cada hombre la oportunidad de crecimiento y de saberse capaz de realizar grandes cosas como aporte a la humanidad.

El hombre que trabaja, además de asegurar su futuro, asegura el futuro de quienes vendrán después.

Stephen P. Robbins y Timothy A. Judge (2009): Las evidencias sugieren con fuerza que todo lo que hagan los gerentes para mejorar las actitudes de los empleados probablemente dará como resultado el incremento de la eficacia de la organización.

Referencias

ROBBINS STEPHEN Y JUDGE TIMOTHY (2009). Comportamiento Organizacional, Decimotercera Edición. PEARSON EDUCACIÓN, México.

FRANKL, VIKTOR (1991). El hombre en busca del sentido, Duodécima Edición. Editorial Herder S.A., Provenza 388, Barcelona.

LOMBARDI, ANGEL (2010). Venezuela Siglo XX. Revista de Artes y Humanidades UNICA, vol. 11, núm. 1, pp. 223-248 Universidad Católica Cecilio Acosta Maracaibo, Venezuela.

URDANETA, HUGO (2014). Cómo son y qué motiva a los venezolanos. EL PERIODIQUITO de Aragua.

CAPITULO 13

MODELO DE REMUNERACIÓN VARIABLE PARA EL TRABAJO DECENTE

Bruno Valera

Introducción

La aplicación de regresión en el diseño de tablas de incentivos salariales en una empresa fabricante de cauchos, resalta la importancia y relevancia en estudiar y revisar loscriterios de implementación de incentivos salariales; esto significa que el trabajador debeaportar un mayor esfuerzo diario y lograr las metas establecidas; Los incentivos deben premiar rendimiento y garantizar el logro de resultados.

La investigación va dirigida a analizar de manera explicativa la teoría de regresión curvilínea que se puede aplicar en el diseño de tarifas de pagos. Y es por esto se plantea que; de acuerdo al objetivo 8 de la OIT, Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible tenemos la oportunidad de cambiar y mejorar la vida de personas. El trabajo decente incrementa losingresos de los individuos y sus familias. Su poder adquisitivo incentiva crecimiento y desarrollo de empresas sostenibles; también aumenta ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales.

El Secretario General de Naciones Unidas, Ban Ki-moon dijo, los objetivos «responden a las necesidades de toda la humanidad de vivir decentemente sin pobreza, hambre o desigualdad. Nos comprometen con los menos afortunados, así como con los ecosistemas de nuestro planeta y con la acción sobre el clima, del cual toda vida depende».

También es necesario mejorar las condiciones de los que trabajan pero que no ganan lo suficiente para superar el umbral de pobreza de 2 dólares al día.

Año 2018: la empresa logra una producción de cauchos de 3496 unidades día y la meta establecida es 3800 unidades, hay una diferencia negativa de 304 unidades; por debajo dela meta. Los trabajadores sostienen una posición de descontento con el monto de pago y no motiva a mejorar la producción. La empresa plantea

aumento de producción; pero los trabajadores sostienen que mejoren los montos de pago.

La tabla actual de pago variable, según los trabajadores paga mayor incentivo antes del 100 % de rendimiento de producción y paga menor incentivo entre el 101 % y el 120 % de resultado de producción; la tabla actual tiene diseño de regresión lineal, donde la pendiente de pago entre el 90 % y el 100 % de resultado es de Bs 1.000.000 por cada punto porcentual de rendimiento; el coeficiente de pago viene representado por la pendiente en la ecuación lineal, presentada en el gráfico que está en la página 5 y significa el incremento de Incentivo de Bs. 1.000.000 por cada punto porcentaje de rendimiento y mayor al 101 % paga Bs 800.000 por cada punto porcentual de rendimiento. Notándose así que el pago es menor después del 100 %

Objetivo general

Analizar el modelo de Remuneración Variable; con el fin de motivar al trabajador al logro de altos niveles de rendimiento de producción y obtenga mayor remuneración; garantizando el trabajo decente.

Organización de Naciones Unidas (ONU). Objetivo 8: Trabajo Decente y Desarrollo Económico.

Con la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible tenemos la oportunidad única en esta generación de cambiar las cosas y mejorar la vida de miles de millones de personas. El trabajo decente incrementa los ingresos de los individuos y de las familias, que pueden ser gastados en la economía local. Su poder adquisitivo incentiva el crecimiento y el desarrollo de empresas sostenibles, sobre todo de las pequeñas empresas, que a su vez pueden contratar a un número mayor de trabajadores y mejorar sus salarios y condiciones de trabajo. El trabajo decente aumenta los ingresos fiscales para que los gobiernos puedan financiar medidas sociales dirigidas a proteger a quienes no encuentran un empleo o no pueden trabajar.

Como dijo el Secretario General de las Naciones Unidas, Ban Ki-Moon, los objetivos para 2030 «responden a las necesidades de toda la humanidad de vivir decentemente sin pobreza, hambre o desigualdad, a fin de que todos los hombres, mujeres, niñas y niños puedan desarrollar plenamente su potencial. Estos objetivos nos comprometen a todos a ser ciudadanos del mundo responsables, considerados con los menos afortunados, así como con los ecosistemas de nuestro planeta y con la acción sobre el clima, del cual todavida depende».

La Agenda 2030 coloca el trabajo decente para todos, y el mandato de la OIT y el objetivode la justicia social, en el centro de las políticas para un desarrollo y un crecimiento sostenible e inclusivo

Nuestras economías están obteniendo mejores resultados, pero las personas no perciben que haya mayores posibilidades de encontrar un trabajo decente. Esta situación no es sostenible. Es necesario crear más de 600 millones de nuevos empleos de aquí a 2030, sólo para seguir el ritmo de crecimiento de la población mundial en edad de trabajar.

También es necesario mejorar las condiciones de los 780 millones de hombres y mujeresque trabajan pero que no ganan lo suficiente para superar ellos y sus familias el umbral de pobreza de 2 dólares al día. Al situar la creación de empleo en el corazón de la formulación de las políticas económicas y de los planes de desarrollo, no sólo veremos aumentar las oportunidades de trabajo decente, sino también un crecimiento más sólido einclusivo que permitirá reducir la pobreza.

El crecimiento económico centrado en el empleo genera un círculo virtuoso que es buenotanto para la economía como para las personas y, además, impulsa el desarrollo sostenible.

Remuneración por rendimiento (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo; sustenta que hay que vincular los salarios al rendimiento, de manera adecuada y equitativa, obteniendo mejoras en la producción y en lasganancias de los trabajadores, siendo beneficioso tanto para él como para el empleador.

> La remuneración por rendimiento **(RPR)** es un sistema en virtud del cual lasganancias en dinero de los trabajadores varían, según reglas preestablecidas, con arreglo a los cambios medidos en su rendimiento. La Remuneración porRendimiento. (1991, P: 1)

Sistema diferencial por piezas

Así, se clasifican los sistemas de remuneración por rendimiento individual: a). En la misma proporción que su rendimiento; b). Proporcionalmente menos que su rendimiento; c). Proporcionalmente más que su rendimiento; d). En proporciones que fluctúan con diferentesrendimientos.

Cuando el ritmo de cambio de las ganancias se acelera gradualmente con el incremento del rendimiento, el sistema se denomina progresivo, y en el caso inverso regresivo. En los sistemas diferenciales hay uno o más cambios bruscos, aumentando considerablemente las ganancias al alcanzarse ciertos niveles de rendimiento.

Modelos de regresión

El modelo estadístico apropiado que se debe seleccionar está influenciado por el tipo de regresión que se aplica depende de cual da mayor pago de incentivo salarial, si los datospueden representar un mayor valor, ejemplo en este caso la relación curvilínea asegura mayor valor porque el factor de cambio "c" asegura que en cada punto de "X" el valor de"Y" es mayor que el caso lineal.

Regresión Lineal, Yc = a + b (x)

X = Variable Independiente; Y = Variable Dependiente

a = La Constante. Valor de (Y) cuando (X) es igual a cero.

b = La pendiente. Incremento de (Y), cuando (X) se incrementa en una unidad.Yc = Valor estimado de (Y) dado que conozco (X).

Regresión Curvilínea o Polinomio $\boldsymbol{Yc = a + (x) + c^2}$

a = La Constante. Valor de (Y) cuando (X) es igual a cero.

b = La pendiente. Incremento de (Y), cuando (X) se incrementa en una

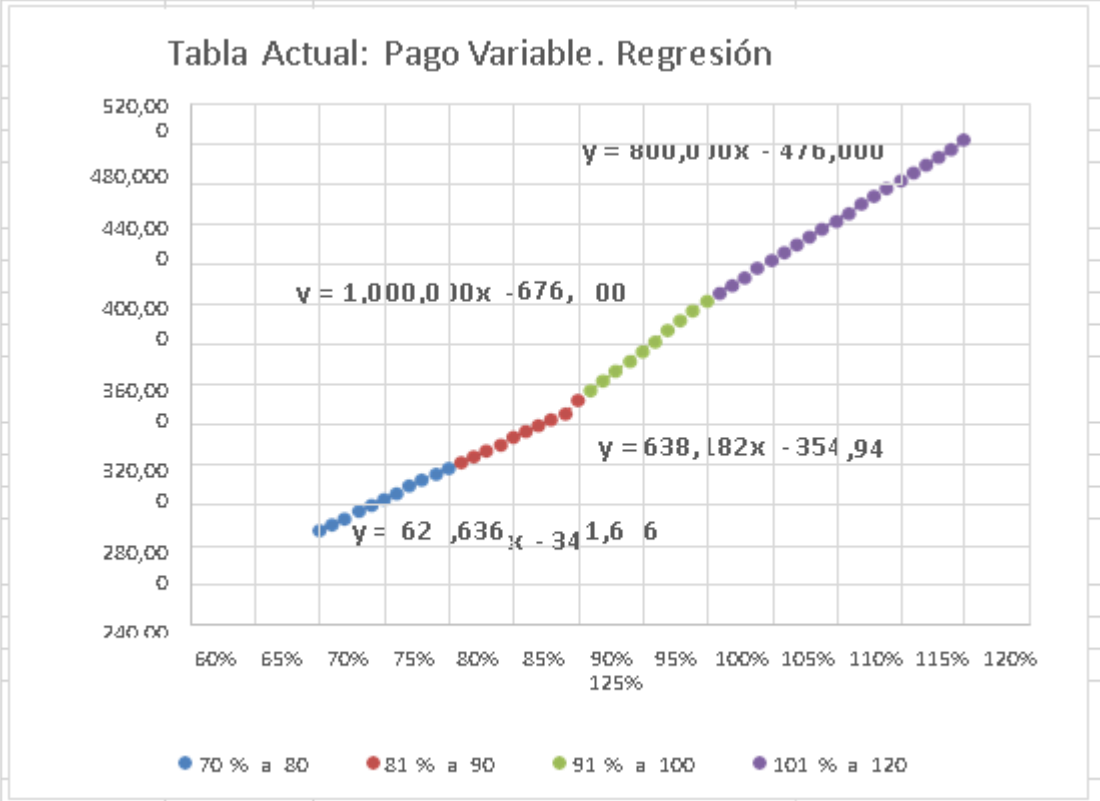
unidad.c = Factor de cambio

Análisis de resultados

Empresa Cauchera

La nómina diaria tiene tablas de pago; el resultado alcanzado da un premio en bolívarespor la producción y está orientado a premiar mayor producción.

El pago en base al porcentaje de piezas producidas medido a partir del 70 % hasta un 120 %; y en cada resultado incentivo en Bolívares por día. Se mide; tarea y el tiempo real deejecución. El modelo de la tabla es lineal.



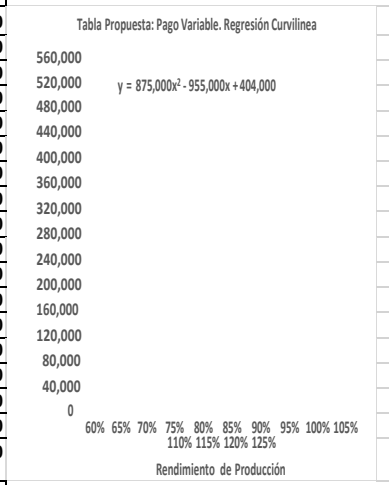
Fuente: Empresa cauchera, Julio 2019 /Modificación Bruno M. Valera

Antes del 100 % de rendimiento la pendiente es de Bs. 1.000.000 por cada porcentaje deincremento de producción y a partir del 100 % la pendiente es de Bs. 800.000 por cada porcentaje de incremento de producción. Superior al 100 % de resultado el pago es menoral monto anterior al 100 %. El modelo lineal no otorga mayor monto de pago a medida que incrementa el resultado de producción; cuando

el resultado supera el 100 %, la pendiente disminuye, produciendo poco interés para lograr mayores resultados porque laganancia es menor.

La pendiente es igual entre pasos de resultados de producción, el monto de premio es igual por cada punto porcentual de resultado. En la regresión Curvilínea la pendiente viene acompañada de un factor de cambio que genera mayor incremento por cada punto porcentual de la producción.

LÍNEA CURVA			
Tabla de Pago por efectividad de cumplimiento de producción			
% DE RENDIMIENTO	Bs./ Dia	Diferencia	ECUACION CURVILINEA
70%	164,250.00		
71%	167,037.50	2,787.50	Yc = 875.000(X²) - 955.000 (X) + 404.000
72%	170,000.00	2,962.50	
73%	173,137.50	3,137.50	
74%	176,450.00	3,312.50	
75%	179,937.50	3,487.50	
76%	183,600.00	3,662.50	
77%	187,437.50	3,837.50	
78%	191,450.00	4,012.50	
79%	195,637.50	4,187.50	
80%	200,000.00	4,362.50	
81%	204,537.50	4,537.50	
82%	209,250.00	4,712.50	
83%	214,137.50	4,887.50	
84%	219,200.00	5,062.50	
85%	224,437.50	5,237.50	
86%	229,850.00	5,412.50	
87%	235,437.50	5,587.50	
88%	241,200.00	5,762.50	
89%	247,137.50	5,937.50	
90%	253,250.00	6,112.50	
91%	259,537.50	6,287.50	
92%	266,000.00	6,462.50	
93%	272,637.50	6,637.50	
94%	279,450.00	6,812.50	
95%	286,437.50	6,987.50	
96%	293,600.00	7,162.50	
97%	300,937.50	7,337.50	
98%	308,450.00	7,512.50	
99%	316,137.50	7,687.50	
100%	324,000.00	7,862.50	Yc = 875.000(X²) - 955.000 (X) + 404.000
101%	332,037.50	8,037.50	
102%	340,250.00	8,212.50	
103%	348,637.50	8,387.50	
104%	357,200.00	8,562.50	
105%	365,937.50	8,737.50	
106%	374,850.00	8,912.50	
107%	383,937.50	9,087.50	
108%	393,200.00	9,262.50	
109%	402,637.50	9,437.50	
110%	412,250.00	9,612.50	
111%	422,037.50	9,787.50	
112%	432,000.00	9,962.50	
113%	442,137.50	10,137.50	
114%	452,450.00	10,312.50	
115%	462,937.50	10,487.50	
116%	473,600.00	10,662.50	
117%	484,437.50	10,837.50	
118%	495,450.00	11,012.50	
119%	506,637.50	11,187.50	Yc = 875.000(X²) - 955.000 (X) + 404.000
120%	518,000.00	11,362.50	



En la tabla anterior, la columna diferencia demuestra un incremento mayor entre pasos, asegurado por el factor de cambio “C” de la ecuación curvilínea, aportando un valor mayor, se denomina incremento progresivo.

Comparando la tabla propuesta curvilínea con la actual lineal el incremento es progresivoy en el lineal la pendiente de pago es menor y constante.

En cuanto a si el cambio de sistema de pago de línea recta a línea curva, debe ser sostenible o sustentable en términos económicos. Las nuevas tablas deben diseñarse respetando el objetivo 8 de la ONU, sobre el trabajo decente y el de superar el umbral dela miseria y la pobreza, asignando a sus trabajadores salarios superiores a los dos ($ 2) dólares diarios. Esta tabla basada en curva supera ese monto y el mínimo representa aproximadamente siete dólares con veinticinco céntimos de dólar ($ 7,25) diario. Se calculó el cambio de acuerdo al presupuesto de costos y gastos de la empresa en estudio.La nueva tabla de pago está dentro de los parámetros financieros que hacen sostenible y sustentable el cambio.

Tabulador de Pago basado en la Curva

Operador I de Producción	Nivel 4							
:	**Diario**	**Política**						
Salario básico:	24,004.51	45%						
Salario Variable:	29338.85	55%						
Total:	53,343.36	100%		6.666666667				
Salario Mínimo Mensual:	150,000.00	1/9/2018	5,000.00	Diario Inicio				
Nivel:	1 Mes	6 Meses	12 Meses	18 Meses	Rango Bs.	Rango %	Progresión	Sobreposición
1	10,000.00	10,667.00	11,378.49	12,000.00	2,000.00	20%		0
2	12,600.00	13,440.42	14,336.90	15,120.00	2,520.00	20%	26%	0
3	15,876.00	16,934.93	18,064.49	19,051.20	3,175.20	20%	26%	0
4	20,003.76	21,338.01	22,761.26	24,004.51	4,000.75	20%	26%	0
5	25,204.74	26,885.89	28,679.18	30,245.69	5,040.95	20%	26%	0
Rendimiento de Producción 100 %	29338.85	Días	Trab.	$	Mensual Bs.	Mensual $	**Diario $**	**Costo**
Salario Normal Promedio:	53,343.36	30	857	$22,000.00	1,371,457,785.60	$62,338.99	$2.42	100.00%
	$2.42						$3.85	158.85%
							$1.69	69.57%
							$7.96	

Costo de mano de obra

FACTORY WORKERS COST 2019								
			4800			**Presupesto**	9	
	Lineal					**2019**		
	Empresa		**Salary**	**Propuesta**		**Presidente**		
	$	**%**	**Least**	**Curva**	**%**	**$**	**%**	
STRAIGHT TIME	4.11	29.72%	0.86	2.42	30.40%	2.7	30.44%	29.73%
OVER TIME	0.32	2.31%	0.07		0.00%	0	0.00%	2.33%
BENEFITS PAYABLE IN CURRENCY	8.08	58.42%	1.69	3.85	48.37%	5.256	59.80%	58.40%
OTHERS BENEFITS	1.32	9.54%	1.32	1.69	21.23%	0.8577	9.76%	9.53%
Total:	**$13.83**	**100%**	**$3.94**	**$7.96**	**100%**	**$8.79**	**100%**	**100%**

Conclusiones

La tarifa de pago es diseñada con un monto salarial menor después que el resultado de laproducción supera el 100 %, por esta razón los trabajadores no se motivan a producir más.Al revisar la pendiente de la regresión lineal después del 100 %, esta es menor a la pendiente comprendida entre 90 % y 100 % de resultado, esto significa que después del 100 % por cada 1 % de resultado el incremento salarial es menor después de 100 %.

A mayor esfuerzo, en consecuencia, mayor salario, caso contrario es lo que pasa en la empresa: mayor esfuerzo, en consecuencia, poco salario, esta situación debe ser solucionada. Basado en la relación ganar – ganar, gana la empresa y gana el trabajador.

En el análisis gráfico la tarifa de pago demuestra que la inclinación es menor de la línea después del 100 %. los trabajadores no aportan mayor esfuerzo para el logro de mayoresresultados. La pendiente después de 101 % es igual a Bs. 1.000.000 y antes del 100 % esigual a Bs. 800.00.

El cambio de sistema de pago a Línea curva es sostenible y sustentable económicamentey garantiza superar el umbral de la miseria y la pobreza. Pagando diario siete dólares con 96 céntimos de dólar ($ 7,96), está de acuerdo al presupuesto de costos y gastos aprobado.

Diario directo pagan $ 2,42; pero el costo total de mano obra diario representa $ 7,96

Referencias

http://www.ilo.org/OITinicio/Temas/Agenda2030deDesarrolloSostenible/PDFwcms_47 0340Objetivo8/ [Consulta: 2018, Julio 27].

Oficina Internacional Del Trabajo. **La Remuneración por Rendimiento.** Editorial Alfaomega. 1991.

Levin, Rubin, Balderas, De Valle y Gómez. Estadística para Administración y Economía. Séptima edición revisada. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México, 2013.

CAPITULO 14

COMO COMUNICAR EL NUEVO SISTEMA DE PAGO VARIABLE ATRABAJADORES DE NÓMINA DIARIA

Bruno Valera

Introducción

Investigar la aplicación de la teoría de regresión en el diseño de nuevas tablas de pago incentivos salariales en una empresa productora de cauchos del Estado Carabobo; Unido a cómo comunicarel cambio de estrategia de pago. En estos tiempos, cada vez es más importante y relevante estudiar y revisar los criterios de implementación de los incentivos salariales que se aplican alos trabajadores; esto significa que el trabajador debe aportar un mayor esfuerzo en el trabajo diario en función de disminuir el desperdicio, piezas defectuosas, reproceso y el logro de lasmetas establecidas; El sistema de incentivos debe premiar el resultado obtenido por el trabajadory garantizar el logro de resultados para la empresa de acuerdo a los estándares establecidos.

La empresa manufacturera de producción de cauchos ha venido presentando problemas en elnivel de producción por debajo de la meta establecida y unido a alto nivel de desperdicio y reproceso; estos dos últimos factores también hacen disminuir la producción. Es por esta razón que la empresa requiere que los trabajadores mejoren su nivel de producción y de calidad en los procesos productivos. Los trabajadores reclaman que las tablas de pago salarialno premian el esfuerzo que ellos hacen, solicitando que le “pongan” más dinero a la tabla, desconfían de las repuestas que da la empresa, siempre están disconforme con el pago; por su parte la empresa requiere lograr las metas establecidas, el cual están por debajo de lo quese programa. La meta de producción es 3500 unidades diarias y el logro de producción está en 3200 unidades diarias, las unidades defectuosas se establece un máximo de 1,5 % y el indicador de gestión actual está en 2,7 % muy por encima de lo permitido, lo que trae comoconsecuencia disminución en la producción; adicionalmente un 4 % de reproceso lo que hace perder tiempo para lograr la meta de producción. Ante tal circunstancia surge las

siguientes interrogantes: ¿Cómo comunicar efectiva y eficientemente el cambio de sistema de pago? ¿El sistema de pago actual retribuye y compensa el esfuerzo del trabajador? ¿Confían los trabajadores en la política de pago de la empresa?

Objetivo General

Comunicar a los trabajadores el modelo estadístico para el pago salarial con remuneración variable; con el fin de motivar al trabajador al logro de altos niveles de rendimiento por una parte y por la otra parte beneficio Económico para la empresa.

Justificación

Para incrementar la producción hay que establecer unas tablas de pago que motiven al trabajador a mejorar su rendimiento, el incremento de la producción mejora ganancias para la empresa y trae beneficios para los trabajadores, como lo es ganar un mayor salario; por otra parte, es necesario hacer comprender al trabajador la mejora en el sistema de pago. Es por esta razón que se debe establecer una herramienta de comunicación que genere confianza.

Comunicación de una nueva estrategia de pago

De acuerdo a Thomas P. Flannery, David A.Hofrichter y Paul E. Platten, 1997; Personas, desempeño y pago; págs. 317 – 341; da un ejemplo de comunicación que consiste en: La empresa invirtió mucho dinero y cientos de horas (tiempo) en planear y ejecutar un programa de incentivo salarial de alto nivel de desarrollo. El propósito del programa, estaba destinado a reducir costos de operación, mejorarla productividad, agilizar el servicio al cliente, generar mejoras en los procesos laborales y crear un compromiso del trabajador.

Las perspectivas de éxito eran muy altas, pero después de unos meses, el programa no habíalogrado lo cometido. La producción era baja; los reclamos de los clientes no habíandisminuido; los trabajadores se comportaban como siempre lo habían hecho.

Tenemos que lograr que este programa funcione. Este se comunicó solo como un procedimiento administrativo y este fue planeado para motivar.

La comunicación de un nuevo programa debe ser cuidadosamente planeado y ejecutado, a fin de establecer lo que vendrá. Debe eliminar el temor, educar y crear compromiso.

Si el salario está relacionado con rendimiento y el de la organización. Ellos tienen el derechoy la necesidad de saber, sobre una base regular, cual es el nivel de su rendimiento y el de la organización. ¿están alcanzando las metas? De no ser así: ¿Que deberían hacer diferente?

La comunicación es una táctica clave para lograr el éxito del nuevo programa de pago de incentivo salarial. Si se desarrolla un nuevo programa de remuneración más dinámico sobre los indicadores de producción y calidad, entonces es imprescindible mantener totalmente informado al personal.

La comunicación del programa debe ser abierta, sincera y directa. Se le debe explicar en términos comprensibles y claros. Como se determina su salario y que necesitan hacer, si es necesario, para sacar provecho del programa. Como ya sabemos, el temor de algo, surge principalmente de lo desconocido.

Los trabajadores capacitados y orientados al equipo, que cobran sobre la base de surendimiento y el de la organización necesitan que les digan no solo que es lo que les pagan, sino también por qué les pagan, como lo hacen y como pueden mejorar su paga.

Argumentos para un nuevo programa de incentivos salariales

Se utilizan para comunicar un nuevo programa de pago. Formulado con preguntas y utilizadas por Gerentes y Supervisores para dar respuestas coherentes a algunas de las inquietudes claves.

Pregunta N° 1: ¿Se dice que cambiaran a un nuevo programa de incentivo salarial, en qué consiste?

Ahora, además de su salario básico y beneficios habituales, usted va a devengar una compensación variable basada en cálculos de línea curva y no de línea recta como hasta ahora se venía pagando, basada en su rendimiento y el de la organización.

Pregunta N° 2: ¿Por qué cambiar el sistema de pago actual?

Se cambia el sistema de pago lineal por uno curvilíneo, esto con el objetivo de motivar al logro de aumentar rendimiento de producción, aun por encima de un 100 % y que al superarla meta este ofrece un mejor monto de salario variable.

Pregunta N° 3: ¿Por qué este interés en el compromiso de los trabajadores?

Usted sabe que hemos pasado por una serie de cambios. Esto, se debe por la demanda en el mercado de nuestros productos, mientras otros causados por cambios en la industria. Hemos procurado responder a través de nuestros esfuerzos estratégicos en la gestión de calidad, la reducción de costos y la productividad. Y desde luego incrementar la producción. El cambioen las tablas nos ayudará a: Fortalecer la relación entre rendimiento y salario. Atraer y retener al personal calificado. Motivar el rendimiento individual como el del equipo de trabajo.

Pregunta N° 4: Esto puede ser conveniente. ¿Cómo funciona?

Su jefe explicará el plan en detalle. Compartiremos una parte de los ingresos de la empresa del margen operativo neto siempre y cuando también alcancemos ciertos niveles de mejoramiento en la calidad, reducción de costos y gastos y mejora de la productividad.

Pregunta N° 5: ¿Cuánto más voy a ganar? ¿cuándo lo cobraré?

La cantidad del premio dependerá del rendimiento general de la organización. Podrá ser un monto pequeño, unos pocos cientos o quizás un monto alto. El premio se pagará semanalmente. Pero, recuerde, alcanzar las metas de calidad y producción.

Pregunta N° 6: ¿Cuál trampa tiene? ¿Se reducirá mi salario básico? ¿Tendré que trabajar más?

No hay trampa. Su salario se mantendrá igual o quizás cambie. En cuanto a trabajar más, depende de su rendimiento y el del equipo de trabajo, porque si las cosas se hacen bien, no es trabajar más, sino cumplir los parámetros de calidad y los indicadores de gestión. Trabajar como un equipo, compartiendo las responsabilidades y los esfuerzos. En equipo es más fácil lograr mejores resultados. Estar consciente de la importancia de su contribución.

Pregunta N° 7: ¿Quién me aclara las dudas?

Su jefe inmediato le explicará. Si tiene duda o pregunta podría conversar con su superior; también la Unidad de Administración de Salarios le dará una respuesta.

La investigación es de tipo explicativa; donde se explica la teoría de regresión curvilínea que se puede aplicar en el diseño de tablas de pagos. Estrategia metodológica es de campo y documental; ya que en la empresa objeto de estudio se extrajo la data de cálculo de las tablas de pago y la revisión documental de manuales de procedimiento. Se inicia el trabajo en un departamento de producción que consta de setenta (70) trabajadores y se toma una muestra probabilística de cuarenta (40) trabajadores.

Uso de la Herramienta Digital

Crear un archivo electrónico para enviarlo a cada Jefe de Área y cada supervisor y para cada trabajador. Disponible en Intranet e Internet; para que el que tenga dudas vuelva a revisar el archivo donde se explica cómo funciona, quien lo administra y el procedimiento de cálculo. Esto representa un cambio, porque anteriormente se publicaba la tabla de pago y su procedimiento de administración. Elaborar un programa, y se entrega al trabajador y lo utilice para calcular su pago.

Remuneración por rendimiento (OIT)

La Organización Internacional del Trabajo; sustenta que hay que vincular los salarios al rendimiento, de manera adecuada y equitativa, obteniendo mejoras en la producción y en las ganancias de los trabajadores, siendo beneficioso tanto para él como para el empleador.

> “La remuneración por rendimiento **(RPR)** es un sistema en virtud del cual las ganancias en dinero de los trabajadores varían, según

reglas preestablecidas, conarreglo a los cambios medidos en su rendimiento. La Remuneración por Rendimiento". (1991, P: 1)

Modelos de Regresión

El modelo estadístico apropiado que se debe seleccionar está influenciado por cual da mayorpago de incentivo salarial; si los datos pueden representar un mayor valor, ejemplo en este casola relación curvilínea asegura mayor valor porque el factor de cambio "c" asegura que en cadapunto de "X" Rendimiento el valor de "Y" Incentivo sea mayor que el caso lineal.

Regresión Lineal Yc = a + b (x)

X = Variable Independiente; Y = Variable Dependiente

a = La Constante. Valor de (Y) cuando (X) es igual a cero.

b = La pendiente. Incremento de (Y), cuando (X) se incrementa en

una unidad.Yc = Valor estimado de (Y) dado que conozco (X).

Regresión Curvilínea o Polinomial $\boldsymbol{Yc = a + (x) + c^2}$

a = La Constante. Valor de (Y) cuando (X) es igual a cero.

b = La pendiente. Incremento de (Y), cuando (X) se incrementa en

una unidad.c = Factor de cambio

Empresa Cauchera

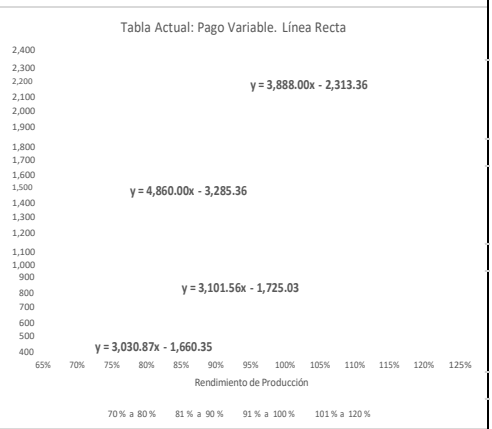
La nómina diaria tiene asignada tablas de pago; el resultado alcanzado da un premio en bolívares por la producción y está orientado a premiar mayor producción. El pago en base alporcentaje de piezas producidas medido a partir del

70 % hasta un 120 %; y en cada resultado,un incentivo en Bolívares por día. Se mide; tarea y el tiempo. El modelo de la tabla es lineal.

Tabla de pago n° 1. Línea recta

Tabla de Pago por efectividad de cumplimiento de producción

% DE RENDIMIENTO	Bs./ Dia	Diferencial	ECUACIÓN RECTILINEA
70%	461.70		
71%	490.86	29.16	
72%	520.02	29.16	
73%	554.04	34.02	
74%	583.20	29.16	
75%	612.36	29.16	
76%	641.52	29.16	
77%	675.54	34.02	
78%	704.70	29.16	
79%	733.86	29.16	Yc = 3.030,87 (X) - 1.660,35
80%	763.02	29.16	
81%	792.18	29.16	
82%	821.34	29.16	
83%	850.50	29.16	
84%	879.66	29.16	
85%	908.82	29.16	
86%	937.98	29.16	
87%	967.14	29.16	
88%	996.30	29.16	
89%	1,025.46	29.16	Yc = 3.101,56 (X) - 1.725,03
90%	1,088.64	63.18	
91%	1,137.24	48.60	
92%	1,185.84	48.60	
93%	1,234.44	48.60	
94%	1,283.04	48.60	
95%	1,331.64	48.60	
96%	1,380.24	48.60	
97%	1,428.84	48.60	
98%	1,477.44	48.60	
99%	1,526.04	48.60	Yc = 4.860,00 (X) - 3.285,36
100%	1,574.64	48.60	
101%	1,613.52	38.88	
102%	1,652.40	38.88	
103%	1,691.28	38.88	
104%	1,730.16	38.88	
105%	1,769.04	38.88	
106%	1,807.92	38.88	
107%	1,846.80	38.88	
108%	1,885.68	38.88	
109%	1,924.56	38.88	
110%	1,963.44	38.88	
111%	2,002.32	38.88	
112%	2,041.20	38.88	
113%	2,080.08	38.88	
114%	2,118.96	38.88	
115%	2,157.84	38.88	
116%	2,196.72	38.88	
117%	2,235.60	38.88	
118%	2,274.48	38.88	
119%	2,313.36	38.88	Yc = 3.888,00 (X) - 2.313,36
120%	2,352.24	38.88	



Fuente: Empresa cauchera, Enero 2019 /Modificación Bruno M. Valera H.

En la tabla N° 1 lineal, entre el 90 % hasta 100 % de rendimiento la pendiente es de Bs. 4.860por cada porcentaje de incremento de producción y a partir del 100 % hasta 120 % la pendiente es de Bs. 3.888 por cada porcentaje de incremento de producción. Superior al 100% de resultado el pago es menor al monto anterior al 100 %.

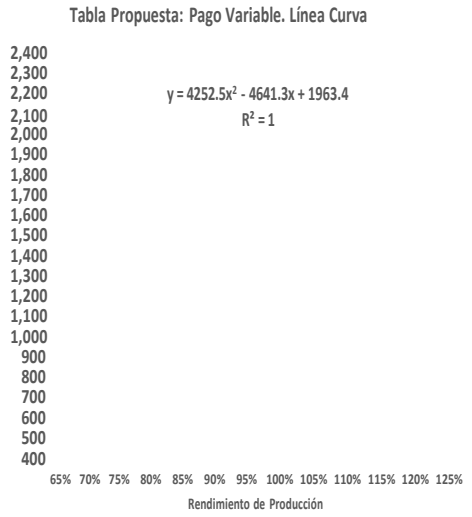
El modelo lineal no otorga mayor monto de pago a medida que incrementa el resultado de producción; cuando el resultado supera el 100 %, la pendiente disminuye, produciendo poco interés para lograr mayores resultados porque la ganancia es menor.

La pendiente es igual entre pasos de resultado de producción, el monto de premio es igual por cada punto porcentual de resultado que se incrementa. En la regresión Curvilínea la pendiente viene acompañada de un factor de cambio que genera mayor incremento por cadapunto porcentual de la producción que se incremente.

DIFERENCIAL LINEA: De 70% a 80% y de 80% a 90% el diferencial es de Bs. S 29,16 yde 90% a 100% el diferencial es de Bs. S. 48,60 y de 100% a 120 % el diferencial es de Bs. S 38,88; es menor el diferencial después del 100% y se mantiene constante y no se incrementa

Tabla de pago n° 2. Línea curva, cuadrática

Tabla de Pago por efectividad de cumplimiento de producción			
% DE RENDIMIENTO	Bs./ Dia	Diferencial	ECUACION CURVILINEA
70%	798.26		
71%	811.80	13.55	Yc = 1.312,50(X²) - 1.432,50 (X) + 606
72%	826.20	14.40	
73%	841.45	15.25	
74%	857.55	16.10	
75%	874.50	16.95	
76%	892.30	17.80	
77%	910.95	18.65	
78%	930.45	19.50	
79%	950.80	20.35	
80%	972.00	21.20	
81%	994.05	22.05	
82%	1,016.96	22.90	
83%	1,040.71	23.75	
84%	1,065.31	24.60	
85%	1,090.77	25.45	
86%	1,117.07	26.30	
87%	1,144.23	27.16	
88%	1,172.23	28.01	
89%	1,201.09	28.86	
90%	1,230.80	29.71	
91%	1,261.35	30.56	
92%	1,292.76	31.41	
93%	1,325.02	32.26	
94%	1,358.13	33.11	
95%	1,392.09	33.96	
96%	1,426.90	34.81	
97%	1,462.56	35.66	
98%	1,499.07	36.51	
99%	1,536.43	37.36	
100%	1,574.64	38.21	Yc = 1.312,50(X²) - 1.432,50 (X) + 606
101%	1,613.70	39.06	
102%	1,653.62	39.91	
103%	1,694.38	40.76	
104%	1,735.99	41.61	
105%	1,778.46	42.46	
106%	1,821.77	43.31	
107%	1,865.94	44.17	
108%	1,910.95	45.02	
109%	1,956.82	45.87	
110%	2,003.54	46.72	
111%	2,051.10	47.57	
112%	2,099.52	48.42	
113%	2,148.79	49.27	
114%	2,198.91	50.12	
115%	2,249.88	50.97	
116%	2,301.70	51.82	
117%	2,354.37	52.67	
118%	2,407.89	53.52	
119%	2,462.26	54.37	Yc = 1.312,50(X²) - 1.432,50 (X) + 606
120%	2,517.48	55.22	
Fuente: Bruno M. Valera H. Enero 2019			



En la tabla N° 2 Curvilínea, la columna diferencia demuestra un incremento mayor entre pasos, asegurado por el factor de cambio “C” de la ecuación curvilínea, aportando un valor mayor, se denomina incremento progresivo.

DIFERENCIAL CURVA: Cada punto porcentual de incremento, el diferencial es mayor queel anterior y se va incrementando progresivamente, que es producto del factor “C” de la ecuación curvilínea: este efecto debe ejercer influencia en la motivación de producir más porque obtengo más incentivo

Tabla n° 3. Diferencia de pago línea vs. Curva

	LINEAL	CURVA	Diferencia
% DE RENDIMIENTO	Bs./ Dia	Bs./ Dia	Bs. / Día
70%	461.70	798.26	336.56
71%	490.86	811.80	320.94
72%	520.02	826.20	306.18
73%	554.04	841.45	287.41
74%	583.20	857.55	274.35
75%	612.36	874.50	262.14
76%	641.52	892.30	250.78
77%	675.54	910.95	235.41
78%	704.70	930.45	225.75
79%	733.86	950.80	216.94
80%	763.02	972.00	208.98
81%	792.18	994.05	201.87
82%	821.34	1,016.96	195.61
83%	850.50	1,040.71	190.21
84%	879.66	1,065.31	185.65
85%	908.82	1,090.77	181.95
86%	937.98	1,117.07	179.09
87%	967.14	1,144.23	177.09
88%	996.30	1,172.23	175.93
89%	1,025.46	1,201.09	175.63
90%	1,088.64	1,230.80	142.16
91%	1,137.24	1,261.35	124.11
92%	1,185.84	1,292.76	106.92
93%	1,234.44	1,325.02	90.58
94%	1,283.04	1,358.13	75.09
95%	1,331.64	1,392.09	60.45
96%	1,380.24	1,426.90	46.66
97%	1,428.84	1,462.56	33.72
98%	1,477.44	1,499.07	21.63
99%	1,526.04	1,536.43	10.39
100%	1,574.64	1,574.64	0.00
101%	1,613.52	1,613.70	0.18
102%	1,652.40	1,653.62	1.22
103%	1,691.28	1,694.38	3.10
104%	1,730.16	1,735.99	5.83
105%	1,769.04	1,778.46	9.42
106%	1,807.92	1,821.77	13.85
107%	1,846.80	1,865.94	19.14
108%	1,885.68	1,910.95	25.27
109%	1,924.56	1,956.82	32.26
110%	1,963.44	2,003.54	40.10
111%	2,002.32	2,051.10	48.78
112%	2,041.20	2,099.52	58.32
113%	2,080.08	2,148.79	68.71
114%	2,118.96	2,198.91	79.95
115%	2,157.84	2,249.88	92.04
116%	2,196.72	2,301.70	104.98
117%	2,235.60	2,354.37	118.77
118%	2,274.48	2,407.89	133.41
119%	2,313.36	2,462.26	148.90
120%	2,352.24	2,517.48	165.24

Fuente: Bruno M. Valera H. Enero 2019

Se nota en la Tabla N° 3, después que pasa del 100% la diferencia por cada punto paga mayorincentivo salarial. Esto motiva a lograr la meta de producción.

Conclusiones

La tarifa de pago es diseñada con un monto salarial menor después que el resultado de la producción supera el 100 %, por esta razón los trabajadores no se motivan a producir más. Al revisar la pendiente de la regresión lineal después del 100 %, esta es menor a la pendientecomprendida entre 90 % y 100 % de resultado.

A mayor esfuerzo, en consecuencia, mayor salario, caso contrario es lo que pasa en la empresa: mayor esfuerzo, en consecuencia, poco salario. En el análisis gráfico la tarifa de pago demuestra que la inclinación es menor de la línea después del 100 %. aportando mayor esfuerzo para el logro de mayores resultados. La pendiente después de 101 % es igual a Bs. 3.888 y antes del 100 % es igual a Bs. 4.860.

Como el modelo de línea recta, no favorece a los trabajadores, se concluye que el modelo curvilíneo premia con mayor salario al rendimiento del trabajador, es por ello que las nuevastablas de pago se deben diseñar aplicando regresión curvilínea cuadrática.

Comunicar al personal de manera transparente la forma y manera de elaborar las tablas, eso indica explicar el modelo estadístico, que puede parecer complicado, pero se publican las tablas que son el resultado del modelo estadístico.

Entregar un archivo electrónico a todos los trabajadores, para que haya transparencia. El trabajador puede calcular el pago y verificar con el recibo de pago.

Referencias

Oficina Internacional Del Trabajo (1991). La Remuneración por Rendimiento. EditorialAlfa omega.

Levin Rubin, Balderas, De Valle y Gómez (2013). Estadística para Administración y Economía. Séptima edición revisada. Editorial Prentice Hall Hispanoamericana, S.A. México.

Thomas P. Flannery, David A. Hofrichter y Paul E. Platten (1997). Personas, Desempeño yPago. Editorial Paidos SAICF, Buenos Aires Argentina. The Hay Group Inc.

CAPITULO 15

MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL EN EMPRESAS DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ALIMENTOS

Ero Del Canto
Yesenia Mignini
Geisser Sánche

Introducción

La motivación es todo aquello que nos impulsa seguir adelante, para alcanzar nuestras metas y todo lo que deseamos en la vida. Según Mazzetti, *(2013:45) "la motivación es lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada"*. Lo expresado por el autor implica a que la motivación es el factor base emocional para el ser humano y para cualquier profesional, estar motivado indica realizar las tareas cotidianas sin apatía y sin un sobreesfuerzo adicional.

En este sentido a veces resulta difícil distinguir entre la motivación y la satisfacción laboral, debido a su estrecha relación, en este sentido, *(Wright y Bonett, 2007:143 afirman que "la satisfacción laboral es probablemente la más común y más antigua forma de operacionalización de la felicidad en el lugar de trabajo",* el nivel de satisfacción en el trabajo depende de la comparación entre lo que se tiene y el impulso de conseguir lo que se quiere lo cual depende de numerosos factores como el ambiente físico, sentido de logro, posibilidad de aplicar sus conocimientos, en su desarrollo intelectual. Hay otros factores que, repercuten en la satisfacción y que no forman parte de la atmósfera laboral, tales como la edad, salud, antigüedad, estabilidad emocional, condición socio-económica, actividades recreativas, relaciones familiares entre otros.

Se puede señalar entonces que la satisfacción representa una interacción entre los empleados y su ambiente laboral, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben. La productividad, la motivación y la satisfacción laboral están estrechamente ligadas, lo que lleva necesariamente a la afirmación de que si hay motivación

necesariamente hay productividad; debido a que las personas cuando se sienten a gusto y satisfechos con su trabajo, la productividad suele mejorar, trayendo los tan deseados beneficios económicos.

En el caso de este estudio, la empresa de servicios de alimentos se han detectado problemas en el desempeño laboral debido a la insatisfacción de los empleados para con el establecimiento, situación que se evidencia al realizar sus labores diarias, como es el escenario en el incumplimiento de sus horarios, el mal servicio a los clientes y en la acumulación de trabajo; no se sienten a gusto, ya que no cuentan con ningún tipo de incentivo que los logre motivar y que de alguna u otra forma los estimule a hacerlo de la mejor manera, para obtener un mayor rendimiento en su trabajo. Esta situación podría generar pérdidas económicas (considerando el alto nivel actual de inflación), y posicionamiento en el mercado lo que a la larga podría provocar el fracaso de la empresa.

Con base a lo expuesto anteriormente el estudio tuvo como objetivo general diseñar estrategias de motivación que incrementen el nivel de satisfacción de los empleados en la empresa del sector de alimentos. Como objetivos específicos diagnosticar el nivel de satisfacción laboral que existe en los trabajadores de la empresa, determinar los factores que inciden en la satisfacción laboral de los empleados de la organización, y elaborar estrategias motivacionales para aumentar el desempeño laboral de los trabajadores

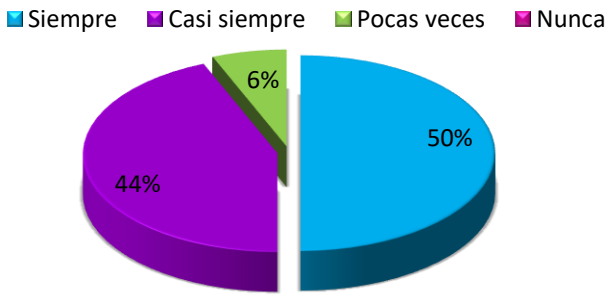
Los fundamentos teóricos que soportaron el estudio son las diferentes teorías de la motivación, tales como jerarquía de necesidades de Abraham Maslow, las Teorías X-Y de Douglas McGregor, Teoría de la motivación e higiene de Herzberg, Teoría de las necesidades de McClelland, Teoría de las expectativas, Teoría de Vroom, Teoría de la Equidad Laboral, Bateman y Snell (2004) y Robbins (2010), igualmente las Teorías motivacionales contemporáneas tales como Teoría “Z” de Ouchi, Empowerment, Mosley, Megginson y Pietri (2005), Modelo de Hackman y Oldman, Navarro Arrieta y Vicente (2008), las técnicas motivacionales, Koontz y Weihrich (2009), los Modelos Motivacionales, tales como Modelo Integrativo de Hodgetts y Altman (1990) y la satisfacción laboral Henderson (2011) y Colquitt (2011).

Se abordó bajo un estudio de campo, descriptivo con apoyo documental, la técnica para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado con preguntas de respuestas polinómicas, el cual fue validado por tres expertos, la población estuvo conformada por veinte (20) personas y la muestra la misma población. Para procesar los datos se utilizó como herramienta la estadística descriptiva la cual permite registrar y mostrar los datos recabados por medio de tablas y representarlos con gráficos.

A continuación, se presentan en gráficos los principales resultados obtenidos en las respuestas de los empleados que evidencian la necesidad de aplicación de técnicas y estrategias motivacionales para mejorar el rendimiento laboral de sus trabajadores.

¿Se siente conforme con la remuneración que percibe acorde a las actividades que realiza?

Figura 1

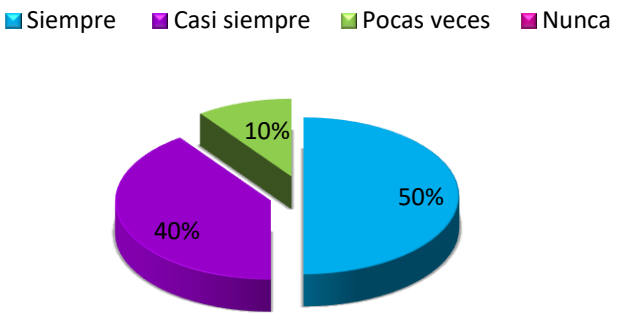


Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

Puede observarse que el programa de remuneración está acorde con la satisfacción de la mayoría de ellos en tal sentido, Robbins (2010) conceptualiza al salario como una contraprestación por el trabajo que desempeña una persona en la organización en el cual, la persona empeña parte de sí misma, de su esfuerzo y de su vida, comprometiéndose en una actividad cotidiana y con un estándar de desempeño en la organización.

¿El ambiente donde se desempeña reúne las condiciones necesarias para realizar su trabajo de manera segura?

Figura 2

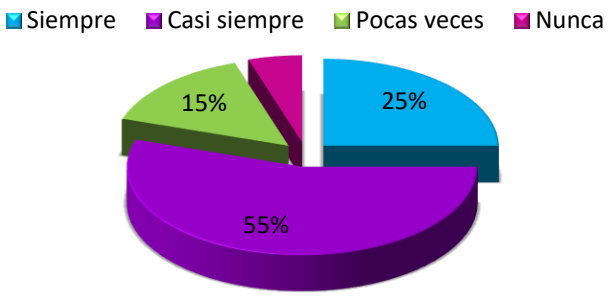


Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

Se evidencia que la empresa cuenta con las condiciones necesarias y seguras para el desenvolvimiento de sus trabajadores, Henderson (2011) indica que la satisfacción laboral es una actitud, como resultado de la interacción de un individuo con su ambiente y la situación que este enfrenta.

¿Considera armoniosa la interacción con sus compañeros de trabajo?

5% **Figura 3**



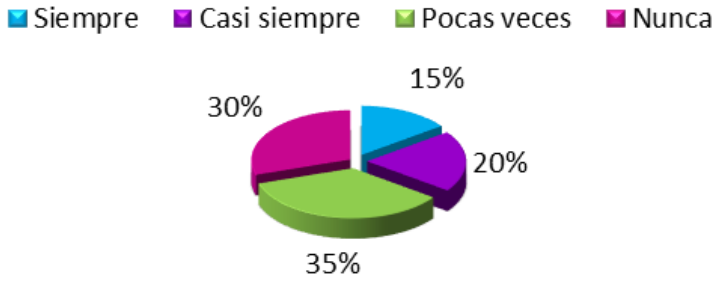
Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

Se observa a través de los resultados, la existencia de una relación armoniosa por parte de los empleados, por lo cual, se evidencia una buena interacción que facilita la comunicación (horizontal) entre ellos. Al respecto Robbins (Ob.cit.) expresa que la comunicación que se da entre los empleados en un mismo nivel organizacional se llama comunicación horizontal. En el ambiente dinámico de hoy, frecuentemente

se necesitan las comunicaciones horizontales para ahorrar tiempo y facilitar la coordinación.

¿Existe buena comunicación entre la gerencia (alta y media) y los trabajadores de Pastichisimo?

Figura 4

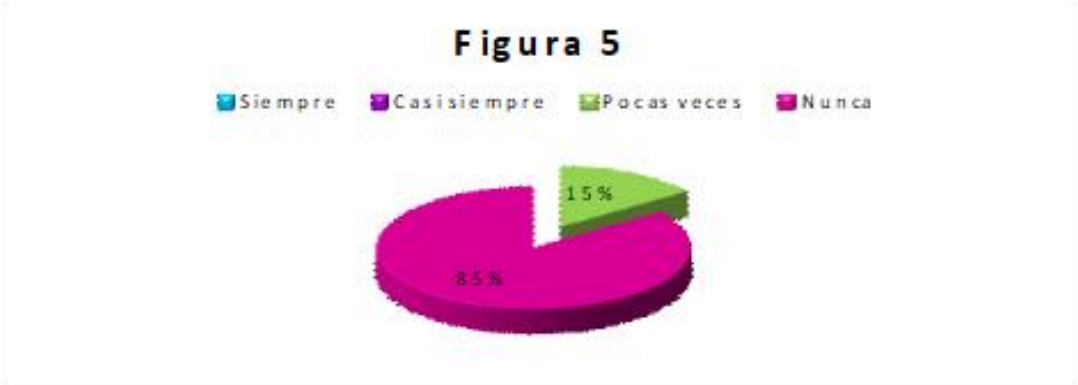


Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

Se evidencia que no existe una comunicación directa (hacia abajo) entre la alta y media gerencia con sus subordinados, al respecto Koontz y Weihrich (2009), afirma que la comunicación hacia abajo es la comunicación que fluye de un gerente a los empleados, a efectos de establecer metas, informar las políticas y procedimientos organizacionales.

¿La alta gerencia realiza actividades para el crecimiento personal de sus empleados?

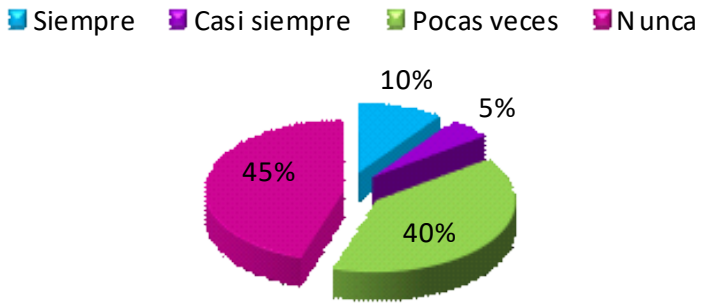
Figura 5



Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

En relación a estos resultados, se puede decir con certeza que la alta gerencia no aplica mecanismo y técnicas que vayan en pro al crecimiento personal de sus empleados. Para Koontz y Weihrich (Ob.cit.), a la cima no se llega por la suerte, sino poniendo en funcionamiento el talento que cada quien posee, con la actitud que cada quien posee, a través del crecimiento personal, con esa actitud que marca la diferencia en el desempeño.

Figura 6



Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

¿Sus opiniones y sugerencias son tomadas en cuenta para la toma de decisiones?

Se puede reflejar que parte de la mayoría de los empleados sienten que sus sugerencias y/o opiniones, la alta gerencia no las toman en cuenta. Bateman y Snell (2004), explican que para desempeñarse eficazmente un equipo requiere gente con la experiencia técnica y con las habilidades de solución de problemas y de toma de decisiones, donde cada una de esas opiniones son tomadas en cuenta.

Los trabajadores proveen a las organizaciones de las habilidades, la creatividad, el esfuerzo intelectual y físico necesario para contribuir a que lleve a cabo sus operaciones con calidad y logre alcanzar los objetivos. En este sentido, la motivación del personal debe ser el objetivo primordial para alcanzar niveles altos de competitividad. La motivación tal y como plantea Navarro Arrieta y Vicente (2008), no solo involucra la parte monetaria sino también el ambiente donde se desenvuelven diariamente, las relaciones interpersonales, así como políticas que contribuyan a incentivarlos mediante beneficios sociales como recompensas y

reconocimientos en retribución al desempeño de su trabajo; lo que desarrolle su motivación y aumente su autoestima comprometiéndolo con la empresa, dispuesto a dar lo mejor de sí, para que esta, mediante la labor de su personal, obtenga los beneficios deseados.

En este orden de ideas y en concordancia con lo anterior, Colquitt (2011), plantea los incentivos, los beneficios sociales, el entusiasmo y la energía son solo algunas de las cosas que se requiere para realizar la mayor parte del trabajo con esmero y motivación; por lo que se requieren de diferentes técnicas y estrategias para lograrlo. Es por esto que se ha presenta una matriz DOFA que da a conocer el conjunto de estrategias de motivación para incrementar la satisfacción laboral de los trabajadores:

MATRIZ DOFA **INTERNO** **EXTERNO**	**FORTALEZAS** 1. Personal capacitado 2. Buen espacio laboral 3. Liderazgo participativo gerencial 4. Variedad y calidad del producto 5. Trato directo con el cliente 6. Red de franquicias	**DEBILIDADES** 1. Personal desmotivado (Rotación Constante) 2. Insuficiencia de comunicación por parte de la gerencia hacia sus colaboradores 3. Ineficiente trato para con los clientes 4. Desconocimiento por parte de los empleados hacia la misión y visión de la empresa 5. Carencia de innovación en sus productos 6. Falta de estrategias de marketing
OPORTUNIDADES 1. Posición de liderazgo en el sector 2. Expansión de la franquicia en el territorio nacional 3. Nuevos productos que capten diversidad de clientes 4. Nuevos canales de marketing	ESTRATEGIAS (FO) • Desarrollar un plan de innovación para la elaboración de nuevos productos. **F5, O3** • Experimentar con nuevos proveedores para mantener la calidad de la materia prima. **O6, F4**	ESTRATEGIAS (DO) • Invención de nuevos productos, para el aprovechamiento de ofertas que atraigan nuevos consumidores. **D5, D6, O3, O5** • Fomentar el trabajo en equipo para mejorar la comunicación entre los trabajadores, implicando cada uno de los sectores

5. Precios y ofertas accesibles 6. Nuevos proveedores en el mercado	• Disponer de precios accesibles para lograr posicionarse como una de las mejores franquicias en el mercado. **F6, O1, O2, O5** • Capacitación constante del personal para reforzar el liderazgo dentro de la empresa y poder preservar su posicionamiento en el sector. **O1, F1**, **F3**	de la franquicia. **D1, D2, O2** • Crear una imagen de marca definida, educando e iniciando a los empleados, proveedores y clientes en relación a la visión y misión de la empresa para así alcanzar el posicionamiento en el sector y la expansión en el territorio nacional. **D3, D4, O1, O2** • Otorgar incentivos al proponer ideas para el mejoramiento de la difusión del producto (Publicidad, Oferta, Demanda).**D6, O4, O5**
AMENAZAS 1. Aumento en los costos de insumos (inflación) 2. Rápida incorporación de competidores en el mercado 3. Clientes saciados del mismo producto y servicio 4. Dificultad de elaboración del producto a causa de la alteración de la materia prima, motivado a la escasez de alimentos 5. Estancamiento del mercado 6. Ofertas de trabajo con mejores beneficios por parte de la competencia	ESTRATEGIAS (FA) • Entrenar al personal para la elaboración de nuevos productos, adaptándose a los cambios venideros debido a la escasez. **A3, A4, F4, F1** • Relacionarse con el cliente para estar al tanto de su experiencia con el producto, creando así un sentimiento de seguridad con la empresa. **A3, F5.** • Mantenimiento diario del espacio laboral, para permanecer como	ESTRATEGIAS (DA) • Promover la iniciativa en los trabajadores para el mejor trato de los clientes. **D4, A3** • Fortalecer las técnicas de motivación para que los trabajadores no abandonen sus puestos de trabajo. **D1, A6** • Informarse de las estrategias aplicadas por la competencia para utilizarlas como referencia en la ejecución de nuevos proyectos, yendo un paso delante de los competidores. **A2, D6** • **Comunicar cuáles son las metas establecidas**

	una de las mejores empresas en el mercado. **F2, A2, A6.** • Reforzar las habilidades de sus trabajadores tanto intelectuales como operativas para beneficio de su crecimiento personal.**F1, F4 A5, A6**	**a corto y largo plazo** para que las personas se motiven a cumplir con sus tareas laborales de manera satisfactoria y así ser superiores a la competencia. **A2**, **D4** • Asumir riesgos en la compra de insumos, y estimular a los empleados a comprometerse con estos retos para lograr la productividad mantener la calidad en sus productos. **D1, D2, A1, A4**

Fuente: Del Canto, Mignini y Sánchez (2017)

Conclusiones

En la actualidad el éxito de las organizaciones para lograr posicionarse en el mercado y ser competitivas, lo determina la calidad de su recurso humano, por ello se considera el elemento más importante. Los trabajadores proveen a las organizaciones de las habilidades, la creatividad, el esfuerzo intelectual y físico necesarios para contribuir a que la organización lleve a cabo sus operaciones y logre cumplir sus metas a corto y largo plazo, por lo que la motivación del personal debe ser el objetivo primordial de toda organización que desee alcanzar altos niveles de producción.

Al considerar la poca motivación que tiene el personal, se entiende que la empresa no tiene establecidas estrategias para mejorar su desempeño, lograr la motivación y a sentirse incentivados e identificados con la empresa en función a su desempeño

ejecutado en la misma, lo cual se evidencia en el comportamiento que ellos asumen al realizar su trabajo, percibiendo que sus aspiraciones tanto personales como laborales no son satisfechas. En este orden de ideas, la comunicación efectiva es imprescindible y en dicha empresa no fluye lo suficiente como para alcanzar los objetivos deseados en cuanto al margen óptimo de ventas.

Igualmente, se destaca la importancia de considerar sus opiniones para la ejecución de labores para lograr mayor identificación con la organización, además del incentivo que representa el salario, uno de los aspectos que incrementa la motivación es el trabajo en equipo, por cuanto conduce a la cooperación, y se pueden generar alternativas, evaluarlas, y elegir las opciones competentes como estrategias para solucionar los problemas que se presenten, con prontitud, que vayan en beneficio de los trabajadores de la empresa.

Para finalizar, en estos contextos complejos, la empresa deberá tomar en cuenta la importancia que tiene la innovación, por lo cual la creatividad del personal representada en sus ideas y participación activa, será un factor clave de éxito, de manera de lograr aportes significativos y a su vez que a su vez refuercen su identidad organizacional

Referencias

Bateman, Thomas. y Snell, Scott (2004). *Administración. Un nuevo panorama competitivo.* 6ta edición. Mc Graw Hill, México.

Colquitt, Jason; Rodell, Jessica (2011). Justice, trust, and trustworthiness: A Longitudinal analysis integrating three theoretical perspectives. *Academy of Management Journal,* 54(6), pp.1183-1206. Recuperado de https://journals.aom.org/doi/10.5465/amj.2007.0572.

Henderson, Steven (2011) Strategic Analysis of Volunteer Tourism Organizations Services. Industries Journal. 31.(3) pp. 405-424. Recuperado de: https://pdfs.semanticscholar.org/3d77/3c9cb84257452be8e9a81bd1168e36c6b153.pdf.

Hodgetts, Richard y Altman, Steven (1990). *Comportamiento en las organizaciones*. (6ª ed.). Interamericana S.A. de CV, México.

Koontz, Harol y Weihrich, Heinz (2009). *Administración: Una perspectiva global*. McGraw-Hill, 12° ed. México.

Mazzetti, Vicente (2013). *La motivación en el Trabajo*. Editorial Planeta, Buenos Aires-Argentina.

Mosley, Donald Megginson, León y Pietri, Paul (2005), *Supervisión: la práctica del Empowerment, desarrollo de equipos de trabajo y su motivación***.** 6ª edición. Editorial International Thomson Editores, México.

Navarro, Juan. Arrieta, Carla. y Vicente, Sejas (2008), Factores asociados a la emergencia de patrones diferenciales de la motivación en el trabajo. *Psicothema*. 20 (4). pp. 745-752. Universidad de Oviedo. España.

Ouchi,Williams (1981). *Theory Z* Como *pueden las empresas norteamericanas enfrentar el desafío japonés.* Fondo educativo norteamericano. Ediciones Orbis, New York.

Robbins, Stephen. (2010). Comportamiento Organizacional Administración, 10ª. ed. Prentice Hall hispanoamericano S.A, México.

Wright, Thomas. & Bonett, Douglas (2007) “Job satisfaction and psychological well-Being as nonadditive predictors of workplace turnover.” *Journal of Management*, 33. pp. 141-160

CAPITULO 16

TRABAJO EN EL ÁMBITO DE LAS ARTES EN VENEZUELA

María Aquino

Introducción

Hablar del oficio u trabajo del artista plástico, es sin duda alguna hablar de los trabajadores del arte, en su acto de creación, alegoría, semejanza o simplemente la grandeza de Dios creador, porque desde el principio se reconoce al máximo trabajador y creador del todo a Dios como el máximo artista. Cuando se habla de artistas también se hace referencia desde los griegos, con sus distintas manifestaciones de Dioses y Musas que describen cada una de las artes, pero que también que describen al hombre trabajador acompañados de las musas y Dioses para la creación de un trabajo u obra.

Según la UNESCO, Toda persona que crea o que participa por su interpretación en la creación o la recreación de obras de arte, que considera su creación artística como un elemento esencial de su vida, que contribuye así a desarrollar el arte y la cultura, y que es reconocida o pide que se la reconozca como artista, haya entrado o no en una relación de trabajo u otra forma de asociación" En el artista, casi supone una disposición especialmente sensible frente al mundo que lo rodea, lo que lo lleva a producir obras de arte. El artista es un individuo que ha desarrollado tanto su creatividad como la capacidad de comunicar lo sentido, mediante el buen uso del talento como de la técnica.

Artista del latín “ars“, artista es aquel que tiene capacidad para crear a través de su propia inspiración, y al decir, puede “romper el silencio del ser y comunicar al mundo el sentido de su existencia”. La persona que se dedica profesionalmente al arte es identificada como artista, título que no solo es otorgado por una academia, sino que es otorgado por su público quien ha visto su trayectoria en cuanto al trabajo que bien realiza y el cual expresa su visión sensible a través de la música, el canto, la pintura, la poesía, la escultura, prácticas que existen desde tiempos muy remotos.

Cuando se habla de artistas también se hace referencia desde los griegos, con sus distintas manifestaciones de Dioses y Musas que describen cada una de las artes, pero que también que describen al hombre trabajador acompañados de las musas y Dioses para la creación de un trabajo u obra. Por otro lado el arte se relaciona con la sociedad en cuanto la observa, analiza y construye para ella unos lenguajes que la muestran en sus aspectos constitutivos relevantes. El Arte atreves del artista de por si incorpora en su quehacer necesidades funcionales: arquitectura, diseño de objetos de uso diario, relaciones con el espacio habitado amalgamarles y relacionadas con quienes lo habitan. Luego, se debe reconocer que las sociedades en sus diversos momentos han manifestado formas de relacionarse y existir.

El trabajo de los artistas con estilos y materiales disímiles, han construido cosmogonías colectivas e individuales que con el correr del tiempo, la información y opciones culturales han trasuntado en obras artísticas. La relación Arte y sociedad, viene dada desde el principio de la vida. En la presente investigación se enfocara en un tema que aunque diferente, se relacionan muy bien en la realidad de los estudios del trabajo y su impacto en la sociedad laboral venezolana, porque esta poco visualizado, como es el trabajo de los artistas plásticos en el contexto laboral Venezolano

El artista es la persona que realiza o produce obras de arte. Por lo tanto, lo que se entienda por artista depende del significado de la palabra arte. El arte ha sido entendido y definido por la Real Academia Española como la “manifestación de la actividad humana mediante la cual se expresa una visión personal y desinteresada que interpreta lo real o imaginado con recursos plásticos, lingüísticos o pictóricos**.”**

Si bien definir el arte como un todo, también es notable definir cuál es la actividad que realiza el hombre sea cual sea su naturaleza, bien se define como trabajo, hecho social que le atribuye y designa en esta investigación estudio. Para definir el trabajo el notable Karl Mark en un célebre pasaje del libro de El Capital, “Concebimos al trabajo bajo una forma en la cual pertenece exclusivamente al hombre” .

El trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien. Finalmente, la racionalidad es un elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Pero cuando hablamos del trabajo del artista, debemos empezar por decir que más que una actividad para producir un bien útil, ya que el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien. El trabajo desde que se define en el Génesis de la biblia busca la dignificación del hombre su actividad racional y finalmente, si es la racionalidad es el elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Si bien es cierto todo lo anterior entendemos que el artista produce aquello que le da sentido de libertad y sueños al hombre, digamos con hecho ese objeto de bien útil es (la obra de arte). En la sociología del arte, otra forma de la ciencia social , se habla de lo categórico de los vestigios de los movimientos artísticos en todo el mundo , son estos estudios que se hacen del fenómeno social , y que se comienza a estudiar los hechos desde la antigüedad pero no es sino hasta la época medioeval que se determina como es la actividad artística, y como se mide como hecho social del arte en su actividad humanística, que en la sociología del trabajo se designa de forma categórica con la división del trabajo, hecho que se entrelaza con la simplicidad de que la división del trabajo comienza con la actividad artística.

En la definición de los perfiles profesionales son aplicables también para analizar, describir y establecer un lista de las competencias de las personas, como las características innatas de las conducta humana, cualidades como la creatividad y la innovación propias de individuos altamente motivados a la consecución de objetivos y las cuales son la principal fuente impulsadora, tanto de crecimiento profesional del trabajador como el de la organización. Como resultado de un proceso histórico liderado por los propios artistas, éstos se han convertido en uno de los agentes de valorización de su trabajo más importantes. A resultas de esto han aparecido personalidades legitimadas por los propios artistas y por parte de la sociedad con capacidad para juzgar la producción artística.

Las diferentes teorías sociológicas del mundo del arte no pretenden ofrecer explicaciones generales que permitan aclarar el funcionamiento del mundo del arte

en su totalidad. El objetivo de estos autores es ofrecer razonamientos que posibiliten entender mejor determinados hechos que se dan dentro de estos mundos.

En este estudio se pretende utilizar el concepto de trabajo para observar el mundo de la producción artística y analizar su impacto sobre la reputación en el mundo del arte, así como las leyes jurídicas que lo sustentan en protección y cabalidad. Este trabajo entiende que el capital social hace referencia a unos recursos reales o potenciales que circulan por una red social de contactos. Para estudiar de qué forma se distribuye entre los diferentes agentes del mundo de la creación artística se utiliza la perspectiva teórico-metodológica del Análisis de Redes Sociales para crear un mapa de los caminos por los cuales circula el mundo laboral de los aristas en Venezuela.

En el ámbito Venezolano, siendo este proceso una práctica satisfactoria, para el aprovechamiento de los recursos humanos y asumiéndola como una práctica para el desarrollo de carrera individual del trabajador (artista) dentro de las organización o de forma individual, este estudio construyen, provee y organizan el conocimiento bajo un concepto dinámico de mundo del trabajo de los artistas en Venezuela entre los individuos que la integran y la representan. El Arte se relaciona con la sociedad en cuanto la observa, analiza y construye para ella unos lenguajes que la muestran en sus aspectos constitutivos relevantes. El Arte incorpora en su quehacer necesidades funcionales: arquitectura, diseño de objetos de uso diario, relaciones con el espacio habitado amalgamables y relacionadas con quienes lo habitan .Luego, se debe reconocer que las sociedades en sus diversos momentos han manifestado formas de relacionarse y existir. El trabajo de los artistas con estilos y materiales disímiles, han construido cosmogonías colectivas e individuales que con el correr del tiempo, la información y opciones culturales han trasuntado en obras artísticas. La relación Arte y sociedad, viene dada desde el principio de la vida

Así como también el concepto de Arte lo expresa el Diccionario de la Real Academia (2004):

> “ El término arte procede del término latino Ars. En la Antigüedad se consideró el arte como la pericia y habilidad en la producción de algo.

> Es sólo a partir de finales del siglo XV, durante el Renacimiento Italiano, cuando, por primera vez, se hace la distinción entre el artesano y el artista (artesanía y bellas artes) y, por ello mismo, entre el artesano, productor de obras múltiples, y el artista, productor de obras únicas. Es también en este periodo cuando se crea un lenguaje articulado para referirse al exterior y no a la representación formal. Quedando clasificadas las artes liberales (las actuales bellas artes) en tres oficios: escultores, pintores y arquitectos.”.109 pp

Hasta el punto que se puede afirmar que el arte se relaciona con la sociedad por la naturaleza comunicativa del producto artístico que es aceptado o rechazado por el público según el nivel de desarrollo cultural que éste posea. Y esto es fundamental ya que el gusto y el nivel intelectual del público son decisivos a la hora de juzgar la obra de arte, por eso gran parte de este no acepta las vanguardias más radicales, por la sencilla razón de que la sociedad tiene una educación artística conservadora y esa forma de arte constituye una rebelión contra el esteticismo tradicional.

Artista que es y cuál es su importancia en la Sociedades

Históricamente, a partir del siglo XVIII el artista con frecuencia comienza a tomar una posición muy clara sobre la sociedad que le rodea y el momento político que le toca vivir, sobre todo en las grandes crisis de época, desde la Revolución Francesa hasta la Comuna. El artista se convierte así, no sólo un símbolo político, sino también en un símbolo estético. A lo largo del siglo XX se arrastra esta posición política la propia obra cobra un carácter y cuando llegamos a un momento como el actual tan complejo, por el que han pasado el arte conceptual, el arte pop, el arte reivindicativo español de los 60… nos encontramos en una encrucijada propia de una crisis de época, un punto de inflexión que no sabemos a dónde nos llevará.

En este contexto ¿Tiene hoy el artista una función social?, y si la tiene, ¿cuál es? Antes de seguir desglosando al artista, definámoslo como así lo referencia (1980)

> Artista Del latín “ars“, artista es aquel que tiene capacidad para crear a través de su propia inspiración, y al decir de Heidegger, puede “romper el silencio del ser y comunicar al mundo el sentido de su existencia”. La persona que se dedica profesionalmente al arte es identificada como artista, el cual expresa su visión sensible a través de la música, el canto, la pintura, la poesía, la escultura, prácticas que existen desde tiempos muy remotos. El arte, al igual que el amor, es un concepto cargado de subjetividad. Un artista es cualquier persona que practica el arte: lo fueron los viejos creativos de la pintura rupestre

> del tiempo prehistórico, los que practicaron las grabaciones del Renacimiento, los artesanos medievales, los arquitectos griegos, y lo son los actuales dibujantes, poetas, escritores, cineastas, músicos, pintores y escultores.45pp

La relación entre el arte y la sociedad se explica porque el arte es una producción realizada por un individuo que pertenece a un grupo social específico constituido por los artistas como categoría de profesionales que crean el objeto artístico, el cual para justificar su existencia tiene que ser consumido por la sociedad. Este objeto creado por los artistas como individuo concreto que plasma en la obra de arte su sensibilidad, su pensamiento y los conocimientos técnicos, posee un lenguaje que es donde nace su capacidad comunicativa, este lenguaje es asimilado y percibido por la sociedad. Por ello cuando se habla de relación entre arte y sociedad es de gran importancia señalar que las distintas corrientes del arte tradicional son las que la sociedad integra en su escala de preferencias. En cambio el arte rebelde de las vanguardias es rechazado por los grupos sociales con poder económico para adquirir obras de arte y también por otros sectores del público que ha sido educado en la noción del arte como objeto bello que proporciona placer estético.

El desarrollo del arte en nuestra sociedad cuenta con grandes obstáculos para su crecimiento, no por razones políticas, sino por las trabas que le imponen las condiciones económicas en que trabajan los artistas. Y también porque no existe un mercado lo suficientemente poderoso para consumir toda la producción artística local. Además, este mercado actúa como condicionante en el desarrollo y en las corrientes artísticas que responden al gusto de una clase rica que estima la obra de arte como un objeto decorativo. Otro factor que limita el crecimiento de las artes visuales es que el público que participa en las exposiciones es muy reducido, se puede decir que es una élite en el plano cultural y social la que participa de las muestras de artes plásticos que permanentemente se realizan en la ciudad capital. La no existencia de un consumo masivo de la obra de arte, también actúa como fuerza que impide su crecimiento, aunque este problema no es exclusivo de la Venezuela, sino de la mayoría de los países subdesarrollados de América Latina. En nuestro país la única rama de la expresión artística que disfruta de apoyo popular es la Música, después, el teatro y las artes plásticas están bajo la recepción de un público minoritario.

Trabajo, conceptualización y División: El trabajo actividad condenada a ser precedida por el intelecto del hombre, debido a que viene acompañado de una necesidad de sobrevivencia desde los primitivos y de lo divino según el génesis de la biblia. El trabajo actividad que transforma de manera consiente a la naturaleza y al hombre porque lo dignifica, ya que la transformación del medio de creación de la riqueza del material o inmaterial donde el hombre involucra su energía creadora para un fin. Para el Marxismo lo ubica en la real sociedad capitalista y lo define como un proceso entre el hombre y la naturaleza y es un proceso que el hombre regula y controla su fuerza para lograr dominar los materiales bajo una forma útil para sí y para la sociedad donde él vive. El trabajo, según Ives Simón, es uno de esos términos que vienen precedidos por hechos de la vida cotidiana del hombre, que se esconden tras el misterio de lo habitual. Es un término, por tanto, que posee una riqueza fáctica muy superior a la que pudiera concentrar una definición cualquiera. San Agustín, refiriéndose al tiempo, señaló que él sabía lo que era, más si le pedían definirlo no sabría hacerlo. Por su lado, el trabajo es una actividad útil, esto es, conducente a producir un bien utilizable y deseable por alguien. Finalmente, la racionalidad es un elemento que distingue el trabajo de los hombres con respecto a los animales. Esta idea se remonta al menos, con Hume, quien insistió en que el trabajo distinguía al hombre de los animales. Hanna Arendt dada las dificultades anteriormente mencionadas, decide rastrear la etimología de los términos en cuestión, y en su célebre trabajo “La condición humana” del año 1961, hace una distinción que aclara no es muy habitual, entre trabajo y labor. De todas maneras este dato no es plenamente aceptado por todos los etimólogos.

Conclusión

En la actualidad es evidente para cualquier tipo de organización en las artes está consolidado por su talento , pero también existen artistas que se dedican en solo a su actividad artística, al propiciar un ambiente de crecimiento de tipo personal y profesional en su oficio , ya que al determinar, identifica , describir y evaluar el mundo del trabajo en el proceso de trabajo su mercado laboral, su marco jurídico en el ámbito venezolano , el trabajador de las artes no persigue que su trabajo sea solo individualmente o en colectivo bueno para las masas que lo adquieren , pero para que estos logren un trabajo creativo, proactivo y organizado, bien

remunerado, reconocido y organizado para su protección social en lo que llamamos la vida cotidiana del mundo laboral, enfrentando las diferente situaciones y con esto conseguir las mejores soluciones, pero dejando bien establecido que en Venezuela pese a la tradición de los artistas reconocidos en el ámbito nacional e internacional, Esta articulo también servirá de referencia de aprendizaje logrando aun un mejor conocimiento de la actividad del trabajador del mundo de las artes en Venezuela ,pues este al potenciar sus competencia , se mantendrá para el fin propio . Los resultados que arrojo el presente artículo ,serán un marco , un antecedente y podrían ser referencia para optimizar los procesos de cambio así como la aplicación de estrategias aplicadas y basándose en una nueva forma de trabajo en las distintas actividades y de protección jurídica del proceso del trabajo, y servirán como una fuente documental a estudios futuros, para los estudiantes e investigadores, servirán para estudiar nuevas maneras de remunerar y protegen a estos trabajadores del oficio del arte , lo cual aún esta invisibilidad para los actores de las relaciones laborales y así presentar un modelos dentro de este extenso mundo laboral en este caso las artes plásticas en Venezuela.

Otro aporte muy importante, también sería el precedente de estudio, como base para la obtención de nuevas investigaciones respecto mundo jurídico que protege a estos actores y con ello que quién en otras ramas de estudios dentro de nuestra casa de estudios, en las carrera, y en cualquiera de las carreras. Quizás la intención más predominante de esta investigación es estudiar este el fenómeno del trabajo artístico como proceso social de desarrollo continuo de sus actores y actividades para que sirva de punta de lanza a futuras generaciones dentro de la profesión artística , ya que el conocimiento, es el combustible que mueve y motiva al hombre en donde el cambio es lo más seguro a lo cual deba adaptarse, si quiere mantener su espíritu de creatividad, innovación y mejora continua dentro de su organización para alcanzar el éxito. Entender el proceso fenomenológico de este mundo del trabajo.

Neffa (2003: 12) “El trabajo es denominado por las sociedades, representado y valorado por las sociedades a lo largo de la historia por las cosmovisiones de las circunstancias históricas, filosóficas, políticas, culturales, económicas y sociales.”

Otro concepto De la Garza (2000), la concepción del trabajo puede ser vista desde dos perspectivas y las mismas son abordadas a continuación:

> 1. La hermenéutica para lo cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. (…)Es construido culturalmente y de acuerdo a las relaciones de poder. (…) A partir del siglo XIX el sentido occidental capitalista lo define como creador de riqueza.
>
> 2. La concepción objetivista considera al trabajo como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular (pp. 15-16).0

Por otra parte, Neffa (1990: 6-7) plantea, que el trabajo es una "realidad compleja que adquiere diversas dimensiones en virtud de las relaciones que se establecen con respecto a la naturaleza, a la misma persona, a los demás trabajadores y a la sociedad integral". Es así que parafraseando sus planteamientos, el trabajo cubre las siguientes dimensiones:

> Trabajo como tarea. Frente a la naturaleza, el trabajo significa el esfuerzo humano, para conocer y dominar el universo, a fin de arrancarle sus riquezas. Significa en si mismo, un intento de humanizar la materia, es decir, de utilizarla y orientarla para satisfacer sus necesidades vitales, tanto individuales como colectivas.
>
> Toma de conciencia. Para quienes lo ejecutan el trabajo es una ocasión privilegiada para tomar conciencia de las debilidades y potencialidades humanas y de su utilidad para desarrollar la personalidad, si el mismo se realiza en condiciones y medio ambiente adecuados. Hecho social. Se trabaja formando parte de una realidad colectiva para generar los bienes y servicios que la especie humana requiere para perpetuarse. Esta dimensión relacional engendra un comportamiento solidario a partir de una base objetiva, la constitución de un colectivo de trabajo.
>
> Trascendencia. El trabajo incita a quienes lo ejecutan al proceso de construcción de una sociedad y satisfacer las necesidades de todos sus miembros para la libertad y el ejercicio de todos sus derechos personales y sociales. Esta dimensión toma en consideración la dignidad humana y la contribución.

A pesar de los avances en algunas políticas y en materia de protección constitucional, otros indicadores dan cuenta de un cuadro de deterioro de los derechos laborales: salarios insuficientes muy por debajo del costo de la canasta alimentaria y básica, elevado índice de desempleo, incremento del subempleo y

condiciones y medio ambiente de trabajo inadecuadas. Asimismo, se puede constatar la existencia de una política gubernamental que pretende restringir y poner limitaciones al ejercicio de la libertad sindical y al derecho a la contratación colectiva, lo que supone una clara violación a los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Referencias

Arendt, H. (1961) La condición humana, Barcelona, Paidós. España

Bourdieu, P. (1979). La Distinción, Criterios y bases sociales del gusto. Buenos Aires: Taurus.

Bourdieu, P. (1986). The Forms of Capital. Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education . New York: Greenwood.

Bourdieu, P. (1995). Las reglas del arte: génesis y estructura del campo literario. Barcelona: Anagrama.

Boyer, R. (1994). Emergencia de nuevos modelos industriales. En
Sociología del trabajo Madrid.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de fecha viernes 24 de Marzo de 2000. Caracas. Venezuela.

De la Garza, E. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En De la Garza, E. (Ed) Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México

Delgado de Smith, Yamile, Colombo, leída y Orfila Rosmel (2003). Conduciendo la investigación. Comala.com. Caracas.

Delgado de Smith, Yamile (2006). La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y Respuestas. Ediciones Rectorado. Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Ley de Protección Social del Trabajador y Trabajadora Cultural",(2014) Publicada en Gaceta Oficial Nro: 40.491 aprobada el 14 de agosto de 2014.

Lucena, Héctor (2004). Relaciones de Trabajo, en el Nuevo siglo, Fondo Editorial Tropykos. Caracas.

Neffa J. C. (2001). Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo. En De la Garza, E. y Neffa, J. (Ed) El Futuro del Trabajo. El Trabajo del Futuro.

Editado por el Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales/ CLASCSO. Argentina.

Pyropoulos G. (1976): Relaciones Laborales. Conceptos Generales y Tipología Internacional, OIT, Instituto Nacional de Estudios del Trabajo.IAS

(OIT) 2000: Convenios Organización Internacional del Trabajo. Convenios 87 y 98 de la (OIT).

Ritzer, G. (1993). Teoría sociológica clásica. Mc Graw Hill. España.

UNESCO (2007). Recomendación relativa a la Condición del Artista - Unesco. Disponible en: Portal de la UNESCO. Consultado el 24 de enero de 2017

CAPITULO 17

RECONOCIMIENTODE LOS INGRESOS EN CONTRATOS DE CUENTAS EN PARTICIPACIÓN

Fabián Martínez
Mariela Araque

Introducción

Quizás los vestigios más antiguos de la asociación en participación, en su forma más básica, surgen en Babilonia con las regulaciones estipuladas en el código de Hammurabi, en sus artículos 100 al 107, donde regulaban actividades comerciales, o posiblemente en la Grecia Antigua donde existieron gran número de sociedades mercantiles, pero no es sino hasta la edad media en el Imperio Romano que se presenta el prístino contrato del cual varios autores indican, precede a la asociación en participación, el contrato de comenda del derecho romano, donde el comendador entregaba al comendatario bienes para ser vendido por éste y luego dividir las ganancias.

Se tiene entonces el contrato de comenda como el antecesor de la asociación en participación, el cual surge con el comercio marítimo de la época, donde un socio capitalista realizaba un aporte de capital o bienes, que el receptor o asociado, trataba como propios para comerciar con la finalidad de repartir las ganancias obtenidas del comercio marítimo o la pesca, esta práctica se fue expandiendo y proliferando al comercio terrestre, ya que disminuía la capacidad de riesgo, responsabilidad y reputación del socio aportante, recayendo éstas en el asociado que efectuaba la actividad comercial, esta institución fue extraordinaria, especialmente porque permitía la participación en actividades comerciales para aquellas personas con impedimentos para el ejercicio mercantil y evadía la prohibición canónica que impedía el cobro de intereses.

Tal como señala García (1991), en relación a los antecedentes de la asociación en participación:

> Esta figura jurídica tiene su antecedente más remoto en el Medioevo. En efecto, la Commenda es la institución que con algunas mutaciones propias del tiempo transcurrido hasta la fecha, debe considerarse como el antecedente de la Asociación en Participación del derecho moderno. (P. 419).

Coincidiendo con otros autores y ubicando al padre de la asociación en participación en el Medioevo, práctica que siguió activa y repuntó con la llegada de la industrialización, y debido a la exacerbación de la necesidad de competencia entre las grandes potencias industriales que se suscita y la propia revolución industrial a que obliga la crisis de esta década, así como la necesidad de expandirse e incrementar sus beneficios.

Presente en muchas legislaciones, como por ejemplo en el código de comercio español de 1829 describiendo la asociación en participación, y la denominaba sociedad accidental o de cuentas en participación; regulada en su segundo título referente a las compañías mercantiles en los artículos 354 a 358. También connotado en el código de comercio mexicano, en sus artículos desde el 252 al 259, donde reseña la asociación en participación, como un contrato sin personalidad jurídica, con aporte de bienes y dónde señala que éste tipo de asociación se rige estrictamente por lo convenido.

Asimismo se encuentra presente en el anterior código de comercio francés, en sus artículos 47 al 50, y la caracterizaba como una sociedad oculta, la cual no estaba sujeta a formalidades ni gozaba de personalidad moral o como lo señala el código italiano de 1882 en sus artículos 233-238, que relata las formalidades de este tipo de asociación añadiendo, debido a su legislación, que podían ser comerciantes o no, quienes efectuaran la actividad generadora de renta y pactaran este tipo de asociación; en Guatemala, Colombia, entre otros, todos coincidiendo en que es una sociedad que carece de forma jurídica y catalogándola como oculta o secreta.

Siguiendo lo arriba expuesto, en la legislación venezolana el único marco conceptual vigente y que hace alusión a esta modalidad es el Código de comercio publicado en Gaceta Extraordinaria No. 475 del 21 de diciembre de 1955 y que señala en su artículo 359 cuales son los elementos básicos y definitorios de este tipo de asociación, al tenor siguiente:

> **Artículo 359.** La asociación en participación es aquella en que un comerciante o una compañía mercantil da a una o más personas participación en las utilidades o pérdidas de una o más operaciones o en todas las de su comercio.

Seguido a éste artículo, el código de comercio hilvana de manera legal y aligerada lo que representa y rige a este tipo de contratos en su forma legal, no en su forma contable, y motivado a que en los Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados en Venezuela, ahora denominados BAN-VEN-NIIF, tampoco se observa una disposición que regule las premisas básicas para registrar las operaciones propias de este tipo de acuerdos, deja mucho a la imaginación del contribuyente como por ejemplo el ¿qué, cómo y cuándo registrar el conjunto de ingresos, gastos y costos derivados de este tipo de asociaciones?, y motivado a la poca existencia normativa o regulatoria en materia contable, que va desde como registrarlo, hasta ciertos requerimientos formales, ha conllevado en muchos casos al momento de fiscalizaciones, a reparos fiscales en materia de Impuestos casos en los cuales la mayor interrogante es ¿cómo reconocer los ingresos provenientes de la actividad generadora de renta?, así que el presente trabajo investigativo esbozará de acuerdo a la normativa vigente en el país las bases que sustentan la segregación para registrar y contabilizar los ingresos de operaciones en contratos de asociación en participación concatenándolo con las normas internacionales de información financiera en lo sucesivo NIIF, esto sin prejuicio de las políticas fiscales del órgano regulador, sino con base en el marco regulatorio, en este caso, el código de comercio y las NIIF.

Características de los Contratos de asociación en participación

Complementando lo señalado en el código de comercio venezolano, la Asociación Venezolana de Derecho Tributario, en su publicación Los efectos tributarios de los contratos (2004) señala que la cuenta en participación es un contrato mediante el cual dos o más individuos que toman intereses en una o varias operaciones comerciales donde un solo socio, al cual la práctica mercantil le llama Asociante Gestor, que puede o no ostentar la cualidad de comerciante, actuando bajo su crédito personal y aportando su experiencia, representará los intereses de los socios, que dado que no son los dueños del negocio, son los ocultos en la relación

asociativa, en la práctica mercantil son llamados Asociados o Participantes de la cuenta, y cuyo único interés de éstos últimos es participar en las utilidades o pérdidas del negocio (p.165)

También señalan en su artículo las características que deben tener los contratos de cuentas en participación, a modo de que sean válidos, las cuales se transcriben:

a. Es un contrato. Debe constar por escrito.
b. El contrato tiene por objeto uno, o alguno o todos los negocios del Asociante Gestor.
c. El Asociante Gestor y las Asociadas acuerdan que estos últimos tengan una participación en los negocios objeto del contrato. Este es el derecho principal de las Asociadas.
d. La participación de las Asociadas es sobre "resultados netos", positivos o negativos; nunca sobre resultados brutos o cantidades garantizadas o fijas. Es decir, la participación de las Asociadas debe estar subordinada a la realización de la ganancia o pérdida.
e. En la generalidad de los casos, el riesgo que se concreten "resultados netos negativos", debe estar compartido entre la Asociada y el Asociante Gestor.
f. En casos muy especiales, opinamos que es válido limitar la participación de las Asociadas a los "resultados netos positivos" exclusivamente. Un ejemplo sería el caso donde el aporte de la Asociada es su sola presencia o nombre como partícipe del negocio porque ello es valorado por el Asociante Gestor como algo que contribuye el prestigio del negocio objeto de la cuenta en participación.
g. Opinamos que es válido que la pérdida de las Asociadas esté limitada al monto de su aporte, cuando el aporte implique la transferencia de bienes en propiedad o la prestación de servicio o actividad sea cuantificables en dinero.
h. El Asociante Gestor sigue siendo dueño de los negocios objeto del contrato, por lo que mantiene su gestión y es el responsable del negocio de caras a los clientes. También lo será de caras a la Administración Tributaria.
i. Usualmente es un contrato de naturaleza temporal, pero nada obsta para que el contrato sea permanente. Vencido el contrato se liquidan las cuentas de acuerdo a lo establecido en el contrato.

j. Las asociadas aportan a la Asociación, "en beneficio común" de las Asociadas y el Asociante Gestor, bienes, servicios, actividades o algo inmaterial que potencialmente pueda contribuir a la actividad del Asociante Gestor, la cual deberá ser objeto del Contrato Asociativo de Cuentas en Participación.
k. El aporte no es un requisito esencial para que exista la cuenta en participación en Venezuela. (p.168)

Ingresos de/para terceros en las NIIF

En la sección 23 de las NIIF para pymes en el apartado 23.4 indica que una entidad reconocerá en sus ingresos la actuación por cuenta propia y que debe excluir de los ingresos de actividades ordinarias todos los importes recibidos por cuenta de terceros, pero solo hace alusión a lo percibido por impuestos. Ahora bien, en la parte tributaria y a nivel contable, de acuerdo con lo arriba descrito y a la práctica común del fisco venezolano en materia de declaración de renta, ¿sobre qué base se declaran los tributos para éstas empresas?, cuyas alícuotas de participación se determinan en las cláusulas del contrato; y que la poca legislación en esa materia no discrimina los procedimientos para los cálculos, como es el caso del ISLR, donde la única alusión que realiza a este tipo de asociaciones, se encuentra en el capítulo II en su artículo 7, el cual reza:

> Capitulo II,
> "De los Contribuyentes y de las Personas Sometidas a esta Ley"
> Artículo 7 establece que:
>
> "Están sometidos al régimen impositivo previsto en esta Ley:
> (...omissis...)
> Parágrafo Segundo: En los casos de contrato de cuentas en participación, el asociante y los asociados estarán sometidos al régimen establecido en el presente artículo; en consecuencia, a los efectos del gravamen, tales contribuyentes deberán computar dentro de sus respectivos ejercicios anuales la parte que les corresponda en los resultados periódicos de las operaciones de la cuenta."

Por su parte, el Reglamento de la Ley de Impuesto sobre la Renta, hace referencia a los contratos de cuentas en participación a fin de aclarar que renta se debe declarar proveniente de su actividad.

> **Artículo 3.** En los casos de contratos de cuentas en participación, el asociante y los asociados deberán incluir en las declaraciones de sus respectivos ejercicios anuales, la parte de enriquecimiento o pérdida que les haya correspondido en los resultados periódicos de las operaciones de la cuenta.
> **Parágrafo Único:** El asociante tiene la obligación de determinar los ingresos, costos, deducciones y enriquecimientos netos o pérdidas de la cuenta en participación. Deberá asimismo cerrar los resultados de la cuenta de acuerdo con su año gravable y demostrar la forma en que se distribuyeron los enriquecimientos o pérdidas obtenidos.
>
> Igualmente deberá identificar a los asociados de la cuenta con su correspondiente número de Registro de Información Fiscal.

Base de cálculo del ISLR

De igual forma, detallado en la Ley de impuesto sobre la renta publicada en Gaceta Oficial N° 38.628 de fecha 16 de febrero de 2007, se encuentra la base de cálculo para el tributo, la cual es el enriquecimiento neto o renta neta obtenida de la actividad generadora de renta de la entidad en su artículo 4, el cual reza.

> **Artículo 4.** Son enriquecimientos netos los incrementos de patrimonio que resulten después de restar de los ingresos brutos, los costos y deducciones permitidos en esta Ley, sin perjuicio respecto del enriquecimiento neto de fuente territorial, del ajuste por inflación previsto en esta Ley.

No obstante, al interpretar lo arriba descrito y teniendo en cuenta lo que indica el artículo 201 del código de comercio venezolano en el tercer párrafo, numeral 4, que reconoce a la cuenta en participación como una sociedad accidental, la cual en el ordenamiento jurídico venezolano no se reconoce como personalidad jurídica, lo que implica que no es sujeto de derecho ni titular de derechos y obligaciones, razón por la cual las responsabilidades frente a terceros recae exclusivamente sobre el asociante gestor y éste le concede, previo acuerdo, la participación en sus resultados a la contraparte, bien sea por conveniencia, o exclusividad como se ve en el caso de otorgamiento de licencias, y la facturación o venta es realizada directamente por el asociante gestor, ¿entonces éste debe reconocer la alícuota de los ingresos provenientes de la actividad generadora de renta que corresponda a su partícipe como un pasivo y no como un ingreso, a fin de trasladar bien sea la

ganancia o la pérdida al asociado para su declaración de renta?, ¿su ingreso sería el total facturado/vendido o solo la alícuota de su participación?.

La esencia sobre la forma

Concatenando lo arriba expuesto a lo que se detalla en las NIIF para PYMES (2015:14) en su sección 2, conceptos y principios fundamentales, específicamente en las características cualitativas de la información de los estados financieros, puesto que este señalamiento genera una discrepancia para los contratos de cuentas en participación, la cual reza los siguiente “La esencia sobre la forma: Las transacciones y demás sucesos y condiciones deben contabilizarse y presentarse de acuerdo con su esencia y no solamente en consideración a su forma legal. Esto mejora la Fiabilidad de los estados financieros”, debido a que por su denominación y naturaleza, lo que debe prevalecer en un contrato de asociación en participación es la forma legal, en virtud de que ella es la que determina el ingreso a contabilizar y tributar por parte de los partícipes en las operaciones, difiriendo de lo aquí pautado, ¿en esencia el ingreso facturado pertenece al facturador o asociante gestor?, pero teniendo en cuenta la asociación en participación y la vaga información dada por la Ley de ISLR, el asociante gestor solo debe contabilizar la alícuota correspondiente a su participación como ingreso propio, debiendo reconocer la diferencia como un ingreso a cuenta de terceros para luego trasladarlo al participante, haciendo uso de la terminología usada en la misma norma en reseña a los tributos pertenecientes al estado.

Continuando con lo establecido en las NIIF para PYMES y en vista de que no hay ninguna norma dentro de ellas que regule este tipo de contratos, se hace referencia al marco conceptual de mayor jerarquía en la normativa, las NIIF plenas. Así como lo indica el párrafo 17 de las NIIF para PYMES 2015

> Hasta que se modifique la NIIF para las PYMES, cualquier cambio que el IASB pueda realizar o proponer con respecto a las NIIF completas no se aplicará a las NIIF para las PYMES. La NIIF para las PYMES es un documento independiente. Las PYMES no anticiparán o aplicarán cambios realizados en la NIIF completas antes de que dichos cambios se incorporen a la NIIF para las PYMES a menos que, en ausencia de guías específicas en la NIIF para las PYMES, una PYME opte por aplicar guías de las NIIF completas y esos principios

> no estén en conflicto con requerimientos de la jerarquía de los párrafos 10.4 y 10.5. (p.10)

De acuerdo a lo arriba descrito, se hace referencia la Norma Internacional de información Financiera No. 15, en lo consecuente NIIF 15, denominada Ingresos de actividades ordinarias procedentes de contratos con clientes, parte crucial del caso de estudio de la presente investigación y cuya aplicación entró en vigencia a partir del mes de enero de 2018, la cual tiene como objetivo establecer los principios que aplicará una entidad para presentar información a los usuarios de los estados financieros sobre la naturaleza, importe, calendario e incertidumbre de los ingresos de actividades ordinarias y flujos de efectivo que surgen de un contrato con un cliente, y esclarece el problema planteado en la presente investigación, el cuándo y cómo reconocer los ingresos provenientes de contratos, algo muy importante especialmente para las compañías que ejecutan contratos a largo plazo o transacciones complejas.

Norma Internacional de Información financiera No. 15

Aunque no todo es oscuridad, y para esclarecer un poco el panorama, para el año 2015 es publicada una Norma Internacional que alude a lo arriba tratado, pero antes de abordar las NIIF plenas, se detallan algunos preceptos de las Normas internacionales de información financiera para las pymes (en lo adelante NIIF para PYMES); estas en su párrafo 12 aclaran que puede encontrarse diferencias entre la presentación bajo NIIF y el marco legislativo de cada país.

> Las leyes fiscales son específicas de cada jurisdicción, y los objetivos de la información financiera con propósito de información general difieren de los objetivos de información sobre ganancias fiscales. Así, es improbable que los estados financieros preparados en conformidad con la NIIF para las PYMES cumplan completamente con todas las mediciones requeridas por las leyes fiscales y regulaciones de una jurisdicción. Una jurisdicción puede ser capaz de reducir la "doble carga de información" para las PYMES mediante la estructuración de los informes fiscales como conciliaciones con los resultados determinados según la NIIF para las PYMES y por otros medios. (p.9)

A lo arriba expresado, Martuscelli (2008) en su estudio titulado Impacto de las normas internacionales de información financiera en el marco conceptual contable en la presentación de los estados financieros básicos (balance general y estado de

resultados) Trabajo de Ascenso presentado para optar a la Categoría de Profesor Asistente de acuerdo a lo establecido en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo, concluye que en Venezuela no se tiene un marco conceptual definido o normas que detallen explícitamente el tratamiento contable y detalla que la normativa internacional no es expresamente una norma como su nombre lo indica sino que es un marco de referencia y recalca que en ocasiones la adhesión a ésta normativa no implica un cambio radical sino un manejo más amplio del conocimiento contable.

En relación a la adopción de normativas internacionales, Castillo, González y Pérez (2010) en su trabajo de grado titulado Incidencias en la adopción de las normas internacionales de información financiera para la pequeña y media empresa (NIIF PARA PYME's) en la presentación de los estados financieros de la empresa Servicios Unomejor CA en el año 2011, estudian que cambios y acaecimientos traería consigo la adopción de la normativa internacional con lo cual concluyen que las normas internacionales establecen lineamientos que difieren de las normas vigentes en Venezuela porque admiten tratamientos alternativos para la valoración de las transacciones económicas y las estimaciones contables.

Así mismo Marval, Montilla y Rangel (2005) en su trabajo de grado titulado Análisis crítico sobre la decisión emanada por la Federación de Colegios de Contadores Públicos de Venezuela de adoptar Normas Internacionales de Información Contabilidad a partir del año 2006 y su impacto en el marco legal en Venezuela, señalan y concluyen que, por cuanto la normativa internacional es más exigente es necesario que la Federación de Colegio de Contadores realice revisiones exhaustivas de las normas emanadas por el IASB y plasme publicaciones que aclaren sus diferencias, términos, y la correcta interpretación a manera de contribuir con la correcta adopción.

Todos los casos de estudio exponen que en Venezuela aún es prematura la adhesión a las Normas Internaciones de Información financiera bien sea por escaso conocimiento del venezolano en esta materia, por diatribas en la compaginación a la norma nacional o por falta de detalle por parte de la federación de colegio de

contadores de Venezuela en los procesos de adopción en vista de los cambios contantes realizados por el IASB.

Con base a lo expresado en la NIIF 15 y lo que detalla el código de comercio venezolano en la Sección XII Cuentas en participación en su artículo No. 363 donde plasma que la sociedad accidental se rige por la convención entre las partes y su artículo No. 364, donde indica que estas asociaciones están exentas de las formalidades establecidas para las compañías, da amplio espectro para la fijación y estructuración de un marco normativo contable, así en lo adelante se tratará la NIIF 15 como guía para los registros contables en contratos de asociación en participación.

Extendiendo lo expuesto, la prenombrada norma incorpora la terminología obligación de desempeño, que no es más que el reconocimiento de los ingresos del partícipe, en este caso de estudio, como una obligación por enterar (un pasivo) durante la vigencia del contrato; y señala cinco pasos a reconocer o seguir a fin de identificar la viabilidad de la norma, como se expresó arriba no se trata de adopción de la normativa, sino de utilizarla como base contable; los pasos que identifica la NIIF 15 son los siguientes:

1. Identificación del contrato.
2. Identificar las obligaciones de desempeño en el contrato.
3. Determinar el precio de la transacción.
4. Asignar el precio de la transacción a cada obligación de desempeño.
5. Reconocimiento del ingreso en el momento que se satisfacen las obligaciones de desempeño.

Con respecto al primer paso, es necesario que existan ciertas condiciones comunes en los contratos, la aceptación de las partes, si existe transferencia de bienes o servicios debe estar expresa, así como las condiciones de pago sobre monto y término donde se satisfaga la obligación de desempeño, y por último que el contrato sea un tratado de comercio y contribuya al cambio del flujo de efectivo de la entidad ejecutora, si existen estas condiciones como en efecto existen en un contrato de asociación en participación se aplica este marco normativo.

Ahora bien, a lo identificado en el contrato sobre las condiciones de pago y plazos, lo llamaremos obligación de desempeño, en concordancia con el segundo paso, se debe tener claro que bienes o servicios se deben transferir al partícipe y en qué condiciones y plazos, y el precio que se debe transferir, ya abatiendo en el tercer paso, determinar el precio de la transacción, el cual redundando, debe estar implícito en el contrato, el objeto cuando se asigna el precio de la transacción es que la entidad distribuya el mismo a cada obligación de desempeño por un importe que represente la parte de la contraprestación a la cual la entidad espera tener derecho a cambio de transferir los bienes o servicios comprometidos con el cliente, debido a que en asociación en participación como se ha explicado con anterioridad se participa los resultados, bien sea ganancia o pérdida, el precio sería la alícuota de participación; y por último, acá es donde se hará más énfasis, el reconocimiento del ingreso en el momento que se satisfacen las obligaciones de desempeño, ya que por razones de la legislación vigente en materia de tributos los contribuyentes no se pueden dar ese lujo, lo idóneo sería segregar de los ingresos las alícuotas de participación, registrando como pasivo lo correspondiente al participante y como ingreso lo correspondiente al asociante gestor, es decir, al cierre del período calendario el asociante gestor, reconocerá como ingreso correspondiente a la actividad generadora de renta su participación y la diferencia como un ingreso recibido para terceros (pasivo), hasta el momento donde se satisfaga la obligación de desempeño, es decir, el momento donde se le reintegra o entera los fondos al participante.

En consultas emitidas por el Consejo Técnico de la Contaduría Pública en Colombia, afirman la segregación de los ingresos en la consulta CTCP-10-01196-2018, donde expresan que una entidad sólo reconocerá los ingresos a cuenta propia y que los ingresos recibidos por la ejecución técnica de contratos o convenios se reconocerán como ingresos para terceros, los cuales se reconocerán como pasivo en el estado de situación financiera.

Reflexiones Finales

Por supuesto que éste fenómeno no es algo que escapa de la realidad, sino a la ausencia normativa del país, incluso países como Colombia, poseen normativa explicita de que hacer y como con los ingresos recibidos para terceras partes,

lamentablemente en Venezuela la ausencia normativa no ayuda al contribuyente que opera bajo esta forma, pero según lo reseñado anteriormente y las bases legales que sugieren la segregación de los ingresos, da pedestal suficiente para efectuar el registro del ingreso de forma separada, todo dependiendo de la complejidad y las estipulaciones del contrato y visto que en la asociación en participación solo se reparte en base al resultado bien sea ganancia o pérdida, es fácil segregar las alícuotas de los ingresos que corresponden a cada partícipe, llevando cuentas debidamente identificadas con el registro de información fiscal y nombre del asociado a fin de evitar reclamaciones o reparos por parte de la administración tributaria.

Debido a que esta práctica legal se está proliferando en la actualidad en Venezuela, el contador debe estar preparado y consciente para asesorar y contabilizar las operaciones derivadas de esos contratos; así mismo, urge que dentro de los principios contables, BAN-VEN-NIIF caso venezolano, se incluya la mención de este tipo de Asociaciones, y mientras tanto en Venezuela no se amplíe el marco jurídico, se insta a ceñirse dentro de lo posible a la normativa internacional siempre de la mano del marco legal como lo expuesto en el presente trabajo a fin de evitar ilícitos tributarios.

Expuesto todo, se recomienda seguir los pasos de la NIIF 15 en el proceso de identificación de los contratos, y sus recomendaciones para la contabilización, la segregación de los ingresos (correspondiendo a ingresos los resultados propios a un pasivo los resultados para terceras partes), con la base legal expuesta y de acuerdo a las alícuotas de participación señaladas en los contratos, identificando las partidas contables con RIF de los partícipes, manejar registros y cuentas auxiliares de las partidas.

Referencias

Código de Comercio. (1989). Según el texto oficial del 26 de Julio de 1955. Caracas – Venezuela.

Ley de ISLR. (2015), publicada en Gaceta oficial Extraordinaria No. 6.210 del 30 de diciembre de 2015.

Reglamento de la Ley de ISLR (1993).

NIIF para las PYMES (2015) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).

NIIF 15 (2014) emitida por el Consejo de Normas Internacionales de Contabilidad (IASB).

Interpretación y efectos tributarios de los contratos, memorias de las XIII jornadas venezolanas de derecho tributario noviembre-2014 emitido por la Asociación Venezolana de Derecho Tributario.

Aspectos tributarios de las cuentas en participación. Gabriel Ruan Santos. Boletín de la academia de ciencias políticas y sociales No. 154 – Enero-diciembre 2015.

Tratamiento fiscal de las asociaciones en participación por Gerardo Jacinto, Gómez Velázquez Agustín Amézquita, Iregoyen José, Abel Hernández Tapia, María Fernanda Ramírez Navarro, Juan Manuel Cortés Delgado, Emilio Delgado Muñoz y Marcia Leticia Márquez Hernández. Diciembre 2010.

Londoño Jaramillo Juan Carlos, El contrato de cuentas en participación Alternativa contractual para las empresas de riesgo compartido, Pontificia Universidad Javierana, Facultad de Ciencias Jurídicas y Socioeconómicas, Colombia, 2000, Pág.8

Formas de participación en negocios ajenos, por Wilfredo García Noriega Publicación de derecho No 45, diciembre 1991.

Marval Yesica, Montilla Evelyn y Rangel Jazmin en su trabajo de grado titulado, Análisis crítico de la decisión emanada de la Federación de Colegio de Contadores Públicos de Venezuela de adoptar normas internacionales de contabilidad a partir del año 2006 y su impacto legal en Venezuela, Junio 2005.

Impacto de las normas internacionales de información financiera en el marco conceptual contable y en la presentación de los estados financieros básicos (balance general y estado de resultados), por Martuscelli Marialina, trabajo de Ascenso presentado para optar a la Categoría de Profesor Asistente de acuerdo a lo establecido en el Estatuto del Personal Docente y de Investigación de la Universidad de Carabobo. Abril 2008.

CAPITULO 18

PROCRASTINACIÓN: EL ENEMIGO DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL TELETRABAJO

Lusmir Bolívar
Dayana Querales
Anahir Rodríguez

Introducción

El teletrabajo surge en la década de los 70 en los Estados Unidos como consecuencia de una crisis petrolera, donde en medio de una crisis generalizada y con la intención de reducir costos el físico Jack Nilles tuvo la idea de "llevar el trabajo al trabajador y no el trabajador al trabajo", creando el concepto de "telecommuting" lo que significa teletrabajo, o trabajar a distancia desde casa haciendo uso del internet, el correo electrónico y el teléfono, no obstante, en ese momento ésta modalidad de trabajo fue aplicada por unos pocos porque la tecnología de entonces no ofrecía las inmensas posibilidades de ahora.

Al pasar de los años, las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) ha sido el medio que ha permitido el cambio de estructuras de vida y las formas de relacionarse, potenciando a los seres humanos individuales, organizaciones y países en pro de una mejor calidad de vida, el bienestar, el medio ambiente y en la actualidad tiene un papel determinante en la salud, acelerando el proceso hacía la transformación digital en muchos ámbitos, específicamente en el trabajo.

La expansión del coronavirus, denominado oficialmente COVID-19 y clasificado por la Organización Mundial de la Salud como pandemia, ha significado una amenaza a la población mundial, donde las autoridades de decenas de países como medida de prevención ha implementado el confinamiento de sus habitantes para disminuir el riesgo de contagio de la enfermedad, trayendo como consecuencia un cambio radical en las rutinas diarias de cada persona, específicamente en el trabajo, objeto de estudio de ésta investigación y enmarcado en el objetivo número 8 del desarrollo sostenible que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos.

Según el informe presentado por las Naciones Unidas, “Responsabilidad, Global Solidaridad: Impactos socio-económico del COVID-19 (Marzo, 2020), señala que la pandemia ha alterado miles de millones de vidas y ha puesto en peligro la economía mundial, donde el Fondo Monetario Internacional (FMI), prevé una recesión mundial significativa y, por su parte la Organización Mundial del Trabajo estima, que cerca de la mitad de los trabajadores a nivel mundial se encuentre en riesgo de perder su medio de subsistencia.

Ahora bien, el teletrabajo se ha convertido en la modalidad que ha permitido la continuidad laboral porque una de sus ventajas más resaltante es como mencionaba Nilles, “llevar el trabajo al trabajador” evitando así la necesidad de desplazamiento a oficinas, infraestructura y lugares de trabajo donde actualmente representan un riesgo de contagio de COVID-19, ahora bien, el cambio de la modalidad del trabajo no fue planificado, no hubo un proceso de capacitación en el desarrollo de competencias personales y tecnológicas para asumir éste cambio y aun cuando el teletrabajo tiene muchas ventajas que pueden beneficiar la productividad y la calidad de vida del trabajador, también puede verse afectado su rendimiento.

Son múltiples factores que pueden afectar la productividad del trabajo a través de herramientas tecnológicas, particularmente en Venezuela existen fallas en el suministro de energía eléctrica severas que afectan a todo el territorio nacional, así como la baja velocidad del internet donde Speedtest Global Index, organización que realiza una clasificación mensual de velocidades de banda ancha fija y móvil de todo el mundo, ubica a Venezuela en el lugar puesto número 174 de un total de 174 países, es decir, tiene la peor conexión a internet en el mundo, por debajo de Cuba, Yemen y Argelia, con una velocidad de 3.50 Mbps, siendo el promedio mundial de velocidad de conexión a internet 11.03MB y el puesto número 1 con la velocidad de conexión más rápida lo ocupa Singapur con una velocidad de 208,16 Mbps. Las fallas de energía eléctrica y la lenta velocidad de conexión a internet afectan en gran medida el teletrabajo en Venezuela, pero son variables externas que dependen de las organizaciones públicas y privadas que prestan ese servicio.

Cabe destacar, que aparte de las condiciones descritas anteriormente, existen otros factores que inciden en el rendimiento del teletrabajo, entre ellos, la falta de cultura

del trabajo desde casa siendo éste subvalorado, la falta del ambiente laboral y no tener interacción con los compañeros de trabajo, la falta de preparación en competencias tecnológicas que hacen del proceso un reto mayor, la falta de disciplina o hábito de planificar el trabajo en casa y las múltiples funciones de acuerdo a los diferentes roles que tiene cada ciudadano (empleado, madre, padre, hijo o hija, entre otros) y que al estar todos los miembros de la familia sometidos al mismo confinamiento producto de la pandemia hay una sobrecarga de funciones sobre cada persona estando en casa, con una serie de tareas que no siempre son cumplidos a cabalidad, incurriendo en postergar el cumplimiento de deberes y responsabilidades por hacer otras actividades que pueden resultar más gratificantes pero que son menos relevantes, ésta acción se denomina procrastinar. Según la autora Celis, M. (2012), afirma que el hombre tiene la…

> "…Tendencia a la acción quiere decir que contiene energía psíquica sin la cual no podríamos formular ningún pensamiento o realizar algún evento. La necesidad es sólo una tendencia, es decir, que no basta por sí sola para provocar la acción, no determina un comportamiento especifico ni tampoco indica la dirección concreta que debe asumir el comportamiento. No contiene una dirección de recorrido, sino solamente una orientación preferencial. La necesidad de afecto hace que las personas prefieran los contactos afectivos más que las relaciones que llevan el rechazo, pero no lo determina ni contiene las modalidades concretas de su comportamiento". (p.42).

Procrastinar se deriva de latín pro, delante y crastinus, referente al futuro es la acción de postergar actividades que se deben atender, por otras situaciones más irrelevantes y agradables lo que está directamente relacionado con el comportamiento del individuo basado en la autorregulación de sus actividades.

Al procrastinar, se posponen las tareas y responsabilidades para después y una de las bondades del teletrabajo que es la flexibilidad para decidir cómo, cuándo y dónde teletrabajar, así como la autonomía en la organización y desarrollo de las actividades, puede convertirse en una desventaja si se incurre en procrastinación. Por ser ésta, una variable que puede ser detectada y controlada por cada individuo, deriva la importancia de su estudio y del análisis de la influencia que ejerce sobre la productividad en el teletrabajo.

Según Coelho, F. (2019), hay varios motivos para procrastinar, entre ellos: estrés, ansiedad, perfeccionismo, miedo al fracaso, impaciencia, sentirse saturados por múltiples responsabilidades, también señala el autor en su artículo que todas las personas incurren en ésta acción, lo importante es tomar conciencia y medidas para disminuir los efectos de procrastinar.

El objetivo principal de éste estudio es analizar la influencia de la procrastinación en el rendimiento del teletrabajo en tiempos de confinamiento. Motivado a las nuevas incorporaciones en la vida diaria donde los individuos deben asumir una nueva realidad donde se debe combinar el trabajo y la cotidianidad de un hogar. Ante un escenario que quizás para un gran número de personas no era viable y mucho menos imaginable, ya que tenían bien delimitado el área del trabajo consecuentemente con sus responsabilidades y actividades. Y ahora no solo deben ser alternadas con las actividades en el hogar sino con todos los miembros de la familia y cada uno con sus prioridades. Es por ello, que es relevante la investigación ya que no hay una brecha establecida que esto pueda finalizar de manera inmediata.

La investigación fue desarrollada bajo una etapa de contemplación dado a la novedad del tema por lo que es relevante desde el punto de vista teórico, ya que permite la búsqueda del enemigo de la productividad en el teletrabajo. Además, es importante ya que permitirá analizar las consecuencias y posibilidades de revertir el comportamiento de procrastinar.

Análisis

Druker, P. (1992), solía decir “la cultura siempre se come a la estrategia de un bocado” y básicamente es porque la cultura es fundamental para el reconocimiento del ámbito donde se desenvuelve el individuo, el cual posee componentes psíquicos, sociales y antropológicos lo que permite explicar en muchas oportunidades sus comportamientos. Justo allí es donde los escenarios cambiaron a nivel mundial donde la percepción cultural del tiempo cambió. Parafraseando a Celis, M. (2012), En la corriente antropólogos el tempo monocrónico que es la utilización ordenada, precisa y controlada por un horario de tiempo que establece la

preferencia de hacer una sola cosa a la vez porque el tiempo en el área laboral era limitado y estaba segmentado de modo preciso y controlado por un horario.

En el mismo orden de ideas, la autora define al hombre en el plano individual ya que en este nuevo orden mundial debe adaptarse a procesos individuales desde su hogar. Y se refiere a componentes psicológicos y antropológicos de las personas. Etimológicamente (del latín homo, hombre, que se suele derivar del indoeuropeo gjum, que significa “tierra”) y la biológica (el individuo perteneciente a la subespecie Homo sapiens, del género homo). Es evidente que la individualidad del ser humano se vio fuertemente vulnerada en la cultura del trabajo y se generó un cambió en el patrón de comportamiento. Modificando claramente el paradigma o patrón lo que originó un cambio en el enfoque en la manera de ver las cosas y de hacerlas. Hoy sin duda, esa mirada fue modificada, por lo tanto, es necesario lograr un equilibrio emocional y psicológico en el individuo, para el beneficio personal y su entorno.

La procrastinación, en particular, es un problema de autorregulación y organización del tiempo. Su solución pasaría, por conseguir una adecuada organización del tiempo concentrándose en realizar las tareas importantes que tienen un plazo de finalización más cercano.

Por lo tanto, es necesario generar una transformación en algunas preconcepciones como por ejemplo la manera de trabajar y el uso del tiempo. Para ello, es primordial establecer objetivos claros a corto, mediano y largo plazo. Sin objetivos claros, lo que se quiere difícilmente se podrá conseguir. También es importante acotar que el día solo tiene 24 horas y todos tienen la misma cantidad de tiempo. Así que hay que poner la debida atención de cómo será dividido y utilizado. Para ello, es necesario diseñar un cronograma diario, monitoree su tiempo, para lo cual se requiere priorizar los objetivos incluyendo los quehaceres del hogar. Si está acompañado preguntar al grupo familiar cuáles son sus requerimientos o prioridades. A fin de considerarlos en la planificación.

Ahora bien, para lograr la eficiencia y eficacia es necesario considerar que algunas veces tendrá que negarse algunas solicitudes, es decir puede responder no, sin sentirse culpable. Simplemente es un acto de organización familiar y particular. Es necesario monitorear todas estas acciones a través de un planificador sencillo o en su defecto una agenda. No basta con solo escribir la planificación, es necesario ir marcando “check list” de las actividades alcanzadas y revisar o evaluar las razones de las que no se lograron. Considerar si estas últimas podrán ser planificadas nuevamente o simplemente ya no es necesario realizarlas.

En otro orden de ideas, es importante determinar cuánto vale su tiempo en términos monetarios, es decir, evaluar el costo de oportunidad de cada una de las actividades a ser programadas considerando no solo la satisfacción personal de realizarlas sino también la rentabilidad que puede generar por cada una de ellas. Solo así, podrá tomar mejores decisiones en cuanto a la distribución de las actividades programadas.

Una consideración importante es no perder el control de su tiempo, y para lograrlo es importante mantener una concentración la cual se logra enfocando su atención sobre cosas, pensamientos y sentimientos que quieres, a la vez es dejar ir aquello que no deseas, está es la mejor técnica para mejorar tu salud, bienestar y felicidad.

La medula del plan o el marco metodológico que se refiere al tipo de investigación, la descripción de las técnicas y procedimientos se utilizó la Metodología Cuantitativa. Al respecto Hurtado y Toro (1997), señalan: “Desde el punto de vista metodológico se suele denominar cuantitativa a la investigación que predominantemente, tiende a usar instrumentos de medición y comparación que proporcionan datos cuyos estudios requieren el uso de modelos matemáticos y de estadística”. (p.41).

Según Fernández (1999), “El diseño de investigación se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio”. (p. 209).

Cuando se clasifican las investigaciones tomando como criterio el papel que desempeñan los investigadores sobre los factores o características del objeto de estudio. La investigación puede ser clasificada como experimental o no-experimental. Para este caso específico las investigadoras se limitaron a observar los acontecimientos sin intervenir. Por lo que se define una investigación no experimental, de tipo descriptiva y de corte transversal.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2006), Una investigación de tipo no experimental, "es aquella que se realiza sin manipular deliberadamente las variables, es decir, que se observa el fenómeno como se presenta en el contexto natural, para después proceder a su análisis respectivo". (p. 189). Por otro lado, para Palella y Martins (2004), una investigación no experimental: "Es aquella que se realiza sin manipular en forma deliberada ninguna variable". (p.81).

En otras palabras, el análisis realizado puntualizo el comportamiento de procrastinación ante el teletrabajo en el nuevo orden mundial dado por el COVID-19. Ignorando cualquier modificación producida a razón del tiempo transcurrido y circunstancias externas que pudieron influir.

Por lo consiguiente la investigación se enmarcó en una investigación de tipo de campo, según Ramírez, (Citado por Palella y Martins 2004), es aquella:

> Recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos sin manipular o controlar variables. Estudia los fenómenos sociales en su ambiente natural. El investigador no manipula variables debido a que esto hace perder el ambiente de naturalidad en el cual se manifiesta y se desenvuelve el hecho. El tipo de investigación se determina de acuerdo al problema que se desea solucionar, los objetivos que se pretende lograr y la disponibilidad de recursos con que se cuenta. (p. 133).

En este orden de ideas, el trabajo se enmarcó según su nivel en una investigación descriptiva, entendiendo esto según Palela y Martins (2004), como: "El propósito de este nivel es el de interpretar realidades de hecho. Incluye descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, composición o procesos de los fenómenos". (p. 86).

Dentro de la investigación descriptiva-transversal, definido por Ander-Egg (2006) como: "los estudios descriptivos que buscan especificar las propiedades

importantes de las personas, grupos, comunidades cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis". (p. 60). Su finalidad es describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado, sin manipularlo.

Para efectos de la población que según Tamayo y Tamayo (2003), "…la totalidad del fenómeno a estudiar donde las unidades de población poseen una característica común, la cual se estudia y da origen a los datos de la investigación" (p. 114). La población se estimó en 17 personas quienes forman parte de un programa de mentorados que buscaron apoyo referida a herramientas en teletrabajo. Con la finalidad clara de obtener destrezas en el nuevo ambiente laboral desde casa sin ser objetos sensibles a la procrastinación.

Por su parte, la muestra representa un subconjunto de la población. Accesible, sobre lo que se realizan las mediciones o el experimento con la idea de obtener conclusiones generalizadas de la solución. Se puede afirmar que la muestra, según Palella y Martins (2004). "…es la porción, parte o subconjunto que representa a toda una población. Se determina mediante un procedimiento llamado muestreo" (p.10).

Para esta la investigación no se aplicó la técnica de muestreo, dado a que por considerarse la población finita se trabajó con las 17 personas. Al respecto Palela y Martins (2004) definen a ese tipo de muestra censal como aquella que estudia la población en su totalidad. La técnica e instrumento de recolección de datos según Tamayo (2001), comenta que las técnicas de recolección de datos, son "la parte operativa del diseño de investigación y las mismas dependen en gran parte del tipo de investigación y del problema planteado". (p. 129). Es la forma particular de aplicar el método y está referido a los procedimientos empleados para la recolección y tratamiento de datos. En cuanto al instrumento Palela y matins (2004), expresan que el instrumento es "cualquier recurso del cual pueda valerse el investigador para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información". (p.113).

Para ello se escogió el estudio de la personalidad de Grit, que señala ciertos rasgos de la personalidad como la consistencia y el esfuerzo ambos determinantes en revertir la procratinación en un posible ambiente de teletrabajo.

La personalidad Grit, constructo introducido por Duckworth (2007), ofrece una perspectiva distinta de aquellas personas que poseen características de persistir en los objetivos a largo plazo. Como un programa de terminar la planificación propuesta de tareas determinadas. La comprensión del desarrollo del rasgo Grit ofrece un panorama para intervenciones eficaces que fomenten o desarrollen la persistencia y pasión por los objetivos. La adopción y mantenimiento de una conducta proactiva ante el teletrabajo.

En ausencia de un instrumento de medición que identifique las características de la procrastinación en el teletrabajo. Es importante la adaptación al contexto cultural del instrumento actual. La teoría de la autodeterminación ha aportado una mayor comprensión de los motivos por los cuales un individuo realiza una conducta, si lo hace de una manera autónoma o controlada.

Es importante recalcar que transformar una conducta no se traduce en que deba ser una experiencia rígida o forzada, en lugar de ello, se persigue que se adopte una actitud flexible para evitar el exceso de estrés, ansiedad, frustración o enojo que son comportamientos característicos de la procrastinación. Para promover un comportamiento flexible se debe aumentar la capacidad de percepción, la motivación y la autorregulación emocional. Evitando el castigo y fomentando la recompensa.

En este sentido, es necesario considerar las bondades que ofrece el teletrajado, a fin de que el individuo pueda sacar el mejor provechar a esta situación a la que lo ha hecho enfrentar la pandemia de la COVID-19, generando la necesidad de adaptación a nuevas condiciones de trabajo que obligan a ser disruptivos, pues el mundo no estaba preparado para un cambio tan drástico en cuanto a los ambientes de trabajo, lo que exige del trabajador una flexibilización en su manera de llevar a cabo las actividades laborales apoyado cada vez más en el uso de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC`s) y del tiempo. Al respecto Escalante y otros (2006), usan en sus definiciones (Citado por Osio Lubiza):

> “El teletrabajo, es una aplicación de las telemáticas a entornos empresariales, el mismo implica la relación laboral por cuanto propia o por cuanto ajena, considerando de igual forma el contrato de trabajo a domicilio donde la prestación de la actividad se realiza en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, sin vigilancia del empresario y utilizando medios telemáticos proporcionados mayormente por la empresa contratante. En este sentido, el teletrabajo posibilita enviar el trabajo al trabajador; de igual forma, esta modalidad admite la práctica de una amplia gama de actividades profesionales que pueden realizarse a tiempo completo o parcial.” (Escalante y otros, 2006)

Se acuerdo a Osio (2010), la definición planteada por Escalante y otros (2006), abarca de manera clara y completa, los aspectos a los que puede referirse el teletrabajo, que son: distancia, uso intensivo de las TIC, tiempo, profesiones y trabajo. Siendo lo más interesante en el planteamiento de los autores, “el hecho de que es el trabajo, el que va al trabajador y no el trabajador al trabajo”. Esto nos da una idea de la necesidad de cambio que se proyectaban en el mundo respecto a las maneras tradicionales de trabajar, que hoy se intensifican y requieren que dicha adaptación sea de manera disruptiva para así aprovechar las oportunidades, generar productividad, aprender a mejorar el uso de tiempo, adaptándose a los cambios en la vida laboral y personal que ha generado la pandemia, para poder avanzar ante las nuevas adversidades a las que ahora se enfrenta el trabajador. Situación está en la que la procratinación juega un papel importante y, ante ella, la capacidad del individuo para aceptarla y superarla.

En cuanto a la validez y confiabilidad. Por validez, se entiende según Palela y Martins (2004), “La ausencia de sesgos. Representa la relación entre lo que se mide y aquello que realmente se quiere medir”. (p. 146). Y la confiabilidad permite establecer el nivel de congruencia que según Chávez (2002), “el termino de confiabilidad es equivalente a los de estabilidad y predictibilidad” (p.6). Esto se refiere al hecho de que los resultados obtenidos con el instrumento en una determinada ocasión, bajo ciertas condiciones, los resultados deberían ser similares si volviéramos a medir en mismo rasgo en condiciones idénticas.

En ese sentido, en la presente investigación se seleccionó el método de Alpha de Cronbach, para los ítems cuya escala de medición es de tipo ordinal. Para este procedimiento se utilizó, por una parte, el instrumento aplicado a diez y siete (17) personas. Luego se procesaron los datos en un formato diseñado para tal fin y se calculó la fórmula correspondiente, obteniéndose un coeficiente de 0,95, lo que nos indica que los resultados obtenidos de acuerdo a la escala de medición utilizada son confiables.

Para dar respuesta al objetivo planteado en la investigación, se procedió a aplicar el instrumento basado en el estudio de la personalidad de Grit, que señala ciertos rasgos de la personalidad como la pasión y perseverancia, ambos determinantes en revertir la procratinación en un posible ambiente de teletrabajo. De la aplicación del instrumento a las17 personas se obtuvieron los siguientes resultados a partir de una escala del 1 al 5 representada por las siguientes opciones: (1) No como yo en absoluto, (2) No mucho como yo, (3) Un poco como yo, (4) Sobre todo, como yo, (5) Muy propio de mí.

Tabla 1:
VALOR OBTENIDO POR CADA ITEMS EN MÁS DEL 75% DE LOS CASOS

ITEMS	RESPUESTA SELECCIONADA EN MAS DEL 75% DE LOS CASOS
1. Nuevas ideas y proyectos a veces me distraen de las anteriores.	2
2. Los contratiempos no me desaniman. No me doy por vencido fácilmente.	1
3. A menudo me puse una meta, pero más tarde optar por seguir una diferente.	3
4. Soy un trabajador duro.	3
5. Tengo dificultad para mantener mi enfoque en proyectos que tengan más de unos pocos meses en completarse.	2
6. termino lo que empiezo.	2
7. Mis intereses cambian de año en año.	3
8. Soy diligente. Nunca me rindo.	5
9. He estado obsesionado con una cierta idea o proyecto por un corto tiempo, pero más tarde perdió el interés.	2
10. He superado reveses para conquistar un reto importante.	2

Fuente: Las autoras (2020)

A partir de los parámetros establecidos en el estudio de la personalidad de Grit, se procedió al análisis de los datos obtenidos, encontrando los siguientes resultados:

Tabla 2:
RESULTADOS DE ACUERDO A LA APLICACION DE GRIT

ITEMS DE MEDICIÓN	VALOR
TOTAL DE VALORES OBTENIDOS EN EL INSTRUMENTO	25
MEDIA	2,5
TOTAL DE VALORES OBTENIDOS EN ÍTEMS IMPARES (PASIÓN)	12
TOTAL DE VALORES OBTENIDOS EN ÍTEMS PARES (PERSEVERANCIA)	13
GRIT- IMPARES (PASIÓN)	2,4
GRIT- PARES (PERSEVERANCIA)	2,6

Fuente: Las autoras (2020)

De los resultados que se observan en la Tabla 2, se puede concluir que las personas a las cuales se les aplicó el instrumento para analizar el nivel de procrastinación ante el teletrabajo, que producto de la pandemia COVID-19 ha tenido que asumir de manera disruptiva como una nueva modalidad para cumplir con sus obligaciones laborales es alto, pues el valor Grit para los ítems IMPARES que están relacionados con la PASIÓN en las actividades que realiza es de 2,4 mientras que el valor GRIT para los ítems PARES que están relacionados con la PERSEVERANCIA en las actividades que realiza es de 2,4.

Considerando que la media de acuerdo al parámetro establecidos por Grit debe tener un valor de 5 y el máximo un valor de 10, los resultados obtenidos demuestran que el valor de Grit para las variables que lo conforman se encuentran ubicados entre 2,4 y 2,6, siendo la media para el caso en estudio de 2,5, lo que refleja un nivel alto de procrastinación debido a la baja pasión y perseverancia que expresaron en más del 75% de las personas a las que les fue aplicado el instrumento.

Conclusiones

El manejo del recurso del tiempo implica reconocer que jamás se puede comprar el tiempo. Se puede comprar información, tecnología y muchos recursos materiales, pero nunca podrá comprar tiempo. Tampoco es posible acumularlo o ahorrarlo para posteriormente ser utilizado eso es imposible. Es decir que el tiempo perdido, perdido se queda. Nunca podrá ser multiplicado y mucho menos transferido. Es decir que el recurso del tiempo deberá ser valorado independientemente de las circunstancias que se vivan. Ya que es único e insustituible.

Es importante elaborar una lista separando las del trabajo, las de pareja, hijos, familiares, amistosas, estudio y distracción. Organízalas en: prioritarias e intermedias. Como primera acción para disminuir la procrastinación. La procrastinación es un desorden en el manejo del tiempo. Su solución pasaría por conseguir una adecuada organización de él, concentrándose en realizar las tareas importantes que tienen un plazo de finalización más cercano.

Los aspectos culturales de las personas en sociedades colectivistas ponen más énfasis en la armonía interpersonal y en la persecución de objetivos de tipo grupal, social y/o familiar.

Las personas en culturas colectivistas tienden a priorizar objetivos compartidos dejando a un lado las preferencias personales.

La perseverancia es un indicador de esfuerzo en una tarea nueva, se podría predecir un alto esfuerzo para alcanzar los objetivos propuestos. Asociado a la motivación y autorregulación generando conductas de motivación relacionadas a la voluntad de hacer las tareas que correspondan.

La recompensa principal son los sentimientos positivos espontáneos y el disfrute que acompaña la conducta.

Referencias

Celis, M. (2012). La Conducta en las organizaciones. Editado por la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo.

Coelho, F. (28/05/2019). “Procrastinar”. En: *Significados.com*. Disponible en: https://www.significados.com/procrastinar/ Consultado: 4 de octubre de 2020, 10:36 am.

Drucker, P. (1992). Gerencia para el futuro. Editorial Norma S.A.

Duckworth, A. (2007). El Poder de la Pasión y la Perseverancia. Editorial Urano.

Hernández, S. Fernández, L. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación. Mc. Graw Hill. 4ta edición. México.

Hurtado, I. y Toro,J. (1998) Paradigmas y métodos de investigación de tiempos de cambio. Editorial. Clemente editores. Valencia.

Fernández, J. (1999). Metodología de la Investigación. Sociedad Científica. Universidad Central de Venezuela. Venezuela.

Osio, L. (2010). El Teletrabajo. Una opción de la era digital. Revista, Observatorio Laboral Revista Venezolana Vol. 3, (5), 93-109.

Palela, S. y Martins, F. (2004). Metodología de la investigación cuantitativa. FEDEPUL, Caracas.

Tamayo, L. (2001). Metodología de la Investigación. Panacea. Argentina.

CAPITULO 19

RETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO EN VENEZUELA ANTE LAS NUEVAS CATEGORIAS LABORALES SURGIDAS DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LA COMUNICACIÓN

Diony Alvarado

Introducción

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TICs), al igual que todas las que impacten significativamente en los procesos productivos y de prestación de servicios, generan nuevas categorías laborales que por sus particularidades, entrañan un desafío para el Derecho del Trabajo, ya que el mismo se construyó entorno al trabajo asalariado surgido en la revolución industrial. Es por ello que los elementos para distinguir las relaciones de trabajo subordinadas que están bajo su tutela, de las relaciones autónomas reguladas por el derecho civil o mercantil, como la subordinación y la ajenidad, se vuelven cada vez más difusos a la hora de precisarlos dentro de las relaciones de trabajo atípicas, debido al alto grado de autonomía que poseen las nuevas formas de prestación de servicios personales, como el trabajo coordinado a través de plataformas digitales.

Por lo antes expuesto, poder distinguir entre trabajador dependiente y autónomo resulta de vital importancia, ya que el tratamiento jurídico en ambos casos en muy distinto. Tal precisión se vuelve compleja en un contexto laboral donde el factor autonomía cobra mayor fuerza, y el elemento subordinación entendido como la sujeción del trabajador al poder discrecional del patrono, conforme a la doctrina de Lodovico Barassi de principios del siglo XX, se muestra aparentemente débil ante las categorías laborales atípicas surgidas de la TICs.

El Derecho del Trabajo y la regulación de los trabajadores autónomos

El marco regulatorio de los trabajadores autónomos parte del artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que preceptúa que la ley establecerá las medidas necesarias para garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores no dependientes. A nivel legislativo, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, pese a que centra su contenido y desarrollo en el trabajador

dependiente como el sujeto primordial de su tutela, también pasa a definir en su artículo 36 al trabajador no dependiente o por cuenta propia, que sería "*aquel que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno*". Igualmente el artículo 17 del DRVFLOTTT establece que: "*Toda persona tiene derecho a la seguridad social (…). Los trabajadores sean o no dependientes de patrono, disfrutarán ese derecho*".

Lo anteriormente mencionado permite a los trabajadores no dependientes disfrutar de todos los beneficios de la Seguridad Social, incluyendo la eventual pensión de vejez del Seguro Social, que no puede ser menor al establecido como salario mínimo nacional, conforme a lo establecido en el artículo 80 de la Constitución Nacional, que en la actualidad es equivalente a menos de un dólar mensual según la tasa de cambio oficial. Además los trabajadores no dependientes conforme al artículo 329 del DRVFLOTTT, gozan también de derechos sobre invenciones, mejoras u obras de carácter intelectual o artístico, y al nombre de la misma, con una retribución equitativa por parte de quienes la utilicen.

Con respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, el artículo 371 del DRVFLOTTT establece el derecho a los trabajadores no dependientes a formar sindicatos profesionales, sectoriales e industriales, o adherirse a los mismos; y el artículo 377 del decreto-ley in situ, establece que podrán formar sindicatos de ámbito local o estadal con un número mínimo de 40 de la misma profesión, oficio o actividad.

Como se podrá observar, los derechos reconocidos a los trabajadores autónomos o no dependientes, resultan exiguos en comparación con los que perciben los trabajadores dependientes, limitando sus condiciones de trabajo a lo acordado contractualmente en el ejercicio de la libre voluntad de las partes, mientras que a los trabajadores dependientes bajo la tutela del Derecho del Trabajo, se le establecen heterónomamente condiciones mínimas sobre salario, jornada, descanso, condiciones de higiene y seguridad, etc., para resguardar su dignidad en razón de estar bajo dependencia y subordinación del patrono (Caldera, 1982).

Implicaciones de la TICs en el ámbito de los derechos laborales

En Venezuela existe profusa normativa vinculada a las tecnologías de información y comunicación como medio o herramienta facilitadora de los procesos, que se desprende de la propia Constitución de 1999, que en su artículo 110 consagra el interés público de la ciencia, la tecnología, y la innovación, de la cual se promulgaron normas como la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica de la Administración Pública, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Simplificación de Trámites Administrativos, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Registro Público y Notariado, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley de Mensaje de Datos y Firmas Electrónicas, entre otras normas, que tienen apartados sobre sistemas de información y transmisión electrónica de datos. Pero paradójicamente en materia concretamente laboral, no existe una legislación que regule de forma directa y específica la prestación de servicios personales por medios digitales, ni jurisprudencia que aborde concretamente su tratamiento como forma de organización emergente en cara a los derechos de los trabajadores.

Como ya se indicó, se ha promovido a nivel legislativo las “TICs” como medios para facilitar el acceso de los administrados a los procesos burocráticos, o de información pública en las distintas instancias del Estado, y también se ha regulado sobre la seguridad y valoración del contenido digital que se transmite a través de las mismas, como por ejemplo con la Ley sobre Mensajes de Datos y Firmas Electrónicas; que tienen un impacto en el ámbito probatorio laboral, pero no concretamente en los derechos sustantivos de los trabajadores.

Aunque existe un marco jurídico que reconoce el valor de dichas tecnologías como herramientas para el ejercicio de la administración pública, del Estado, o de la vida económica y productiva en general, la realidad es que el mercado laboral venezolano impactado por la aguda crisis económica, no ha forzado la adopción de normas jurídicas en la materia, producto de la acción colectiva de los trabajadores, cuya negociación es fuente del Derecho del Trabajo. Sin embargo, la emergencia social provocada por la pandemia del Covid-19, con una cuarentena restrictiva para

los centros productivos y limitación para el libre tránsito, aunado a la escasez de combustible para el transporte automotor, acompañado de la orden vía decreto de emergencia de ejecutar teletrabajo como sustituto del presencial, ha provocado un repunte importante en la demanda o búsqueda de alternativas tecnológicas, para sustituir la presencia física del trabajador en los centros de trabajo, que hace más visible estas nuevas manifestaciones laborales. Pero aún falta camino por recorrer para que se refleje de manera sólida en el ordenamiento jurídico venezolano, y se aborde concretamente por las instituciones jurisdiccionales laborales.

Esta ausencia normativa específica, podrían incluso facilitar la vulneración del derecho a la dignidad del trabajador, ante una posible extralimitación del patrono en su poder de vigilancia o de acceso a datos de su propiedad, conforme al artículo 28 de la constitución, referido al Habeas Data. Esa falta de límites claros del poder de dirección y vigilancia del patrono, constituye un problema relevante si se configura una vulneración al derecho del trabajador a la privacidad e intimidad, ya que se trata de un derecho humano consagrado en el artículo 60 de la Constitución, que es instrumentalizado en el artículo 48 constitucional, que garantiza el secreto e inviolabilidad de las comunicaciones privadas. Esa inviolabilidad incluye los contenidos de los correos electrónicos y herramientas similares, que suelen ser usados por los trabajadores para funciones tanto laborales como privadas, creando conflictos de intereses que pudieran exponer indebidamente el contenido privado del trabajador al conocimiento del patrono.

Igualmente se manifiesta un problema con la localización física inmediata del trabajador por parte del patrono mediante GPS, o la exigencia de teledisponibilidad fuera de una jornada de trabajo preestablecida, aprovechando la inmediatez de los medios de comunicación digitales, a través de programas como Whatsapp y similares, porque pueden afectar el derecho al descanso y vida privada del trabajador, el cual debería tener "*derecho a la desconexión*", una nueva denominación jurídica surgida a raíz de los cambios efectuados por las TICs en el campo laboral, que ha sido reconocida en la legislación de varios países, como Ecuador o Argentina, pero no se ha consagrado aún en Venezuela, y que su

ausencia puede coadyuvar al fomento de riesgos psicosociales que vulneren la salud del trabajador, y deriven en enfermedades ocupacionales.

Teletrabajo en Venezuela

El Decreto 4.160 del 13 de marzo de 2020, que declara el Estado de Alarma en Venezuela, suspende las actividades laborales no esenciales exceptuando las que se pueden desarrollar de forma remota, lo que llevó a la adaptación de algunos trabajadores a la modalidad de teletrabajo, figura que no se encuentra regulada en el ordenamiento jurídico venezolano, ni ha sido tratado a nivel jurisprudencial. Lo más cercano por analogía sería el Trabajo a Domicilio, contemplado en el artículo 209 del Decreto, con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores, que son aquellos que prestan un servicio remunerado bajo dependencia de uno o varios patronos, desde su propio domicilio, pero esta noción resulta insuficiente para suplir dicha falta, ya que la modalidad del teletrabajo resulta un fenómeno más complejo, que implica a toda prestación de servicios personal que se realiza fuera del centro productivo bajo medios tecnológicos.

En el ámbito de la educación pública, de forma intempestiva, se le exigió a los trabajadores docentes laborar bajo condiciones de teletrabajo, pero sin aportar los medios o herramientas necesarias para ejercer esa función; algo que en los países donde se regula el teletrabajo constituye una obligación del patrono como en Argentina o Brasil, recayendo en el caso venezolano en el propio trabajador, que ante el nulo poder adquisitivo de su salario para obtener equipos informáticos y servicios asociados, y la precariedad del sistema de telecomunicaciones y suministro eléctrico en general, se le hizo cuesta arriba poder concretar la modalidad virtual con la plenitud necesaria. En ese contexto hubo tentativas de retomar las actividades docentes presenciales, ante la imposibilidad de masificar debidamente la del teletrabajo, aunque el gremio docente advirtió que con ello se estaría violando las disposiciones de los artículos 83, 87, 91 de la Constitución Nacional, sobre el derecho a la salud, al trabajo y al salario digno, y el 53 numeral 5 de la Ley Orgánica

de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, sobre el derecho a evitar condiciones inseguras.

Trabajo en plataformas digitales en Venezuela

Con respeto al trabajo en plataformas digitales a través de la llamada “economía colaborativa”, una de las más emblemáticas a nivel mundial es UBER, que no extiende sus aplicaciones para el caso venezolano. Sin embargo existen empresas como Easy Taxi o Nekso, o asociaciones cooperativas de transporte tradicionales, que se valen de las redes sociales de comunicación para facilitar la intermediación entre clientes y prestadores de servicios, pero no se puede hablar de un esquema “UBER” propiamente.

También se encuentran otros nichos vinculados a las “TICs”; pequeños pero existentes, que aprovechan los esquemas organizativos que nacen con los medios digitales y las redes sociales, como es el caso del “SHOPPER”, en el sector Inmobiliario, donde el trabajador busca el inmueble a requerimiento del potencial comprador, no de una cartera de inmuebles disponibles por parte del vendedor, como es el caso de la tradicional empresa inmobiliaria. En Venezuela se puede citar a Subranca (Suárez y Branger) como pionera en el ramo.

También dentro de ese esquema de “economía colaborativa”, surge la modalidad de los repartidores a domicilio, o también llamada esquema “GLOVO”, que es otra empresa emblemática en el ramo. En este caso dicho esquema de organización digital del trabajo ha tenido un crecimiento más visible en Venezuela, debido a las necesidades surgidas de las restricciones de movilidad que trajo la pandemia de Covid-19; que ordena el confinamiento y restringe el libre tránsito en un contexto de escasez combustible, lo que he permitido generar diferentes emprendimientos donde los “mensajeros” o repartidores a domicilio han proliferado, pero sin alcanzar el volumen y nivel de desarrollo que se observa en otros países.

Muchos de estos nuevos emprendimientos adoptan esquemas similares de trabajo, donde el factor subordinación se difumina entre diversas expresiones de autonomía

de parte del prestador de servicio personal, pero con límites. Empresas como “Todo Delivery”, “Vivery”, “Ochotelolleva”, “Toc delivery”, etc., ofrecen servicios de entregas a domicilio a pedido, donde cobran un importe que suele ser el 10% del valor de objeto transportado, hasta un máximo de 15 kilogramos, con un recargo si se trata de productos de comercios no afiliados al servicio, y que remuneran al mensajero semanalmente con un monto fijo calculado en bolívares, que puede variar según las rutas que se asumen; si es corta o larga dentro o fuera de municipios.

Siguiendo con ese esquema de trabajo, en algunas empresas de envíos la remuneración a los repartidores es dolarizada, equivalente a 1,10$ por envío, algo importante dada la realidad de la devaluación del bolívar frente al dólar, donde estos trabajadores pueden llegar a perder hasta el 40% del valor real del monto en una semana, cuando son remunerados en bolívares. Para el ingreso se exige la posesión de una motocicleta, antecedentes penales, en algunos casos carta de residencia, y la tenencia de un dispositivo móvil con Whatsapp o https://web.telegram.org/ Telegram como medio de contacto. Es común la fijación de un día de “descanso” en la semana, generalmente entre lunes y miércoles, donde el repartidor no es molestado con requerimientos por parte de la empresa; pero en otros se le exige presencia física en determinadas horas en la sede de la misma, para estar a disposición inmediata de los pedidos, algo equivalente a una jornada de trabajo. La negativa de atender pedidos en un determinado día, se sanciona con la pérdida del “día libre” de la semana, y la reincidencia se castiga con la exclusión del registro de repartidores. Igualmente su servicio de transporte se realice a riesgo del trabajador, sin el amparo de la disposiciones de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en caso de un accidente de trabajo, e incluso se le cobra la pérdida total o parcial de la mercancía que transporta, en caso de robo o daño en el trayecto.

Es menester señalar que las personas jurídicas o naturales encargadas de organizar el trabajo de estos repartidores por medio de las plataformas digitales, los

consideran trabajadores autónomos o no dependientes, con las consecuencias jurídicas que eso implica.

Nuevas categorías laborales con antiguos riesgos

Se comprende que las tecnologías de la información y la comunicación han facilitado nuevas modalidades de prestación de servicios y formas de organización empresarial flexibles y desconcentradas, que han impactado en las relaciones de trabajo en el mundo (Lucena, 2007), y que esto a su vez genera una zona gris o ambigua desde la perspectiva jurídica, donde se puede poner en duda la existencia de una relación de trabajo subordinada o dependiente, y por tanto que esté bajo el amparo de la legislación laboral (Goizueta, 2019).

Como era de esperarse, encubiertas en medio de esos cambios tecnológicos, persisten viejas maniobras con ropajes nuevos, que aprovechan el uso de estos medios sofisticados para obtener una justificación jurídica que permita el incumplimiento de las obligaciones de las relaciones de trabajo; y es el conocido y antiguo fraude laboral, que se puede entender como "*el conjunto de maniobras o procedimientos impuestos por el patrono tendentes a eludir la aplicación de la legislación imperativa laboral, a fin de evitar sus costos y limitaciones*" (Hernández, 2019).

En ese sentido, para evitar el fraude laboral, a la hora del tratamiento jurídico sobre las expresiones de teletrabajo y trabajo en plataformas digitales, estas serían avaluadas bajo el mismo marco de otras relaciones ortodoxas de prestación de servicios personales, para la determinación de su naturaleza jurídica, y precisar si se trata o no, de una relación de trabajo bajo dependencia o subordinación, y por tanto, de los derechos que le corresponden a esa relación. Jurisprudencialmente, la sentencia 489 del 13 de agosto de 2002, dictada por la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, resulta emblemática, por adoptar por vez primera el llamado Test de Laboralidad o Haz de Indicios en Venezuela, citando como fuente la doctrina de Arturo S. Bronstein, que

a su vez cita a la propia Organización Internacional del Trabajo, donde Enrique Marin Quijada fue uno de sus principales proponentes (Hernández, 2019).

En dicho test se toma en cuenta: a) La naturaleza jurídica del pretendido patrono, y si se trata de una persona jurídica, examinar su constitución, objeto social, si es funcionalmente operativa; si cumple con cargas impositivas, realiza retenciones legales, lleva libros de contabilidad, etc. b) La propiedad de los bienes e insumos con los cuales se verifica la prestación de servicio; c) La naturaleza y quantum de la contraprestación recibida por el servicio, máxime si el monto percibido es manifiestamente superior a quienes realizan una labor idéntica o similar; y d) Aquellos propios de la prestación de un servicio por cuenta ajena (Carballo, 2019).

Igualmente la aplicación de dicho test en las sentencias judiciales ha sido amplia, pacífica y reiterada en Venezuela, como en el caso de la sentencia del 2 de octubre de 2013 del Juzgado Superior Primero del Trabajo del Estado Carabobo, en el caso de Huhg Guillen contra General Motors Venezolana. Incluso ya entrada la vigencia del Decreto con Rango Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras de 2012, que incorpora la figura de la tercerización en su artículo 47 como una forma de fraude o simulación de la relación laboral, al pretender crear un tercer sujeto distinto al trabajador y el beneficiario, surgieron sentencias como la del 26 de marzo de 2016 de la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en el caso de María Di Martino contra Clínicas Rescarben y Grupo de Especialidades Odontológicas Alto Centro, que desvirtuó la pretensión de tercerización aplicando dicho test de laboralidad, determinado que el demandante prestó servicios para una contratista, pero la relación jurídica que existió con la beneficiaria no era de naturaleza laboral. Igualmente en el caso de los trabajadores a domicilio, en la sentencia 152 del 04 de junio de 2019, de La Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, se desvirtúa la naturaleza laboral de un trabajador que prestaba servicios desde su domicilio o residencia.

Naturaleza jurídica de los “repartidores” de plataformas digitales

Ya existe un insipiente pero importante acervo jurisprudencial a nivel internacional, que analiza y dictamina sobre la naturaleza jurídica de los trabajadores que prestar servicios a través de esas plataformas digitales, en países como España, Reino Unido, Australia, o en el caso de Uruguay con la sentencia contra UBER del 03 de junio de 2020 del Tribunal de Apelaciones del Trabajo de Uruguay, o con la sentencia contra Mercadoni del 29 de septiembre de 2020 del Juzgado Sexto Laboral de Pequeñas Causas de Bogotá Colombia, que coinciden en arrojar una misma naturaleza jurídica de la relación, que es de carácter laboral. En el caso venezolano, no existe aún un referente nacional jurisprudencial que resuelva la incógnita, sobre la naturaleza jurídica de estas nuevas modalidades de prestación de servicios personales mediantes plataformas digitales. Sin embargo, apoyados en la tradición de criterios doctrinarios e indicadores jurisprudenciales ya existentes, como el test de laboralidad para evaluar el trabajo típico, se puede llegar analizar de manera preliminar la naturaleza jurídica de los repartidores a domicilio coordinados por plataformas digitales. En este sentido, el caso del llamando esquema “Glovo”, que pese a que permite rechazar de forma limitada algunos requerimientos, y el propio trabajador proporciona las herramientas de trabajo, lo que ilustra una mayor autonomía y elementos del trabajo por cuenta propia, se puede considerar también que:

1) Prestan un servicio personal que no permite el intercambio con otro trabajador, siendo una relación Intuito Personae.
2) Están sometidos a límites horarios y de días específicos de la semana para estar a disposición de requerimientos, con “días de descaso” consistentes en desconexión, aunque sean intermitentes.
3) Perciben una remuneración calculada a destajo, pero pagada semanalmente de forma regular y permanente, siendo su quantum no desproporcionado con respecto a otros trabajos de similar naturaleza.
4) No existe la posibilidad de negociar porcentualmente el valor de cada requerimiento, siendo una cantidad fija unilateralmente establecida, a diferencia de porcentaje que percibe el intermediario que es calculado en base al valor del bien transportado, siendo éste ajeno al trabajador.

5) Se encuentran sometidos a sanciones disciplinarias de pérdida de “días descanso” por “desconexión prolongada”, o amonestados por la prestación de un mal servicio, que puede acarrear una exclusión temporal o permanente de la plataforma.

Del peso de los indicadores de subordinación y ajenidad, se puede establecer que existe una relación de trabajo dependiente, y que se trata de trabajadores precarizados. Sin embargo la realidad del mercado laboral venezolano, hace poco atractivo el reclamo de derechos laborales, debido a la precariedad general del trabajador dependiente en Venezuela.

A modo de conclusiones

Venezuela a pesar de poseer distintos instrumentos legales que abordan el tema de las TICs, en lo que respecta a su impacto en el ámbito laboral, se encuentra rezagada en la materia de la tendencia mundial, tanto a nivel legislativo como jurisprudencial. La crisis económica prologada ha impactado significativamente en el mercado de trabajo, y el sector de los emprendimientos basados en las TICs, pese a su mayor visibilidad, no ha tenido el mismo auge que en otros países. No obstante existen manifestaciones relevantes que necesitan ser atendidas, como es el caso de los servicios de repartidores a domicilio mediante plataformas digitales, que requieren eventualmente un abordaje normativo y jurisprudencial, para evitar la precarización o encubrimiento laboral, aunque predomine la informalidad y sea poco atractivo por el momento, el reclamo por el reconocimiento de una relación tutelada por el Derecho del Trabajo.

Referencias

BARASSI Lodovico (1949) Ehmenti di Diriílo del Lavoro. A. Giufiré. Milán, Italia.

CALDERA Rafael (1982) Derecho del Trabajo. Editorial El Ateneo, Argentina.

CORIAT Benjamín (2006) “Trabajo, Trabajadores y Competitividad”, Consultado: 08-06-2020. Disponible: http: //www.utal.org/trabajo/2.html

CARBALLO César (2019) Test de Laboralidad o Haz de Indicios en la era del trabajo digital. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

DEAN Y RODRÍGUEZ (2011) Outsourcing, conceptualización e interrogantes, Centro de Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México

ERMIDA U. (2011) Outsourcing/tercerización, un recorrido entre definiciones y aplicaciones, Centro de Centro de Investigación y Asesoría Sindical, México

GOIZUETA Napoleón (2019) Discriminación y empleo. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

GUZMÁN Rafael (2001) Nueva didáctica del derecho del trabajo. Editorial Melvin. Caracas.

HERNÁNDEZ Oscar (2019) El Fraude Laboral en la Era Digital. Fundación Universitas. Barquisimeto, Venezuela.

LUCENA, Héctor, (2007). Lo Laboral en Tiempos de Transición. Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela.

CAPITULO 20

ESTRATEGIAS PREVENTIVAS POR COVID-19, GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO ORIENTADAS A LA ENTREGA DE TITULOS UNIVERSITARIOS EN LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Omar Mendoza
Armarys Flores

Introducción

La epidemia de COVID-19 ha producido un gran impacto que ha requerido la adopción de importantes medidas de contención, individuales y colectivas. La mejora de la situación epidemiológica permite ir relajando varias de varias de esas medidas, en el marco del Plan para la transición hacia una nueva normalidad, de forma gradual y coordinada entre el gobierno nacional y los diferentes ministerios. En esta nueva normalidad es preciso recuperar paulatinamente las actividades económicas y sociales, manteniendo la necesaria cautela y precaución acorde con esta etapa aún temprana del control de la enfermedad. El COVID-19 es la enfermedad producida por la infección del virus SARS-CoV-2, que se transmite de persona a persona a través de gotas respiratorias y el contacto directo o con superficies contaminadas, siendo el riesgo de transmisión proporcional a la cercanía y la intensidad de la interacción entre una persona infectada y una persona susceptible. Los eventos o actividades multitudinarias son reuniones en el interior o al aire libre, donde un pequeño o gran número de personas pueden estar en contacto cercano. Estos eventos o actividades multitudinarias pueden tener diversas motivaciones como los eventos académicos, religiosos, culturales, deportivos, festivales o conferencias y pueden contribuir a la transmisión de enfermedades como la COVID-19, si no se toman las medidas oportunas. Se consideran situaciones de riesgo debido a la cantidad de asistentes, la intensidad del contacto y la posible dificultad para mitigar los riesgos asociados. En el contexto de la pandemia de COVID-19, es recomendable que estos eventos incluyan en su planificación medidas de prevención y control adecuadas para reducir el riesgo de transmisión. Se aborda los protocolos establecidos por el Ministerio del Poder Popular de la Educación Universitaria, de acuerdo a sus instrucciones, las medidas y protocolos establecidos en el proceso de Entrega de Títulos Universitarios, a

estudiantes que sólo quede pendiente dicho proceso, se articulan dichas medidas y protocolos con el Plan Institucional de Prevención y Mitigación Anticontagio COVID-19, de la Universidad de Carabobo, en conjunto con la Dirección de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, como órgano ejecutor de los planes preventivos para los trabajadores de esta casa de estudios.

Antecedentes de la Pandemia causada por el Coronavirus (COVID-19)

El Coronavirus o SARS-CoV-2, es una enfermedad viral perteneciente a la misma familia genética de los virus SARS-CoV y MERS-CoV, surgidos en China y Arabia Saudí en los años 2002 y 2012 respectivamente. El primero tiene su origen en los murciélagos, mientras que el MERS-CoV provino de los camellos o dromedarios, quienes a su vez trasmitieron el virus a los humanos por zoonosis, pero antes de entrar de lleno en la materia, es necesario explicar un término importante.

Nuevo coronavirus o COVID-19

El virus COVID-19 fue reportado por primera vez el martes 7 de enero de 2020, por el Centro para el Control y la Prevención de Enfermedades de China (CDC), luego de que el 31 de diciembre de 2019, la Comisión de Salud Municipal de la ciudad de Wuhan en la provincia de Hubei, notificara 27 casos de un tipo de neumonía de etiología desconocida, siete de los cuales eran severos.

Un mes después, el número de infectados había aumentado a 9.692 casos, de ellos, 1.527 enfermaron de gravedad. El vínculo común de todos estos casos, es que se trataba de personas con algún tipo de relación con el Mercado de Huanan en Wuhan, en el cual se vende al mayoreo pescados, mariscos y animales vivos.

Las autoridades sanitarias del lugar, mostraron muestras en el mencionado mercado y el 1 de enero fue cerrado al público, ya que las mismas dieron positivas para el nuevo coronavirus. Para el 10 de enero, la primera secuencia genómica del coronavirus COVID-19 estuvo disponible al público en general. La primera muerte se reportó a causa del virus el 11 de enero de 2020. Cabe destacar, que casi todos los casos reportados fuera de China, tienen antecedente común de haber sido personas que viajaron a ese país y/o personas a la provincia de Hubei, antes del inicio de los síntomas.

Coronavirus previos al SARS-CoV-2

Hasta 2019, se conocían seis especies de coronavirus patógenas perjudiciales para el ser humano. De ellas, cuatro causan síntomas de resfriado común en personas que antes estaban sanas.

Por el contrario, las dos especies restantes, de origen zoonótico, producen una enfermedad severa que en ocasiones resulta mortal: el coronavirus del síndrome respiratorio severo (SARS-CoV) y el coronavirus del síndrome respiratorio del Medio Oriente (MERS-CoV). Estos dos tipos de coronavirus que infectan animales (aves y varias especies de mamíferos especialmente), evolucionaron provocando brotes en los humanos también. El SARS-CoV, se manifestó en los años 2002 y 2003 infectando a 8.096 personas y ocasionando 774 muertes, con un índice de fatalidad de 10%.

Se cree que los murciélagos fueron el origen de este virus, los cuales infectaron a felinos del Himalaya que a su vez lo trasmitieron a hurones y perros mapache que se vendían en el mercado de Guandong, en China.

En cuanto al virus MERS- CoV, apareció por primera vez en 2012 en Arabia Saudí y desde entonces se han reportado casos en toda la Península Arábica.

Su principal ruta de transmisión es de humano a humano, aunque los camellos dromedarios también son un significativo reservorio del mismo. Su índice de fatalidad es del 35%.

Nuevos descubrimientos

Gracias a un estudio hecho a partir de 24 casos mortales con los que se contaban con mayor información al inicio, se pudo determinar que l rango de edad promedio de las personas afectadas es de 36 a 89 años, con una media de 71.5 años y que el número de hombres infectados supera al de mujeres en una proporción de 2 a 1.

De los 24 fallecidos con los que se hizo el estudio, 10 presentaban alguna comorbolidad como diabetes, hipertensión arterial, insuficiencia renal o hepática o tuberculosis.

Por otro lado aunque las investigaciones están en pleno desarrollo, los científicos calculan que cada individuo infectado con el virus, puede contagiar a 1.5 a 3.5 personas, de no tomarse medidas de contención rigurosa al respecto, ya que se transmite a través de las mínimas gotas de saliva que escupe una persona al estornudar, toser, hablar, reír, etc.

Lo anterior convierte a la COVID-19, en un virus tan contagioso como el SARS surgido en 2002 y más fácil de contraer que el VIH o la hepatitis, que solo se propagan a través del contacto directo con los fluido corporales de alguien infectado.

La diferencia entre el SAR de 2002 con este nuevo tipo de coronavirus, es que mientras el primero presentaba síntomas a los poco días de contagio, con la COVID-19 pueden pasar hasta dos semanas sin que la persona muestre síntomas y aun así contagiar la enfermedad haciéndolo mucho más difícil de controlar.

¿Cuánto tiempo se mantiene el virus en la superficie?

Hay que tener en cuenta que este virus se contagia por medio del contacto. Es decir una persona dejo las bacterias en un sitio y otra toca la ubicación exacta con alguna parte del cuerpo. Cabe destacar que la principal zona que debe ser afectada para contagiarse es la cara, ya que la nariz o la boca lo absorberán y te convertirás en un transmisor directo.

Por este motivo es importante saber el tiempo de vida que tiene esta enfermedad en las diferentes superficies: plástico: cinco (5) días, papel cuatro (4) a cinco (5) días, vidrio: cuatro (4) días, madera: cuatro (4) días, guantes quirúrgicos ocho (8) horas.

Coronavirus en Venezuela

En nuestro país llego el COVID-19 el 13 de marzo. Durante una transmisión general con todos los medios la Vicepresidenta de la República, aseguró el registro de dos ciudadanos que llegaron entre el 5 y 7 de marzo. Voceros del gobierno informan que una ciudadana de 41 años viajo a Estados Unidos, Italia y España. El otro caso; un hombre de 52 años que estuvo en España, cabe destacar que ambos se localizaron en el estado Miranda.

Adicionalmente, la vocera enfatizó que los pasajeros que llegaron en los vuelos de la aerolínea Iberia 6673 del jueves 5 de marzo y sábado 7 de marzo, deben estar en “cuarentena preventiva obligatoria”.

De esta manera se tiene la certeza, que a través de estos ciudadanos portadores del virus SARS-CoV2, se registran estos primeros casos en el país, posteriormente, se comienzan a registrar casos importados y comunitarios.

Declaración de la Cuarentena Nacional

El Presidente de la República decretó la cuarentena nacional el 16 de marzo en cadena nacional de radio y televisión, transmitida desde el Palacio de Miraflores, en Caracas Distrito Capital.

Se impone esta medida debido al descubrimiento de 16 nuevos casos portadores confirmados del COVID-19. Con esto la cifra aumenta a un total de 33 casos en toda Venezuela para esa fecha. Del mismo modo, se confirmó que 28 contagiados llegaron de Europa y 5 de Cúcuta. Además, resalto que entre ellos hay 2 extranjeros en el que destaca un Diplomático importante de Brasil.

A la fecha del 15 de junio de 2020, luego de pasados 95 días desde los primeros dos casos confirmados, el número de coronavirus en Venezuela alcanza la cifra de 3.062 y 25 fallecidos, de los cuales el último fue un hombre de 57 años en Maracaibo, estado Zulia, donde trabaja como comerciante en el Mercado las Pulgas, considerando uno de los focos de transmisión más grande de la región.

Para esa fecha (15/06/2020), en el resto del país, se han confirmado dos casos de COVID-19 en el estado Aragua, situados exactamente en Turmero, una dama de 27 años de edad y un niño de 3 años.

En Trujillo, dio positivo un hombre de 30 años, en el estado Miranda, en la población de petare se confirmó un caso de COVID-19 en un hombre de 49 años de edad y en Caracas y Ciudad Bolívar, dos mujeres de 45 años y otra de 47 años de edad respectivamente.

Aunque en otros países del mundo se ha levantado la cuarentena como por ejemplo Costa Rica y Nicaragua, en Venezuela este proceso se ha ido dando paso a paso

para evitar un rebrote de la enfermedad. Por lo pronto, se recomienda a la población en general no relajar ni descuidar las medidas preventivas adoptadas hasta la fecha.

Responsabilidad del Estado Venezolano. Medidas tomadas por el Gobierno Nacional. Instrumentos legales promulgados para prevenir, contener y erradicar la COVID-19

Considerando que la salud es un derecho social fundamental subsidiario del derecho a la vida consagrado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, cuya protección y garantía corresponde al Estado venezolano materializarla mediante políticas, planes y estrategias orientadas a mantenerla en función de preservar la vida y el bienestar colectivo, es de la competencia del Ministerio del Poder Popular para la Salud, establecer la política del Estado en materia de salud y ejercer la prevención, supervisión y evaluación continua de salud humana integral, adoptando inmediatamente, sin demora, las medidas necesarias para asegurar la atención y el tratamiento oportuno.

En cumplimiento del mandato constitucional que ordena la suprema garantía de los derechos humanos, en ejercicio de las atribuciones que me confieren los artículos 83 y 226, así como los numerales 2, 7 11 y 24 del artículo 236, de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en concordancia con lo dispuesto en los artículos 337, 338 y 339 eiusdem; concatenados con los artículos 2°, 3°, 4°, 5°, 6°, 7°, 10, 15, 17, 18 y 23 de la Ley Orgánica sobre Estados de Excepción; lo establecido en el numeral 2 del artículo 4 de la Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres; el artículo 67, Parágrafo Único, de la Ley de Medicamentos; y el numeral 6 del artículo 11 de la Ley Orgánica de Salud, así como los artículos 34 y 62 de la dicha Ley orgánica; en Consejo de Ministros, tiene la potestad el Ejecutivo Nacional, adoptar las medidas que se consideren necesarias para contener y evitar el contagio de la enfermedad epidémica coronavirus que causa la COVID-19 y sus posibles cepas, ante el aumento inminente de su propagación.

Es responsabilidad del Estado Venezolano, según lo establecido en el artículo 135 de la Constitución de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453 de fecha 24 de marzo de 2020… “las obligaciones que corresponden al Estado conforme a esta

Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, corresponda a los a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de éstas obligaciones, en los casos que fuese necesario. Quienes aspiren el ejercicio de cualquier profesión tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley".

En este sentido el Ejecutivo Nacional asume las atribuciones que tiene Decreto Nº 4.160 de fecha 13 de marzo de 2020, mediante el cual se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, dadas las circunstancias de orden social que ponen gravemente en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas habitantes de la República Bolivariana, a fin de que el Ejecutivo Nacional adopte las medidas urgentes, efectivas y necesarias, de protección y preservación de la salud de la población venezolana, a fin de mitigar y erradicar los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19) y sus posibles cepas, garantizando la atención oportuna, eficaz y eficiente de los casos que se originen, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.519 Extraordinario de esa misma fecha.

Decreto mediante el cual se declara el estado de alarma para atender la emergencia sanitaria del coronavirus (covid-19)

Medidas inmediatas de prevención

Se declara en emergencia permanente el sistema de salud para la prevención y atención de los casos que se puedan presentar.

Todas las autoridades sanitarias, funcionarios y empleados públicos de los establecimientos públicos de salud en los ámbitos nacional, estadal y municipal deberán cumplir las órdenes directas emanadas del Ministro del Poder Popular para la Salud, en cuanto sean necesarias para responder a la emergencia sanitaria declarada en este decreto.

Se ordena la actualización diaria de la información relativa a los centros de salud públicos y privados dispuestos y operativos para conducir el proceso de atención de los casos detectados y por diagnosticar.

Se podrá ordenar restricciones a la circulación en determinadas áreas o zonas geográficas, así como la entrada o salida de éstas, cuando ello resulte necesario como medida de protección o contención del coronavirus COVID-19.

Los Decretos mediante los cuales se acuerden las restricciones señaladas en las medidas alternativas que permitan la circulación vehicular o peatonal para la adquisición de bienes esenciales: alimentos, medicinas, productos médicos; el traslado a centros asistenciales; el traslado de médicos, enfermeras y otros trabajadores de los servicios de salud; los traslados y desplazamientos de vehículos y personas con ocasión de las actividades que no pueden ser objeto de suspensión de conformidad con la normativa vigente, así como el establecimiento de corredores sanitarios, cuando ello fuere necesario.

Cuando sea necesaria la circulación vehicular o peatonal, deberá realizarse preferentemente por una sola persona del grupo familiar, grupo de trabajadores y/o trabajadoras o de personas vinculadas entre sí en función de la actividad que realizan, el establecimiento donde laboran o el lugar donde habitan. En todo caso, deberán abordarse mecanismos de organización en los niveles en que ello sea viable a fin de procurar que, en un determinado colectivo de personas, la circulación se restrinja a la menor cantidad posible de ocasiones y número de personas, y se tomen todas las previsiones necesarias para evitar la exposición al coronavirus COVID-19.

Los Ministros del Poder Popular con competencia en materia de tránsito, relaciones interiores y transporte coordinarán con las autoridades estatales y municipales el estricto cumplimiento de las restricciones que fueren impuestas de conformidad en materia de su competencia. A tal efecto, podrán establecer los mecanismos idóneos para facilitar las autorizaciones para tránsito y su ágil verificación, así como las medidas de seguridad necesarias.

Se podrá ordenar la suspensión de actividades en determinadas zonas o áreas geográficas. Dicha suspensión implica además 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.

Se ordena en este decreto, el uso obligatorio de mascarillas que cubran la boca y nariz. Asimismo, se suspenden las actividades escolares y académicas en todo el territorio nacional a partir del día lunes 16 de marzo de 2020.

Se suspende en todo el territorio nacional la realización de todo tipo de espectáculos públicos, exhibiciones, conciertos, conferencias, exposiciones, espectáculos deportivos y, en general, cualquier tipo de evento de aforo público o que suponga la aglomeración de personas.

Permanecerá cerrados los establecimientos dedicados a las actividades señaladas anteriormente. Califican como tales, entre otros, los cafés, restaurantes, tascas, bares, tabernas, heladerías, teatros, cines, auditorios, salones para conferencias, salas de conciertos, salas de exhibición, salones de fiesta, salones de banquetes, casinos, parques infantiles, parques de atracciones, parques acuáticos, ferias, zoológicos, canchas, estadios y demás instalaciones para espectáculos deportivos con aforo público de cualquier tipo. Los parques de cualquier tipo, playas y balnearios, públicos o privados, se mantendrán cerrados al público. Se suspenden los vuelos aéreos. Los parques de cualquier tipo, playas y balnearios, públicos o privados, se mantendrán cerrados al público. Se emiten medidas, protocolos y proceder en caso de contagio o sospecha de contagio, para el manejo de dichos casos.

Órgano rector para la implementación del estado de alarma

Se designa Comisión Presidencial para la Prevención y Control del Coronavirus (COVID-19), la cual tendrá por objeto coordinar y asesorar todo lo relativo a la implementación de las medidas que sean necesarias adoptar para frenar y controlar la propagación de la pandemia del Coronavirus. La Comisión COVID 19, se integrada por la Vicepresidenta Ejecutiva de la República Bolivariana de Venezuela, quien la preside, y los Ministros del Poder Popular para la Salud; Relaciones Interiores, Justicia y Paz; para la Defensa; para la Ciencia y Tecnología; para la Educación; para la Educación Universitaria; de Industria y Producción Nacional; de Comercio Nacional, de Economía y Finanzas; para los Pueblos Indígenas; para las

Comunas y los Movimientos Sociales; para el Transporte; un representante del Comité Coordinador Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres.

La Presidenta de la Comisión COVID-19, podrá convocar o invitar, con derecho a voz, a otros funcionarios y funcionarias del Poder Público en calidad de asesores o consultores en cualquier asunto vinculado a la pandemia Coronavirus.

En el marco de la política de prevención estatal se emite la **Resolución N°090 de fecha 01 de junio de 2020. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°41.891** de fecha 01 de junio de 2020. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Normativa Sanitaria Responsabilidad Social ante la Pandemia denominada Coronavirus (COVID-19). Donde se establece la Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la pandemia denominada coronavirus (COVID-19), con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional. Como norma busca la prevención del contagio, está dirigida para el cumplimiento de todas las personas, como nuevo hábito social, en el marco de una conciencia y cultura epidemiológica, activa de la sociedad. Establece un hábito social común a todos los ciudadanos, como regulación sanitaria de inexorable cumplimiento ante la existencia del coronavirus (COVID-19): El uso obligatorio de la mascarilla, el lavado de las manos e higiene corporal, protocolos de acción en el caso de cualquier síntoma de enfermedad o afectación de salud, las condiciones de higiene de los espacios físicos de contacto, entre otras responsabilidades que delega a las entidades de trabajo, públicas y privadas, representadas en los empleadores, los trabajadores, usuarios y establecimientos comerciales.

Otro Instrumento Técnico promulgado es: Guía Técnica de Prevención COVID-19.

Es un programa de seguridad y salud en el trabajo, para a prevención de contagios laborales de COVID-19. Esta Guía permite iniciar la elaboración e inmediata aplicación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo COVID 19, en atención a los parámetros establecido en la Norma Técnica 01 2008, los protocolos internacionales dictados por la OMS y las orientaciones señaladas en la presente Guía Técnica de Prevención COVID 19, la cual contiene los elementos básicos del

Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptados y aplicados a la vigilancia y control de la exposición de los trabajadores y trabajadoras al virus SARS-CoV-2. Existen otros instrumentos técnicos, que aunque no forman parte de la fuente del Derecho en materia preventiva del contagio de la enfermedad ocasionada por el coronavirus (COVID-19), pero que son de mucha utilidad preventiva, tal es el caso de **Guía Sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el Virus COVID-19.** Esta guía no representa un estándar o reglamento y no crea obligaciones jurídicas nuevas. El contenido incluye recomendaciones y normas obligatorias de seguridad y salud. Las recomendaciones son informativas y están destinadas a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubre, donde los empleadores proporcionen a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muertes o graves daños físicos. La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, sus siglas en inglés) desarrolló esta guía de planificación contra el COVID-19 basándose en prácticas tradicionales de higiene industrial y de prevención de infecciones. Se enfoca en la necesidad de que los empleadores implementen controles de ingeniería, administrativos y de prácticas de trabajo y el uso de equipo de protección personal (EPP), así como tomar las consideraciones para así hacerlo.

El Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, estableció un **Protocolo** llamado **Ruta de Entrega de Títulos**, para estudiantes que finalizaron académica y administrativamente sus estudios. Con la finalidad de entregarles su título que lo acredita como profesional del área del conocimiento para lo cual curso y finalizo sus estudios. La Universidad de Carabobo a través del Despacho de la Secretaría, en conjunto con la Dirección de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de nuestra *alma mater*, ajustó dicho Protocolo de acuerdo a lo emanado por la autoridad ministerial, al Plan Institucional de Prevención y Mitigación Anticontagio COVID-19, éste Plan fue aprobado en Sesión Extraordinaria según Resolución CU-014-1907-2020 de fecha 07/06/2020, como instrumento preventivo para los diferentes centros de trabajo de esta casa de estudios.

Desde esta perspectiva de seguridad ante ese flagelo de riesgo biológico, siguiendo las medidas preventivas establecidas en todos los instrumentos técnicos legales de bioseguridad, se ha llevado a cabo en la Universidad de Carabobo la entrega de

127 títulos profesionales de pregrado y 125 títulos de postgrado (especialistas, magíster y doctores). Evidenciando que aun en los actuales momentos de pandemia, es posible hacer y acreditar a estos nuevos profesionales de sus credenciales, para su pleno desarrollo facultativo para lo cual han sido formados.

Protocolo empleado en la de Entrega de Títulos por parte de la Universidad de Carabobo, a través del Despacho del Secretario en conjunto con la Dirección de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo:

Protocolo de Bioseguridad para la Entrega de Títulos Universitarios, para egresados de la Universidad de Carabobo

Nuestros actos se han realizado según la ruta de entrega de título que emana el Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, así como nuestro protocolo interno adaptado a las instalaciones del Rectorado en esta ocasión en el Salón de Sesiones del Consejo Universitario de la UC. Previo al acto se procedió a la desinfección con una asperjadora contenida de una dosificación de amonio cuaternario, asperjando el área física del salón antes, durante y después de cada entrega, pasillos y áreas comunes de la Secretaria. A la entrada de la sede del Rectorado que da acceso al salón de sesiones se ubicó un personal, donde verificó a través de un listado que la persona que desea ingresar es el graduando. En caso de que el graduando presentará alguna discapacidad, sería asistido con un familiar o acompañante. Por la cantidad de graduandos, se fueron ubicando en grupos de veinte (20), siendo llamados en orden de tres (3) en tres (3) manteniendo la distancia física. Antes de ingresar a las instalaciones un personal de DICAE-SECRETARIA-CRUZ ROJA le aplico el proceso de termovigilancia (toma de temperatura), antes de pasar al salón, se posicionaron sobre un pediluvio para desinfectar las suelas del calzado. Una vez dentro del salón de sesiones, el Secretario y todas las personas involucradas (autoridad, personal y graduandos), mantuvieron la distancia física. Todo el personal hizo uso del tapabocas, guantes, algunos de lentes o pantallas faciales y los graduando portaron además de los equipos de protección ya mencionados, su bolígrafo personal para la firma del libro de actas. Una vez culminado el acto los graduandos salieron por la puerta destinada para ello. Al

finalizar la jornada se volvió a desinfectar todo el espacio físico antes descrito con amonio cuaternario.

Conclusión

El Estado adquiere la responsabilidad de prevenir el contagio de la COVID-19 decretando y promulgando los instrumentos legales que deben ser aplicados a los ciudadanos y trabajadores, independientemente del rol que desempeñen en la sociedad, y asimismo, lo ha venido realizando lo cual tiene como finalidad promover la salud integral de todos los ciudadanos.

Es deber nuestro como ciudadanos, acatar las medidas preventivas que adopta el Estado a través de sus diferentes instituciones y organismos, generando los mecanismos de protección personal, familiar y social para cortar la cadena de contagio de la pandemia del COVID 19. Estamos llamados a cumplir las normas epidemiológicas que dicte el Ministerio del Poder Popular para la Salud para preservar nuestras vidas, reportando cualquier caso personal, familiar, o social con síntomas de salud asociados a la COVID-19, a través de los diferentes medios de contactos que se han dispuestos para ellos: al 0800VIGILAN o 0800COVID19. Se ha instruido resguardar la población vulnerable, vale decir, los adultos mayores de 65 años, y las personas con enfermedades que comprometan su inmunidad, cardiópatas, hipertensos, diabéticos, portadores de enfermedades respiratorias crónicas, entre otras; éstos tendrán el cuidado y protección especial del Estado venezolano permaneciendo en cuarentena.

Finalmente, esta situación mundial de la pandemia del COVID-19 que repercute en Venezuela como en todo el mundo, obliga la activación de los Planes de contingencia y atención de emergencias adscritos a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de toda entidad de trabajo. En todo centro de trabajo, explotación o faena, debe existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad. En este sentido, ante la pandemia COVID-19 y el estado de emergencia nacional declarado por el Gobierno Venezolano, los Comité de Seguridad y Salud Laboral o a la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto en cada entidad de trabajo, según el caso, deben convocar de forma extraordinaria una reunión en la cual definan los lineamientos para que de una forma científica,

metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios ante la exposición a la COVID-19 y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de la contingencia, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapta fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso. De esta manera dejamos en evidencia, que a pesar de la pandemia ocasionada por el coronavirus, tomando las medidas preventivas es posible otorgar los títulos universitarios a los estudiantes que hayan cumplidos con todos los requisitos exigidos por la ley.

Referencias

CASTRO, J. (15 junio, 2020). https://policlinicametropolitana.org/informacion-de-salud/enfermedades/el-nuevo-coronavirus-que-es-donde-surgio-y-como-protegerse/#:~:text=El%20virus%20COVID%2D19%20fue,un%20tipo%20de%20neumon%C3%ADa%20de

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Nº 5453. 1999. Caracas, Venezuela.

GACETA EXTRAORDINARIA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N° 6.519 de fecha 13 de marzo del año 2020. Estado de Alarma y Medidas Inmediatas de Prevención ante el COVID-19.

GACETA OFICIAL DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA N°41.891 de fecha 01 de junio de 2020. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Normativa Sanitaria: Resolución N°090 de fecha 01 de junio de 2020: Responsabilidad Social ante la Pandemia denominada Coronavirus (COVID-19).

GUÍA SOBRE LA PREPARACIÓN DE LOS LUGARES DE TRABAJO PARA EL VIRUS COVID-19. Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA). Departamento del Trabajo de los EE. UU. Marzo 2020.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial Nº 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.

NORMA TÉCNICA 01-2008. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: http://www.inpsasel.gob.ve/mo.pdf. Consultado Febrero 2018.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.* 4ta Edición de 1998.

CAPITULO 21

GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST) DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS MÉDICOS Y FARMACÉUTICOS. ARAGUA, VENEZUELA. 2019

Jiménez Marco
Trovat Valentina

Introducción

La gestión administrativa es una de las actividades más importantes en una organización, ya que como establece Anzola (2002) constituye las estrategias y planes a través de las cuales, se tratan de alcanzar las metas u objetivos gerenciales, con ayuda de las personas y las cosas mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como son la planeación, organización, dirección y control (p.70). Por otro lado, bien sabido que la accidentalidad laboral en las organizaciones origina un alto costo, social, laboral y económico, que se refleja indiscutiblemente en los indicadores de gestión de las empresas, por lo que las gestiones administrativas en materia de prevención de riesgos laborales y de accidentes, se han hecho muy necesarias a raíz de estas situaciones.

En este sentido, tanto la carta magna, como la legislación vigente en materia de Salud y Seguridad en el trabajo en Venezuela, establece una serie de exigencias a los centros de trabajo en pro de preservar el bienestar de los trabajadores; el cumplimiento de estas exigencias, debe estar basado y soportado, en un buen proceso administrativo que permita gestionar eficiente y eficazmente. El mismo marco regulatorio nacional, estipula que la vía de cumplimiento de las medidas de salvaguarda de la seguridad y salud de los trabajadores, sea a través de la implementación de un Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo. Administrativamente, un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de

anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2011).

De aquí, la importancia de que las organizaciones cuenten con un sistema de gestión integrado adecuado y eficiente que cumpla con los objetivos de la empresa, pero que a su vez, cumpla con los requisitos legales, ya que si las empresas no identifican las desviaciones de sus sistemas de gestión de salud y seguridad con los requisitos exigidos por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), podrían acrecentar su posibilidad de recibir sanciones legales por no garantizar la protección de los empleados y del medio ambiente, así como, generar demandas, problemas laborales, impacto en la producción por accidentes y ausentismo laboral, además, de la disminución de sus ingresos por la actividad comercial desarrollada.

Muchas de las situaciones anteriormente descritas, son las evidencias que se presentaron, con bastante frecuencia, durante el periodo 2019 en la organización objeto de estudio. Esta organización del estado Aragua, está dedicada a la prestación de servicios de salud y laboratorio a personas naturales y jurídicas, así como, a la comercialización de material e insumos médico quirúrgico, además de productos farmacéuticos con fines hospitalarios. La empresa manifestó poseer y desarrollar un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, pero a pesar de ello, no logro (en el periodo de estudio de este trabajo) disminuir muchos problemas relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores, entre ellos, el alto índice de morbilidad y ausentismo por reposos, los altos costos de los servicios médico-clínicos, la baja frecuencia de capacitación en materia de seguridad y salud de sus trabajadores, y erogación de pagos por servicios de outsourcing de apoyo al servicio de seguridad y salud laboral; Esto podría ser resultado de discrepancias en la gestión administrativa de los riegos laborales, la inadecuación de algunos procedimientos, la falta de auditoría interna de los procesos y la poca pericia o experiencia de los administradores del sistema.

No obstante y como advierten Oviedo, Defranc y Otero (2018) en sus trabajo de revisión bibliográfica, sobre el contexto actual a propósito de la nueva ISO 45.001, las principales barreras para la implementación de sistemas de gestión de salud y seguridad ocupacional eficientes, en el contexto de pequeñas empresas brasileñas, desde la perspectiva de propietarios/gerentes, auditores laborales y consultores de seguridad laboral, que estos tienden a culpar a los empleados y al gobierno por la dificultad de implementar sus sistemas y no a los errores de la gestión, y por otro lado, los actores externos tienden a culpar a la administración y la asignación de recursos; y que , las opiniones convergen en el comportamiento inadecuado de la gestión, la información ineficaz y la comunicación y la priorización de la producción, como causantes reales del problema.

Es por ello que, a partir de estas evidencias encontradas, surgió la necesidad de revisar y auditar pormenorizadamente en el sistema de gestión riesgos laborales de la organización objeto de estudio, considerando además que, en el actual contexto económico del país, es imperativo que las empresas se vuelvan más eficientes con iguales o menos recursos, a través de una buena gestión de todas sus áreas, pero particularmente, la de riesgos asociados al entorno laboral. Con este propósito, se planteó una investigación bajo el paradigma cuantitativo, con un diseño de campo de nivel descriptivo y apoyo documental, en el que la unidad de análisis estuvo constituida por el sistema de gestión y el servicio de seguridad y salud en el trabajo de la empresa objeto de estudio, donde para la obtención de los datos se empleó la técnica de la observación directa, a través del instrumento de “Auditoria Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo” Versión 8-2017, de Mago (2017). La metodología de este instrumento, se basa en la aplicación de una matriz de análisis cuantitativo que permite establecer una comparación entre “el deber ser”, lo cual está establecido en la normativa legal vigente, y “lo que se hace actualmente” en el centro de trabajo en el área de la salud laboral.

Así mismo, el instrumento aplicado, está conformado por 4 columnas, colocándose en la primera de ellas los aspectos a evaluar, en la segunda columna se ubica la “Conformidad”, en la tercera columna se recogen las “No conformidades”, y la cuarta

columna es para señalar las observaciones a que haya lugar en función de los aspectos evaluados con énfasis en cada “No conformidad”. Luego conformidades y no conformidades proceden a ser totalizadas y expresadas en cifras porcentuales, se presentan a través de representaciones cualitativas como, por ejemplo, NADA SATISFACTORIO, POCO SATISFACTORIO, MEDIANAMENTE SATISFACTORIO, SATISFACTORIO Y MUY SATISFACTORIO.

Al final del instrumento se colocan las conclusiones, donde se realiza un resumen de las No Conformidades, para luego aplicar el Análisis de Brechas, que permite dar las recomendaciones o sugerencias de lo que se debe implementar en función de las “no conformidades” detectadas en la Auditoría. También se trata de un instrumento debidamente validado por juicio de expertos y sometido a rigurosas pruebas piloto. Es un instrumento que para el momento de la auditoria de la cual se obtienen los datos de esta investigación, ya estaba en su octava versión y actualización anual, lo que lo constituye como un instrumento muy completo e integral, ampliamente conocido y empleado a nivel nacional, para evaluar los sistemas de gestión y los SSST.

Datos Constitutivos y Administrativos de la Empresa

Como parte del compromiso de preservar la confidencialidad de datos sensibles que puedan revelar la identidad de la organización y que, de acuerdo al instrumento, deben estar en la presentación de los resultados, obviamos datos como nombre de la empresa, razón social, Rif, dirección, email y teléfono.

-**Número Total de Trabajadores:** Nomina Ordinaria: 15, nomina suplente: 4, **Total: 19**

-**Distribución por Sexo:** F: 13 M: 6

-**Número de Delegados de Prevención:** No posee delegados de prevención, comentan que no se han actualizado a través de elecciones los nuevos delegados.

-Comité de Seguridad y Salud Laboral: No se ha renovado legalmente

-Convención Colectiva: No posee

A continuación, se muestran los resultados de la auditoria con respecto a los aspectos evaluados en la infraestructura del sistema de gestión del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST), haciendo énfasis en las **"no conformidades"**

Infraestructura del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

En cuanto a la información general del SSST hubo un **0% del cumplimiento**, lo que nos indica que es **NADA SATISFACTORIO**, las no conformidades están relacionadas a los siguientes elementos:

-***Constitución obligatoria del SSST***. Para el momento de la auditoria solo estaba activa una consulta de salud ocupacional.

-Elección, nombramiento y actuación de delegados o delegadas de Prevención. El periodo de los delegados anteriores está vencido, uno de ellos renunció a la empresa y el otro ya no ejerce sus funciones. No se han organizado nuevas elecciones de delegados.

-***Comité de Seguridad y Salud Laboral (Conformación, registro en el INPSASEL)*** El comité no está en funcionamiento actualmente, no se han vuelto a elegir delegados ni representantes del patrono, para la actualización e inscripción del nuevo comité.

Por estas tres faltas estaría cometiendo una infracción muy grave como lo establece el art 120 de la LOPCYMAT con multas de 76 a 100 U.T. por cada trabajador. En el estudio de Briceño (2019), en el que se analiza la adecuación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la norma ISO 45001, en una empresa de alimentos del estado Aragua, para los delegados de Prevención que participaron en el estudio, con el sistema de gestión actual, solo se cumple el 20% del ordenamiento jurídico en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, indicaron que la empresa incumple porque los procedimientos que realiza el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo no han sido aprobados por el Comité de Seguridad y Salud Laboral, señalando que la Norma Técnica 01 de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, establece que los planes de acción que forman parte integral de la gestión, no ha sido aprobado por el CSSL, por lo tanto no existe gestión y la empresa incumple con el marco legal. Esto denota la importancia muy particular, no solo de

la conformación del comité y su debido registro, si no el cumplimiento irrestricto de las funciones que se le confieren, dentro de las cuales está que todo debe pasar el conocimiento y aprobación de esta entidad de lo contrario, cualquier actividad realizada por el SSST pierde legitimidad, y soporte.

Información General del SST

En este aparatado **el porcentaje de cumplimiento fue de un 39%** siendo este **POCO SATISFACTORIO**. A continuación, se menciona las no conformidades, y sus infracciones según corresponda:

-SSST esencialmente preventivo y debidamente registrado en INPSASEL. La mayoría de las acciones realizadas en la consulta de salud ocupacional son de tipo curativa ya que se atienden muchas consultas por enfermedades comunes y algunas de presunto origen ocupacional. No se ha registrado ante a las autoridades competentes.

-SSST propio o mancomunado, ubicado en la entidad de trabajo y con servicios gratuitos. A pesar de no estar conformado el SST la consulta de salud ocupacional es propia, ubicada en los mismos espacios de la empresa sin costo para los trabajadores.

-Infraestructura de funcionamiento del SSST, Recursos Humanos disponibles y su registro, cumplimiento de las funciones de dicho personal. Solo se cumple con algunos de los requisitos de función de la consulta ya que no se participa en la creación de programas, no se realizan planificación para las propuestas de diseños de puestos de trabajo, entre otros. En cuanto al personal, disponen de una enfermera ocupacional que cubre el turno de la mañana y un médico ocupacional que consulta solo en las tardes, ambos debidamente registrados ante la institución competente. En cuanto a sus funciones, este no cumple con todo lo que indica la norma técnica ya que no se realizan los programas ni se implementa los mismos, tampoco se realizan las funcionas conjuntas con el equipo multidisciplinario y menos con los delegados de prevención ya que los mismos están en inactividad, su actividad es mucho más atención médica en salud.

-Recursos materiales, archivos médicos, y saneamiento básico. Solo se cuenta con los implementos básicos de una consulta médica; no se cuenta con ningún

equipo para la evaluación ambiental. De ser necesarios se tendrían que contratar los servicios de una empresa consultora. En cuanto a los archivos, están bien custodiados, y los archivos del personal vigente están clasificados por grupos de exposición comparable, por áreas departamentos, por orden alfabético). La consulta de salud ocupacional solo cuenta con un baño, ventilación adecuada, pero no se cuenta con ventanas, solo aire acondicionado integral, no posee suministro de agua potable, esta debe ser buscada en el área operativa y la disposición del espacio es deficiente ya que es muy pequeño.

-Propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo para su aprobación y registro y modelo de gestión administrativa en salud al cual responde el SSST. No se ha realizado la actualización del programa de Seguridad y Salud en el Trabajo desde hace 2 años y tampoco se ha sometido a discusión ante el comité ya que no está operativo y el modelo de gestión es burocrático.

Por la mayoría de estas faltas, se estaría cometiendo infracciones de graves a muy graves, como lo establece el art 120 de la LOPCYMAT con multas aplicables de 76 a 100 U.T. por cada trabajador. Cabrera y Vásquez (2016), en su estudio de implementación de un SISTEMA OHSAS 18001:2007 para la prevención y mejora de la seguridad laboral en una empresa de construcción de obras públicas peruana, encontraron que había 4 programas de salud ocupacional, sin fecha de programación las actividades, no contaba con aprobación del Comité SSO. También, contaban con un programa de seguridad del 2015, el status era de 33.75% debiendo ser 100%, el pilar 1 es prevención de accidentes de trabajo con 52%, el segundo es preparación ante emergencias con 100%, y el 3ero es compromiso con la gerencia con 66.67%.c) No obstante, no había fecha de elaboración de programas en seguridad y salud en el trabajo y a la fecha no se cuenta con programa SSO 2016

Funcionamiento General del SSST

En este aparatado **el porcentaje de cumplimiento fue de un 30%** siendo este **POCO SATISFACTORIO**. A continuación, se menciona las no conformidades, y sus infracciones según corresponda

-Existencia de un manual del SG-SST, políticas, misión, visión, objetivos y estructura organizativa. No se cuenta con ninguna de las descritas anteriormente.
-Planificación administrativa con programación y presupuesto. No se encontró evidencia de los mismos.
-Planificación de la vigilancia epidemiológica de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y de la Salud de los trabajadores. No se planifica ni se llevan a cabo dichas inspecciones de control de factores de riesgos ni identificación de los mismos. Se realizan exámenes periódicos de pre-vacacional, post-vacacional, y reintegros, pero la asistencia es desordenada e irregular.
-Planificación del talento humano (Inducción de nuevos trabajadores a su ingreso en el centro laboral y Programa de educación e información a los trabajadores en Seguridad y Salud en el Trabajo) No se planifica, pero si se indica inducción de una semana a nuevos talentos, así como, si se realizan esporádicamente educación y formación (charlas) a los trabajadores en materia de salud y seguridad laboral.
-Evaluación de la calidad del SG-SST, auditorias previas y supervisión directiva. No se elaborar indicadores de gestión, que permitan establecer los mecanismos de control sobre el sistema de vigilancia epidemiológica de salud de los trabajadores, accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, tampoco se han hecho auditorias previas y la gerencia general no realiza la verificación periódica de la evaluación de los resultados, solo pide alguna que otra información específica, pero nada parecido a una auditoria.
-Análisis de Seguridad en el Trabajo (AST), Hojas de manejo seguro de sustancias, procedimiento para la investigación y reporte de Accidentes de Trabajo y/o Enfermedades Ocupacionales. No cuenta con ningún análisis de seguridad en el trabajo, ni las hojas de manejo seguro de sustancias, solo se cuenta con una notificación de riesgo que son iguales para todos los puestos. Así mismo, a pesar que se cuenta con un formato para la notificación de accidentes, y estos son reportados vía online ante el INPSASEL, no se reportadas formalmente ante el INPSASEL dentro de las 24 horas, no se realiza la investigación formal ni de accidentes o de enfermedad presuntamente ocupacionales, se sugiere mas no se

lleva a cabo dicha investigación, con los criterios establecidos en la normativa vigente.

-Enlace con los demás sistemas de gestión de la empresa (Sistema Administrativo, Sistema de Gestión de Calidad en los Procesos de Trabajo, Sistema de Gestión Medio Ambiental, etc/ Documentación de todos los procesos. No se cuenta con este enlace de hecho los archivos de salud ocupacional son manuscritos ya que no se cuenta con un sistema de informática o de computadoras, debido a esto, hay cierta información que no se encuentra documentada, aunque se hace lo posible para documentarla.

-Existencia de sistema de divulgación o comunicación de la información o resultados en todos los niveles de la organización/Registros actualizados de los índices de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Ocupacionales. No se cuenta con un sistema de divulgación adecuado, ya que a pesar que se cuenta con carteleras, están son muy pocas veces remplazadas con información actualizada y no se divulga la morbilidad.

Por la mayoría de estas faltas, se estaría cometiendo infracciones categorizadas como graves, a muy graves, como lo establece el art 120 de la LOPCYMAT con multas aplicables de 76 a 100 U.T. por cada trabajador expuesto. Bernabel (2017) en su estudio para la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo para la reducción de los Riesgos Laborales en una empresa inmobiliaria, también encontró que el poco compromiso de la gerencia, desarrollo deficiente de la documentación del SGSST, resistencia al cambio, y poco entrenamiento, son los elementos que más resaltan en la ineficiencia del Sistema de Gestión aplicado. Así mismo, en el caso estudiado por este, los errores presentados generan sobrecostos y el riesgo de recibir multas desde 1 hasta 25 UIT.

Actividades Administrativas del SSST

En este aparatado **el porcentaje de cumplimiento fue de un 20%** siendo este **POCO SATISFACTORIO**. A continuación, se menciona las no conformidades, y sus infracciones según corresponda.

-Elaboración y contenido de los exámenes e informes médicos. No están actualizados de acuerdo al protocolo y exigencias establecidos por la más reciente norma técnica, relacionada a esto.

-Registros y análisis estadísticos estratificados y pormenorizados de la morbilidad, diagnósticos, accidentes, enfermedades, ausentismo, vigilancia epidemiológica, y utilización del tiempo libre. Solo se lleva un registro básico de la morbilidad y causas de ausentismo (accidentes y enfermedades).

-Disponibilidad de un servicio de ambulancia y brigadistas de emergencia. No se cuenta con los mismos.

-Programas de pausas activas, higiene postural, nutrición, patrones de vida saludable y Recreación, Tiempo Libre y Descanso. No se cuenta con ningún protocolo ni procedimiento

-Programa para la inserción laboral de personas con discapacidad, previa identificación y evaluación y Programa de reinserción laboral para trabajadores de la empresa que hayan sufrido discapacidad. No se cuenta con ningún protocolo ni procedimiento

-Determinación y cálculo de costos por accidentes y enfermedades ocupacionales. No se cuenta con ningún protocolo ni procedimiento

-Canalización de denuncias y solicitudes realizadas por los trabajadores y/o informes y comunicaciones emitidos por las autoridades competentes. No se cuenta con ningún protocolo ni procedimiento.

Conclusiones

El SG-SST permite a las empresas decidir qué se debe hacer, supervisar los procesos, evaluar los riesgos y aplicar la mejora continua en todos los procesos y actividades a través de la aplicación del ciclo de mejoramiento continuo, teniendo en cuenta los requisitos normativos obligatorios aplicables obteniendo condiciones de trabajo seguros y saludables y que no incidan en el aumento de los costos derivados por dichos incumplimientos. En este sentido, luego de realizar dicha auditoria se puede concluir que el sistema de gestión de salud y seguridad en el trabajo del centro de trabajo estudiado, **se encuentra muy deficiente** ya que en ninguno de los apartados auditados se pudo obtener una puntuación mayor al 50%

del cumplimiento dando a entender que es muy poca satisfactoria su gestión, teniendo en cuenta que ni siquiera cuenta con un Servicio de Seguridad y Salud Laboral como tal, menos un comité y mucho menos delegado de prevención.

Por otra parte luego de observar las múltiples inconformidades que se presentaron a lo largo de la auditoria, muchas de las cuales tienen infracciones legales y sancionables importantes, el área financiera y administrativa junto con la gerencia general, puede hacer una aproximación de las multas que podría generarse por parte del departamento de sanciones del INPSASEL, y que por ende amenazan con aumentan los costos operatividad, y reduce los márgenes de rentabilidad de la empresa, e incluso la generación del cierre temporal, en este sentido se recomienda de manera urgente:

- Fomentar la creación de un Servicio de Salud y Seguridad laboral, que incluya un equipo multidisciplinario, y su posterior registro ante el INPSASEL.
- Fomentar la postulación y elección de delegados y/o delegadas de prevención -Organizar el comité de salud y seguridad laboral.
- Promover la creación de programas de salud y seguridad laboral, así como de políticas en materia, manual de procedimientos, conjuntamente con los trabajadores y trabajadoras, delegados de prevención, y el comité en pleno, para su posterior presentación ante el INPSASEL, así como lo estipula la LOPCYMAT.
- Mejorar la vigilancia epidemiológica tanto a nivel de servicio médico como la de las condiciones y medio ambiente de trabajo y que sean actualizados los AST, si es posible realizar dicha vigilancia de manera automatizada.
- Publicar mensualmente los resultados de la gestión en salud ocupacional, como son los accidentes ocurridos e investigados o las posibles enfermedades ocupacionales.
- Realizar las inspecciones del proceso de trabajo, identificar factores de riesgos, y evaluaciones de los puestos de trabajo de forma constante.
- Notificar por escrito tanto a los trabajadores como a los trabajadores como a los miembros del comité de los riesgos y medidas de prevención que se implementaran en base a los mismos

- Crear programas que comprendan la prevención y control del consumo de tabaco, del consumo de alcohol, e implementar programas de pausas activas, higiene postural y de nutrición.
- Realizar la formación constante de trabajadores en general, para su capacitación, promoción y prevención de enfermedades y accidentes laborales, a través de charlas, documentadas con asistencia, así como carteleras y material educativo.
- Notificar y realizar las investigaciones formales de los accidentes laborales y/o posibles enfermedades ocupacionales ante el INPSASEL.

Referencias

Anzola, S. (2002). *Administración de Pequeñas Empresas*. (2° edición). Editorial Mc GrawHill. México DF

Bernabel, J. (2017). *Aplicación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo Ley 29783 para reducir los riesgos laborales, empresa Edificaciones Inmobiliarias S.A.C. 2017*. Tesis de pregrado no publicada. Universidad Cesar Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17715/Bernabel_FJC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Briceño, E. (2019). *Adecuación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo a la norma ISO 45001 en una empresa transnacional de alimentos. Santa Cruz, estado Aragua, 2019*. Tesis de postgrado no publicada. Instituto de Altos Estudios “Dr. Arnoldo Gabaldon”. Maracay, Venezuela.

Cabrera, J., y Vásquez, V. (2016). *Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo fundamentado en las normas OSHAS 18001:2007 para la prevención de accidentes y mejorar el desempeño de seguridad y salud ocupacional en la obra líneas de transmisión de 33 KV y 10 KV y S.E. Rapaz –S.E. Iscaycruz, Rapaz –Oyón –Lima, 2016*. Tesis de grado no publicada. Universidad Privada del Norte. Lima, Perú. Recuperado de: https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/10483

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial de la República, Nº 5.453 del 24 marzo, 2000.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (LOPCYMAT) Reforma (2005, 30 de junio). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 38.236, Julio 25, 2005.

Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008). (2008, 01 de diciembre). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N° 39.070, diciembre 1, 2008).

Norma Técnica del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-03-2016). (2016, 18 de enero). Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela. N°40.973, agosto 24, 2016.

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). *Sistema de gestión de la SST. Una herramienta para la mejora continua*. Recuperado de:

www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/.../wcms_154127.pdf

Oviedo, R., Defranc, P., y Otero, T. (2018). Seguridad y salud laboral: una revisión en el contexto actual, a propósito de la nueva ISO 45.001. *Dom. Cien., (4)*2, 239-256. Recuperado de: https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6870913

CAPITULO 22

UNIDAD COMO HERRAMIENTA PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA REALIDAD SOCIAL. EPISTEMOLOGÍA DE LA RED DE EXPANSIÓN HUMANA A PARTIR DE LA ACCIÓN COLECTIVA Y LA ACCIÓN FORMATIVA PARA LOGRAR OPTIMIZAR SU EFICIENCIA

Gerardo Vásquez
Rolando Smith

Introducción

Nuestra experiencia social, seguramente nos ha permitido conocer situaciones o casos en los cuales ocurre el evento de reunir individuos, que por una razón u otra, a través de la unión como factor de fuerza, realizan un papel o aporte grupal unificado, expresado como una sola fuerza de resultado y respuesta o accionar de tipo colectivo, cuyo propósito particular es influir en el medio externo o entorno para establecer un determinado control o transformación de la relación entre este ente como actor y su entorno. Hemos debido tener alguna relación cercana, que nos permita presenciar el fenómeno de la acción humana impulsando a la unidad con otros individuos de la misma especie, para enfrentar y responder a los problemas de su particular dominio y realidad de control. Las primeras interrogantes están asociadas, al hecho, de cual, situación estimula, la necesidad de acudir a otro u otros para resolver problemas humanos, sociales y políticos; construir la acción de la unidad como herramienta de la acción social, en este caso colectiva, para mejorar la respuesta de logro y solución de problemas que no han podido ser resueltos de manera individual. Este accionar, es posible analizarlo y comprender su proceso de cambios y evolución, a través de las leyes de la termodinámica aplicada a los fenómenos sociales, donde el flujo de energía o calor, comprende la circulación de una corriente que en el sistema social comprende a la información, la cual transmite símbolos y la decodificación e interpretación de sus significados determina la dinámica de la comunicación, diversa y compleja, al igual que toda la trama de intercambios es lo que constituye, lo que denominamos, *la red expansiva humana* en la cual, sobre una complejidad adaptativa de origen y naturaleza biológica propia de la especie humana, básica como animal, se desarrolla otra estructura compleja

donde se entretejen y dinamizan como fenómeno derivado de la anterior, los acontecimientos de la vida social a través de sistemas de convivencia, encarnando diferencias fundamentales, según se trate de la existencia o no, de una población de niveles culturales y educativos, donde la organización sea un valor asociado a la supervivencia individual, colectiva y propia del sistema social, como principio de supervivencia y existencia social y humana.

Toda unidad de individuos, comprende una unidad de acción social grupal, de diverso alcance e intensidad capaces de constituir un *movimiento* social. ¿Que se busca?, ¿Que se espera? Es evidente una primera sensibilización a las expectativas sobre resultados esperados, con la acción de individuos requiriendo y demandando condiciones distintas y es precisamente esta, la primera impresión sobre la intencionalidad que en nuestro caso, nos muestra un canal donde corren, respuestas posibles del rio de posibilidades construido sobre el sentido, dirección y ordenación de criterios selectivos dados, a la acción humana y social. Todo este proceso, está sometido a un flujo de información que corre a lo largo del sistema llamado *unidad para… movimiento para… organización para… acciones para…*

Como consecuencia de este estado anterior, surge una pregunta temática. ¿La Unidad puede ser considerada una herramienta de la acción humana? ¿Puede racionalizarse su ejercicio para dirigirla eficientemente? Esta acción unitaria es posible desarrollarla con eficiencia y esto constituye la Acción Formativa Multiplicativa (AFM), un instrumento pedagógico para formar en la organización de los movimientos sociales, la unidad de la acción colectiva y la direccionalidad de la evolución del sistema de expansión humana que le permite el control de la acción colectiva para lograr con éxito, los objetivos. La primera aproximación teórica conceptual nos obliga a dirigir nuestras observaciones hacia las siguientes variables, a saber: la necesidad causal, la Identidad de los participantes como primer cemento cohesivo, la organización como factor dinámico y la evolución del sistema. Este último aspecto, determina variaciones para reducir la perdida de energía de información y desarrollar la utilización de los símbolos de modo de lograr una comunicación exitosa que optimice la evolución del sistema, a través de la acción formativa multiplicativa.

Disertación

El presente trabajo, se funda en el paradigma de que el sistema social funciona como un ecosistema complejo cuya dinámica, sigue las leyes de la transmisión de energía para determinar sus estados evolutivos, los cuales, son constantes e irreversibles. Este tipo de paradigma es denominado, “Termodinámica del sistema social” (Tyrtania 2009, pp. 145 y sig.), paradigma evolucionista pos darwiniano. Esta fundamentación se rige por las leyes de la termodinámica, la cual concierne al fundamento físico de la vida, pudiendo aplicarse a la vida social (Tyrtania 2009 pp. 13). Por “Fundamento físico de la vida” se entiende, la dinámica de los flujos energéticos que subyace a los procesos vitales (Ídem ob. Cit), Este paradigma sostiene que los sistemas sociales, por ser un sistema abierto, que se constituye en una relación de intercambio con su entorno, evolucionan igual que todos los sistemas abiertos, mediante la transmisión de calor y energía y se les puede aplicar las mismas reglas de la termodinámica para explicar los procesos de evolución y cambio de estructuras como un proceso irreversible del cual se deriva la noción del tiempo. La evolución es un concepto central intrínseco al sistema, entendido como proceso de cambios continuos e irreversibles, son sostenidos por complejos procesos de selección de decisiones, respuestas y consumo de esa energía para aprovechar al máximo la vitalidad que esta imprime al sistema; condicionado por un accionar de fuerza como flujo que corre al interior; energía que se consume y la energía que se desperdicia en gran parte ya que no puede ser consumida toda. Este flujo de energía, que en los sistemas físicos refiere al intercambio de calor en los cuerpos, para el caso de los sistemas sociales el sistema consume flujo de información como energizante del sistema, entendiendo como tal, la corriente de información que corre al interior del sistema, así como la que emana de este hacia el contexto; donde hay componentes que desarrollan mecanismos para poder consumir toda la que necesitan a los fines de servir en el intercambio con el entorno. Como afirma Tyrtania “no es que la evolución física explica la biológica y esta última la evolución social, sino que hay un sustrato común para cada proceso particular” (Tyrtania 2007, pp. 55). La naturaleza de la acción humana, sus condicionantes psicológicos de la acción asociados al cómo se construyen las percepciones mentales, que determinan un proceso de evolución de las ideas, del lenguaje, la

simbología y las comunicaciones, hasta llegar al concepto de necesidad organizativa propia del mundo social, hace surgir el momento en el cual un individuo, debe enfrentar la necesidad del control del medio que le rodea y de las condiciones que le limitan su acción individual. Richard Dawkins, por ejemplo, nos da una idea clara cuando expone su tesis de la similitud éntrelos “memes” y los “genes”. Para este autor, el meme es en lo cultural quien transmite el carácter hereditario de la cultura y lo hace a través de la organización social, en la sociedad como cuerpo social; tal y como lo hace el gen con las características hereditarias de un sujeto a través de su cuerpo biológico. (Dawkins Richard 1976).

En el presente trabajo, observamos la experiencia de dirigentes sindicales haciendo uso de la unidad como herramienta de acción social, en el proceso de construcción de una interesante complejidad, concretada en un accionar colectivo. Describiendo este proceso, aportar al estudio del comportamiento colectivo como un movimiento social complejo que funciona como un sistema abierto que representa un dominio interdisciplinario (Javaloy F. Espelt E. y Rodríguez A., 2007).

Esta experiencia donde encontramos la puesta en marcha de la construcción de “unidad”, se vale del discurso, la comunicación, las reuniones, el intercambio y las contradicciones de diferencias propias de los actores para organizar sus objetivos, dirimir sus diferencias, generar consenso y acuerdos o permanecer en la confrontación y las diferencias. Esta dinámica, se comporta de acuerdo a la distribución del flujo de información al interior del movimiento, visto como un sistema, mediante Asambleas, foros de discusión, reuniones de trabajo, campo donde se materializan las disputas de acción, de los participantes, por espacios, recursos y medios para la acción política y organizativa, aspectos que suelen tener puntos comunes pero se encuentran de manera desordenada, confusa, encuentro este que también comprende, intereses y objetivos personales, grupales, hasta poder lograr unificar una acción de todos, para enfrentar el problema o circunstancia fundamental que define la causa y razón del movimiento y justifica su accionar colectivo.

Para explorar como ocurre el proceso de evolución en los individuos en la sociedad, apreciando la termodinámica del Proceso de Cambio social a través de la

conformación de la unidad como herramienta y con ella, la ejecución y materialización de las transformaciones y cambio, tomaremos el siguiente ejemplo:

La Unidad de Trabajadores llamada Frente Unitario de Trabajadores de Carabobo (FUTC) y su proceso para constituir un frente de acción política.

El Frente Unitario de Trabajadores de Carabobo (FUTC).

Este frente, es un ensayo de unidad política como movimiento reivindicativo político que agrupa a los sectores sindicales y gremiales del Estado Carabobo, dependientes de relaciones de trabajo con patronos tanto del sector privado como del sector público.

Están agrupados los gremios de Ingenieros, salud (médicos, bioanalistas, farmacéuticos, nutricionistas, enfermeros, odontólogos), Abogados, Economistas, Licenciados en RRII, Contaduría Pública, Administradores, Profesores Universitarios, Educación media y maestros.

En los sindicatos están empleados del sector universitario, Gobernación del Estado Carabobo, salud que abarca trabajadores del sistema oficialista de atención denominado Barrio Adentro, sindicatos de trabajadores de PDVSA, diques y astilleros navales (Dianca), sector del caucho como Firestone, Good Year y Pirelli; sector agroalimentario como empresas Polar, construcción, metalmecánica, hierro, aluminio, alimentos, Helados, papel y cartones y la industria automotriz.

En una primera etapa, este encuentro de dirigentes sindicales y gremiales dispuestos a reunirse usando como medio de acción, la unidad como sumatoria para incrementar posibilidades de influencia, se produce a través de reuniones previas, una vez que se dan un conjunto de situaciones laborales relacionadas, con pérdida de la institucionalidad laboral y derechos adquiridos vinculados con las convenciones colectivas que experimentan un proceso progresivo de deterioro en los procesos de negociación y firma de contratos colectivos, en el contexto social de relaciones de trabajo en el Estado Carabobo, fundamentalmente y en su mayoría, en la zona de valencia; así como la discusión de nuevas condiciones de trabajo que modifiquen la continuada precariedad laboral presente, a consecuencia de actos del patrono público y privado en contra de la libertad sindical, mejoras de

las escalas de remuneraciones por pérdida de la capacidad adquisitiva de la masa trabajadora, tanto del sector público como del privado.

Esta respuesta a la unidad, se desarrolla por una serie de medidas dentro de un programa presentado por el Presidente Nicolás Maduro, donde anuncia un Plan de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica, adoptando medidas extraordinarias que datan desde el año 2016 denominadas Decretos de Excepción y Emergencia Económica, que la CRBV establece expresamente como medidas temporales pero que son asumidas de manera permanente por el gobierno nacional, violando la propia carta magna, siendo el último el Nº 41.394 de fecha 10 de mayo 2018, a tener presente en este trabajo, ya que hasta la fecha de octubre de 2020, se ha continuado con la emergencia económica y humanitaria por vía de Decretos de Excepción. Igualmente se anunció un plan de Reconversión Monetaria, Decreto 3.548 del 25 de Julio de 2018, publicado en Gaceta Oficial Nº 41.446, motivo por el cual, -bajo el argumento de ambos decretos y medidas especiales-, el Ministro del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo conocido como Ministerio del Trabajo en Venezuela, suscribe un Memorándum-Circular Nº 2792 de fecha 11 de Octubre de 2018, denominado “Lineamientos para ser implementados en las Negociaciones Colectivas de Trabajo (NCT)”. Dichos lineamientos, traen disposiciones expresas, violatorias de los derechos legítimos de los trabajadores suscritos y vigentes en las Convenciones Colectivas que obligan a patronos del sector privado y público, pero que el Memorándum, exime de las obligaciones contractuales y el impacto en la obligación del pago de los salarios, estableciendo una nueva base de acuerdos no sobre los derechos sino sobre las posibilidades económicas de las unidades de producción, en el caso del sector privado y en base al presupuesto nacional, para el caso de la administración pública nacional, estadal, municipal y descentralizada; fundamentando una serie de argumentos falsos sobre el impacto de la reconversión en los salarios al eliminar 5 ceros al cono monetario, el Bolívar Fuerte que ahora cambia a Bolívar Soberano, cuyo efecto inmediato en las Relaciones de Trabajo es suspender las negociaciones colectivas y los contratos suscritos a nivel nacional.

Esta situación descrita, constituye la base de la contrariedad existencial que debe ser superada con una acción unitaria y colectiva, como vehículo para recuperar las condiciones de vida perdidas.

En un primer momento se encuentran un conjunto de líderes sindicales y gremiales que coinciden en la misma necesidad de enfrentar este exabrupto jurídico contra los trabajadores y sus familias, cuya consecuencia inmediata, es el empobrecimiento del trabajador, a pesar de las diferencias entre ellos, como son:

- Diferencias Ideológicas: En esta clasificación se encuentran quienes apoyan el actual proceso revolucionario, compartiendo ideas socialistas, conjuntamente, con quienes adversan al gobierno de la llamada revolución socialista bolivariana de corte cívico-militar; tienen ideas socialistas moderadas unos y principios de la economía de libre mercado, otros. Estos dirigentes, convienen en un acuerdo de lucha en el cual se definen los límites y alcances de la lucha rechazando toda posición que trate el tema y argumento crítico político, al gobierno de Maduro, así como de posiciones de adhesión y respaldo político al gobierno.

- Diferencias partidistas entre integrantes del partido gubernamental, el PSUV y organizados en la CBST (Central Bolivariana socialista de trabajadores) MAITEC (Movimiento Autónomo Integral de Trabajadores del Estado Carabobo) y dirigentes sindicales y gremiales de los partidos Voluntad Popular, Acción Democrática (Este sector de dirigentes es el mayoritario) Primero Justicia, Un Nuevo Tiempo y otras organizaciones salidas del seno de los trabajadores como es el caso del Partido Laborista, Partido Republicano, Fuerza Laboral y Plataforma Laboral.

- Diferencias por la Organización Laboral a la que pertenecen. Se encuentran reunidos en una acción social de unidad, trabajadores de la CSBT (Central Socialista Bolivariana de Trabajadores), de corte oficialista; la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela), la ASI (Alianza Sindical Independiente), ambas de oposición al gobierno de Maduro. Posteriormente se incorporan, la organización gremial nacional FAPUV (Federación de

Asociaciones de Profesores de Venezuela), la OLSG (Operación Libertad Sindical y Gremial; y la ISG Intersectorial de Guayana, dentro de un proyecto unitario de alcance nacional.

- Diferencias de sectores laborales, en cuanto al sector privado y público, pero además, diferencias en los procesos de organización del trabajo, capital de las empresas, sector productivo (Construcción, metalmecánica, alimentos, petróleo, aluminio, electricidad, Universidades, Maestros y docentes dependientes del Ministerio de Educación Nacional, Estadal y Municipal; presente trabajadores del sector público y del sector privado como el Caucho, Automotriz y autopartes, galleteras, cartones y envases). Las organizaciones que conforman la unidad del FTUC

Estas organizaciones agrupadas en más o menos 25 organizaciones sindicales y gremiales lograron articular una unidad de objetivos de los cuales se pueden señalar:

1.- Presentación de un evento de protesta de calle que partió del Ateneo de Valencia y transitó por la Av. Bolívar de Valencia con destino a la Inspectoría del Trabajo para hacer entrega de un documento reivindicativo sobre la solicitud de anulación del Memorándum-Circular Nº 2792 de fecha 11 de Octubre de 2018, denominado “Lineamientos para ser implementados en las Negociaciones Colectivas de Trabajo (NCT)” del MPPPST.

2.- Organización de ruedas de prensa (Se realizaron 4) con diferentes voceros del grupo, sobre los reclamos laborales asociados con la pérdida de las negociaciones, suspensión de los contratos colectivos y violaciones sistemáticas de la libertad sindical y precariedad laboral.

3.- Se establecen conversaciones con el sector empresarial organizado de Carabobo, Fedecámaras, Cámara de Comercio, Fedeagro, Cámara de Turismo, Fedeindustria, Capemiac, con el propósito de suscribir un acuerdo bipartito entre trabajadores y empresarios para discutir las transformaciones necesarias en las relaciones de trabajo teniendo como horizonte un cambio de modelo que permita crear condiciones para la salida de la crisis económica, política y social de

Venezuela. En estas conversaciones, se organizó un gran evento en la AEEC (Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo) denominado Trabajo Decente y los principios de la OIT a raíz de los reclamos celebrados por las organizaciones empresariales ante la OIT, como consecuencia de la visita de la Comisión de encuesta de la OIT en el mes de abril del año 2019. En este evento, se realizaron intervenciones de representantes laborales y empresariales de Carabobo sobre un gran acuerdo bipartito. Es de señalar, que aún se mantiene planteado este preacuerdo y la elaboración de un documento que organiza unas 7 mesas de trabajo sobre los temas que se presentan en el anexo B.

4.- Participación conjunta con el sector empresarial de Carabobo de la presentación de los reclamos ante la comisión de encuesta de la OIT que visitó la ciudad de Valencia, Caracas, Ciudad Guayana y Maracaibo, para recibir las denuncias de empresarios y trabajadores sobre las violaciones de los convenios 27, 43 y 83 suscritos por Venezuela con la OIT y que son objeto de denuncias ante ese organismos por incumplimiento del Estado para con las organizaciones laborales y empresariales.

Termodinámica de la Unidad

La construcción del sistema unitario por el cual se abordan los objetivos anteriores y se logra la participación de estas agrupaciones organizadas en el FUTC, se inicia con reuniones previas de incremento progresivo de organizaciones. En un lapso de 30 días se realizaron 4 reuniones preparatorias, donde la información y el discurso se centra en el flujo de intercambio de información, con una organización incipiente o estado estacionario donde la coincidencia de los objetivos tiene como elemento central la necesidad de unirse en torno a reclamos estrictamente laborales y no políticos partidistas, ni de reclamo en contra del gobierno nacional. Se establece, que el actor a enfrentar es el patrono público y privado y no el gobierno nacional de Nicolás Maduro, así como las condiciones de desmejoramiento que se desprenden de la precariedad de los derechos, la caída del poder adquisitivo por la pulverización progresiva del salario y la baja productividad.

Adicionalmente a estas razones de fondo, es de señalar la influencia de expertos laborales y estudiosos de la Relaciones de Trabajo, pertenecientes al mundo

académico universitario y de defensa en Derechos Humanos, así como representantes de organizaciones de formación sindical como el Instituto de Altos Estudios Sindicales (INAESIN), el (GEDES), el Programa Venezolano de Educación Acción en DDHH (PROVEA), los cuales visualizan este esfuerzo dentro de una estrategia de emprender un movimiento que inicie transformaciones importantes al interior del movimiento de trabajadores y su papel como actor político. Cabe destacar, que contribuye con el proceso de unidad, la coincidencia formativa de los dirigentes en cursos de formación multiplicativa, previos.

En estas reuniones, se entremezclan horas de intercambio de información por la vía de los discursos, fijación de posiciones de principios ideológicos y políticos cuidadosamente entremezclados con la necesidad de mantener un acuerdo general que satisfaga a todos para accionar en conjunto. Estos discursos, muestran un amplio y variado contenido de símbolos y lenguaje, donde se expresa entusiasmo, pesimismo, pragmatismo, análisis situacional, discursos emotivos, manejo de emociones, elaboración de estrategias para la acción política, análisis y presentación de casos y experiencias.

Todo este conjunto de conductas, se acompañan de muestras variadas de compañerismo pero también de actos de distanciamiento y reagrupamientos internos, creándose una especie de coincidencia parcial de conjuntos de personas y pequeños grupos, los cuales intercambian relaciones e información diversa, para solidificar posiciones de apoyo por medio del intercambio informal. Una especie de subsistema de unidades grupales inmersas y formando parte del sistema unitario principal que conforma al FUTC. Cabe señalar, que el flujo que energiza al sistema operando como medio para intercambiar e interactuar, es la información, el lenguaje y la comunicación.

Respuestas de orden y estados estacionarios iníciales.

Como primeras aproximaciones de orden se pueden señalar:

- Definición de reuniones periódicas.
- Definición de los representantes para asistir a las reuniones.

- Selección de un equipo coordinador.
- Selección del equipo de apoyo de manejo y reproducción de la información.

En un segundo nivel de orden:

- Determinación de las acciones.
- Acuerdo sobre posiciones de reclamos en los distintos centros de trabajo
- Organización de talleres y cursos de formación.
- Determinación de los símbolos a ser usados en los actos organizados y el discurso que debe ser recurrente para la participación de todos los dirigentes y organizaciones involucradas.

En un tercer nivel.

- Compromisos de participación y cumplimiento de las cuotas de accionar integrativo.
- Presencia y participación en los eventos acordados.
- Presentación de propuestas compartidas sobre el problema de violaciones de los derechos laborales.
- Encuentro Nacional CTV, Intersindical de Guayana, FAPUV, FUTC, Alianza Sindical de Aragua, Lara, Táchira, Zulia (En este Estado se realizó a distancia, coordinado por Froilán Barrios) actividad realizada en Valencia, con la presencia de José Elías Torres, Henry Arias, Lourdes Ramírez de Viloria, Roberto Ayala, Alberto Maldonado, José Patines (Cancillería), Deillily, Hugo, Ana Rosario Contreras y los locales Omar Escalante, Johnny Magdaleno, Diesbalo Espinoza, Norma Torres, Carlos Michelena, Ely Montañés, Rodrigo Penso; así como otros importantes líderes nacionales , regionales y locales, como parte de la Operación Libertad Sindical y Gremial, con el objetivo de presentar un proyecto de sociedad por los trabajadores. (Este evento fue expresión de máxima entropía y creación de orden como resultado de fuerzas convergentes con expansión más ampliada)

Evolución de la Estructura y cambios en el sistema

El flujo de información como energía para esta estructura y el sistema que adopta, encuentra modificaciones permanentes, cambios continuos, sobre las cuales actúan indistinta y de manera natural, todos los involucrados, a pesar de las marcadas diferencias; dinamizados al calor del flujo de información que se destina, sostiene, permanece y realiza, para agrupar en una Unidad de objetivos estos actores sociales; poder conformar, en un primer grado, un intercambio de relaciones interpersonales estables (debe tomarse en cuenta la disposición de los líderes de entender la utilidad estratégica como factor de fuerza y acumulación de energía que conlleva la unidad como herramienta de la acción, fundamentalmente, por las diferencias existentes, entre cada uno de ellos, pero con una conciencia individual, de la importancia de este proceder racional), con el intercambio interindividual y grupal que mantiene la participación y la integración en las reuniones; en un segundo orden, la conducta individual asociada con la acción colectiva necesaria como herramienta para la lucha reivindicativa; y en un tercer nivel, la fuerza social para las acciones de calle como medio de presión para plantear las demandas y formar un movimiento para logros concretos y satisfacción de las demandas políticas relacionadas con la pérdida de derechos laborales fundamentales; así como los intercambios de flujos de información para sostener y envolver en una especie de “pegamento unitario” a los integrantes del movimiento.

Estos estados de cambios permanentes, seguidos por las actuaciones conscientes de los participantes para mantener un estado de organización y de orden, son acompañadas de igual forma, por formas y resultados de situaciones que modifican los estados estacionarios acordados por los participantes. Por ejemplo, la acción de presentar un documento de rechazo ante la Inspectoría del Trabajo, Cesar “Pipo” Arteaga de Valencia, generó expectativas que no fueron satisfechas pese al gasto de energía, el cual pudiese considerarse insuficiente por parte de los integrantes del FUTC visualizados como polos coincidentes pero contrapuestos entre partidarios del régimen y oposición. Ambos ejercen una convocatoria de calle, que genera la expectativa inicial de concentrar una gran participación de la población, de parte y parte; pero esto no ocurre.

Nuestra observación, encuentra como hecho resaltante, que los integrantes agrupados en dos sectores diferenciados contrapuestos, no implementaron el máximo de esfuerzo en la convocatoria, en espera de que el contrario imprimiera la fuerza que requería cada uno por su parte. En el caso del grupo de oposición, la presencia de un gran número de contrarios al régimen, era un factor de triunfo. Caso contrario, el sector oficialista, veía en el sector de oposición una fuerza participativa de reclamos y lucha contra la pérdida de derechos laborales, que no tiene los adeptos al proceso bolivariano. Luego, los discursos realizados para el fortalecimiento del acto, al salir de la entrega del documento, fueron considerados insuficientes para interpretar la dinámica de permanencia de la unidad y la efectividad de la acción, lo cual incide, en la continuidad de la unidad como herramienta de logro y así ocurre. A partir de este momento, la unidad comienza un proceso progresivo de debilitamiento que va separando de la participación al sector oficialista. Los acuerdos para desarrollar esta actividad de calle, establecidos con anterioridad con una necesidad de establecer organización de la acción colectiva, van acompañados de acciones que incorporan una serie de consecuencias derivadas no pensadas pero que van conformando estados de desequilibrios sobre lo que ha podido ser establecido y crea situaciones que tienden a modificar los comportamientos y acciones acordadas, obligando de esta manera a los participantes a modificaciones constantes para buscar el estado inicial de orden estacionario. Por ejemplo, ¿porque esa acción de rechazo al Memorándum? ¿Porque y como se acuerda un lugar para iniciar la marcha de calle convocada? El primer nivel de flujo de energía está asociado a los intercambios individuales entre los participantes, por medio de los cuales, se consume energía para mantener intercambios relacionados con encontrar puntos comunes, establecer alianzas de grupo y en definitiva, *unidad de propósitos.*

Un aspecto clave, es que no se pudo concretar un mensaje colectivo, o una pancarta que interpretase la demanda principal de todos. Un segundo nivel de flujo y consumo de energía se desprende de los intercambios en donde los participantes no esconden sus diferencias y las afloran, creando interacciones de mayor efusividad y de continuadas discusiones y desencuentros que exige un mayor consumo de energía, al tratarse de intercambios donde las distintas estratificaciones

basadas en las diferencias emergen condicionando desencuentros constantes existentes, que deben ser sometidos al objetivo unitario mediante un trabajo de sostenimiento de comunicación armónica de constante cementación grupal. En este consumo de energía física, mental y biológica, el medio de intercambio utilizado de manera constante, son los flujos de información, donde se manifiestan contenidos que transmiten entre los participantes, códigos de significados, pasan a través de un "*tamiz selectivo*" permanente, donde la interpretación clara de los propósitos, motivaciones, estados anímico y objetivos individuales y grupales, se ponen de manifiesto permanentemente, a través de una *comunicación sistematizada y sistémica;* ya que la misma, se desarrolla de forma sostenida y continuada. Los intercambios se desarrollan entonces, con flujo de información, interpretación de símbolos, comunicación, selección de la información de contenidos y símbolos, elaboración de aproximaciones de acuerdos y análisis de situaciones concertadas para el intercambio, como contenido resultante, que estabiliza o desestabiliza la Unidad como sistema y al movimiento como herramienta, para ser finalmente aplicadas al accionar del sistema el cual a su vez, canaliza las interpretaciones de los participantes en un criterio o posición grupal y colectiva dominante que forma la dirección del colectivo.

Pero en este proceso, hay residuos de información como energía perdida, provenientes de los intercambios, que pertenecen a criterios, intereses y visiones, pertenecientes a cada individuo participante y como parte de su visión personal de vida, que al pasar por el "*tamiz selectivo"* son desechados por el grupo, pero siguen formando parte de la información que procesa y maneja el sistema de creencias y diferenciación de la valoración individual que cada participante posee, de su particular percepción de la realidad. Estas formas, crean y conforman, estados de pérdida de energía y contenidos de información que al ser desechados por el intercambio estabilizador del orden de la organización del grupo, definen al término "entropía del sistema", creando situaciones permanentes de inestabilidad, desorden y desencuentro, que exigen ser abordadas, pero en cuyo tratamiento y cuidado, adicionalmente al sistema estabilizador principal, deriva un nuevo tipo de intercambio, un estado que facilita condiciones de azar e intercambio *estocásticas* de la información y del resultado de este procesamiento por parte de los

participantes, condicionando, estados de cambio permanente, en el ánimo de consenso, en la aceptación de propuestas, en el direccionamiento de la acción; efectos, que aun y cuando están presentes en el aspecto individual de los participantes (recordemos, que la orientación coordinadora del trabajo de cohesión, dispone esfuerzos de integración y trabajo de grupo, donde no se tiene siempre la razón lógica sobre el abordaje de los problemas que se tratan) deben ser cuidadosamente tratados y matizados para evitar aflorar las diferencias naturales que ya existen de previo y así superar las pérdidas posibles en la construcción de acuerdos y consensos, acerca de información y propuestas logradas que implican coincidencia en su tratamiento, como objetivo principal que se le sigue a la Unidad como herramienta, continuando, el camino de conformación estable de esta unidad como acción del colectivo y movimiento con objetivos.

El resultado de este proceso, muestra rupturas constantes, desencuentros donde las diferencias y los objetivos individuales y de grupo, se imponen. Esto es la regla, la excepción es la acción de consenso para la unidad, verdadero acto de gasto de energía para el sistema y su estabilización. En el ejemplo que forma este aparte explicativo, solo se pudo concretar estas acciones y en cada una de ellas siempre el despliegue de energía y trabajo grupal, en una gran mayoría de los participantes, pudo sostener condiciones para mantener en bajo perfil de resolución y expresión, las diferencias naturales, causa principal de desencuentros políticos y obstáculo en la acción colectiva para lograr la unidad del movimiento. Mientras se mantuvo la realización de esas acciones indicadas arriba, su planificación, organización y realización fue el verdadero pegamento grupal. La continuidad del FUTC se ha visto comprometida a consecuencia de que los participantes nunca han dejado de abandonar o desechar sus creencias en aras de fortalecer el frente de lucha laboral creado. Es importante señalar, que esta es la regla, la diferenciación; y la excepción, la unidad, que solo bajo condiciones muy especiales y permanentes, que permitan la consolidación de un sistema estable, es posible sostener. El FUTC se mantiene con los dirigentes iniciadores del sistema de unidad de todos estos sectores, los cuales siguen actuando como movimiento y realizando acciones reivindicativas y de corte protestatario, manteniendo una “unidad potencial”. Este último aspecto ha incidido en el alejamiento del sector oficialista, ya que las discusiones sobre

derechos y reivindicaciones no satisfechas; así como de las demandas por mejoras laborales, son rechazadas por los partidarios del Gobierno de Maduro quienes consideran que de esta manera no logran concretar éxitos en las reivindicaciones, sobre todo, en la lucha con el patrono privado. En el caso de las empresas que han sido intervenidas, a pesar de tener contactos y coincidencias en los objetivos de lucha con el FUTC, las directivas de las organizaciones sindicales que sufren de las intervenciones por el Ministerio de Producción y Economía, pierden capacidad de organización para sostener esperanzas de reactivación en difíciles condiciones. (Caso Firestone, Pirelli, Good Year, Smurfit, Kellogg.). Pero consideran, que deben centrarse en la lucha dentro de la empresa y rechazan toda posibilidad de generalizar la lucha contra el modelo político y económico que es la causa principal del deterioro laboral, en base a las decisiones que se toman en las altas esferas del Gobierno y los criterios para impulsar la inversión, la productividad, el trabajo, la formación profesional, el bienestar y el progreso social.

Reflexiones finales

El comportamiento del sistema FUTC basado en la Unidad como herramienta de la acción colectiva sirve de ejemplo de cómo se manifiesta la termodinámica expansiva de la red humana social.

1. Se corresponde a un objeto justificativo particular, propio, para el cual, la *unidad como respuesta* se manifiesta, y se convierte en herramienta de la acción humana, a consecuencia de que los actos en individual, no permiten la superación de los problemas que aquejan al colectivo afectado, el cual, desarrolla la respuesta pero debe construir una relación de simbiosis operativa para el acto de toma de conciencia entre los integrantes de la unidad direccionada a desarrollar, una organización que se materializa en un sistema de información, comunicación y acción. En el caso del FUTC, la unidad es una contrapropuesta, la respuesta obvia y natural que confronta. Enfrenta a otra estructura y sistema que le reduce y opone a su evolución. Es una respuesta de nivel de complejidad por sus variables y condiciones, a consecuencia, de la también compleja estructura que le es contraria y opone. Los sujetos que conforman la unidad y activan la expansión de sistema de

relaciones y despliegue de energía, como flujo de información, conforman, distintas formas diferenciadoras que se tornan elementos de acción, aun y cuando todas las diferencias, en ambos casos existen para uno u otro caso; solo sirven algunas de estas diferencias como elementos estocásticos y de concurrencia, e incluso, dinamizadores como variables de efectos de orden y azar; que en realidad, conlleva la causalidades particulares, siendo estas, las que caracterizan al propio sistema de unidad y acción como red de expansión humana.

2. Los estados estacionarios son estadios temporales en los cuales el flujo de energía al interior de los procesos entre elementos del sistema; origina un tipo de intercambio derivado del flujo de energía (en el caso de sistemas sociales, hablamos de información) entre estos componentes, por el cual, el consumo de energía entre ellos se hace previsible, más lento y de condiciones conocidas, permitiendo y facilitando, un mejor control y manejo del intercambio con el entorno o contexto del sistema, así como el intercambio entre los elementos del sistema al interior y por ende, hace conocido y favorable la interacción con el exterior del sistema, bajo un esquema de estabilidad de las condiciones de operatividad del sistema, consumo y flujo de información. Estos estados denotan la verdadera esencia de la evolución porque permite definir los cambios que operan a lo interno y las posibles respuestas, así como la imposibilidad de conocer, a consecuencia de la entropía del sistema, las nuevas estructuras que se conforman entre la conducta racionalmente organizada por los elementos constitutivos de un sistema social dado y los fenómenos estocásticos y de azar, que inciden en las transformaciones finales de la red de expansión humana.

3. Los estados estacionarios, son un preámbulo a la respuesta de la unidad como herramienta de la acción colectiva. Al mismo tiempo, la causa de la ruptura del sistema. La confluencia de los elementos que integran el sistema social, una vez que opera el reconocimiento de condiciones, se estabiliza, pero la continuidad de esta estabilidad es variable causal de acciones de

control y parámetros de orden. La respuesta natural al interior del sistema de los participantes es a generar resistencia en los intercambios para no corresponderse con ese orden al que se considera, por naturaleza elemental de los sistemas biológicos, una condición adversa que debe ser cambiada y superada por otra mejor o que se corresponda con los intereses de individuos y grupo dominante.

4. Este trabajo organizativo consciente, conlleva un proceso de aprendizaje, tanto en el plano de los individuos como para la acción social colectiva y materializada en los sistemas sociales. Puede necesitar de un largo periodo de acumulación de experiencias o puede ser aprehendido mediante programas especiales y conocimientos comprobados en estudios y conocimiento sistemático organizado por igual. Esto último es lo que denominamos la Acción Sindical Formativa Multiplicativa (ASFM). En ambos casos, un programa formativo fue de gran utilidad en el caso del FUTC

Referencias

Adams Richard (2007) “La Red de la Expansión Humana”, UAM, México.

Agamben Giorgio (2006) “Homo Sacer”, Pre-Textos. Valencia Es.

Dawkins Richard (1976) “The Selfish Gene” Oxford University Press. NY.

Derrida Jacques (1967) “La Estructura y la Diferencia” Anthropos, Barcelona.

Erickson Erick (1977) “La Identidad Psicosocial” Enciclopedia Intern. de las Cs.Ss. Aguilar, Tomo V, Es.

Hayek von Friedrich (1981) {1978] “Nuevos estudios en filosofía, política, economía e historia de las Ideas”. EUDEBA. Bs. As.

Javaloy, F., Espelt, E & Rodríguez A. (2007) “Comportamiento Colectivo y Movimientos Sociales en la Era Global”, Mc Graw Hill. España

La Clau Ernesto (1987) “Hegemonía y Estrategia Socialista. Hacia una radicalización de la Democracia”. Siglo XXI, Madrid.

La Clau Ernesto (2005) “La Razón Populista”, Fondo de Cultura Económica, Bs.As.

López Andrés. (2012) “ Del Tractatus Lógico-Philosófhicus a las Investigaciones Filosóficas y la Teoría de los Juegos Lingüísticos de Ludwig Wittgenstein”, Escritos, Vol. 20, Nro 44, Enero-Junio, Medellín, Col.

Habermas Jûrgen (1987) “Teoría de la Acción Comunicativa, Taurus, Madrid.

Melucci Alberto (1996) “Challenging codes: Collective action in the information age”, Cambridge University Press.

Melucci Alberto (1999) “Acción colectiva, vida cotidiana y democracia”, Colegio de México, Mex.

Mises von Ludwig (2001) [1949] “La Acción Humana” Tratado de Economía 6ta edición, Unión Edit. Madrid. España.

Vásquez Gerardo y Smith Rolando (2017) “Relación verdad-populismo en la determinación de la Pos-

Verdad política y su impacto en la conformación de una sociedad sostenible” Congreso Nacional de FACES, Julio 2017, Universidad de Carabobo, Valencia, Vzla.

Tyrtania Leonardo (2009) “Evolución y Sociedad. Termodinámica de la supervivencia para una sociedad a escala humana”. UAM, México.

Wittgenstein Ludwig (1945) “Investigaciones Filosóficas” G.E.M. Anscombe, R. Rhees

https://www.uv.mx/rmipe/files/2015/05/Investigaciones-filosoficas.pdf

CAPITULO 23

GESTÍON DEL TIEMPO: RECURSO PARA LA DIRECCIÓN DE PERSONAS EN ÉPOCA DE PANDEMIA EN VENEZUELA

Belkys Suárez

Introducción

En la actualidad, la sociedad mundial ha sufrido importantes cambios que generan nuevas maneras de asumir tanto la vida personal como la laboral, ello ha generado incertidumbre, ansiedad y hasta estrés en los individuos.

En tiempos de pandemia que genera incertidumbre y peligro, la voluntad personal humana es asombrosa, una y otra vez se impone sobre las adversidades increíbles, es allí donde se crece el valor y el poder de la voluntad independiente de cada uno de los individuos por superar el riesgo.

Si nos ubicamos en el contexto que nos rodea actualmente en Venezuela al igual que en el resto del mundo, los seres humanos nos hemos visto amenazados en el aspecto de salud, donde la vida peligra si no se asumen los protocolos de bioseguridad emitidos por las autoridades sanitarias de cada nación. En sí, hoy por hoy, cada individuo es responsable de ella teniendo que proteger y garantizar su vida y la vida de su núcleo familiar y laboral.

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, alto costo de alimentos, medicinas y servicios, insuficiencia de combustible, dolarización de los rubros, hiperinflación, devaluación de la moneda entre muchos otros.

En ese sentido, las personas y las organizaciones tienen que adaptarse a un nuevo estilo de vida que le permita soportar los dilemas y desafíos diarios. Para ello: a) las personas tienen que hacer uso de nuevas estrategias, hábitos, recursos y herramientas que le permitan sopesar la situación para mantenerse activos, b) las organizaciones tienen que ejecutar una serie de transformaciones en su sistema para mantenerse competitivas, deben cambiar su estilo de administración, dirección y gestión; aunado a lo anterior, la postura que adoptan de acuerdo con los cambios exigidos por el ambiente en los cuales tienen que operar.

Por lo antes descrito, se debe hacer uso de nuevos hábitos, recursos y herramientas que estén a su alcance para soportar el esquema del tiempo y de dirección, que guíe su accionar y las actividades de modo personal y laboral hacia el éxito.

Para efectos de este trabajo, la dirección de personas se enfoca en el talento humano, las personas, los individuos que actúan de manera autónoma desde sus hábitat (hogares) como centro de trabajo para cumplir con obligaciones y responsabilidades laborales, así como también compartir el tiempo con otras actividades a saber: domésticas, familiar y ocio entre otros.

De acuerdo al Diccionario de la Real Academia Española (RAE) (2019), el tiempo tiene diversas connotaciones desde el ámbito que nos atañe, puede ser: oportunidad, ocasión o coyuntura de hacer algo; espacio de tiempo disponible para la realización de algo.

En cuanto a la gestión del tiempo, es considerado a saber: a) un recurso valioso b) una herramienta de management que permite manejar y disponer plenamente del tiempo de trabajo, evitando en lo posible toda interrupción que no agregue valor a los objetivos tanto personales como a la organización; y c) actos sucesivos en que se divide la ejecución de algo para el logro de metas.

En sí, gestionar el tiempo significa dominar el propio tiempo y trabajo, en lugar de ser dominado. A este propósito, Drucker (1990), considera que el tiempo es el recurso más importante; y quien no lo sabe administrar no sabe administrar nada.

En los actuales momentos la gestión del tiempo es de suma importancia, pues para cumplir a cabalidad con todos los compromisos hay que hacer uso efectivo del mismo; en sí la inadecuada gestión del tiempo, además de tener consecuencias negativas en el ámbito profesional, tiene repercusiones importantes en el entorno personal, familiar y social.

El propósito investigativo de este estudio, fue el de reflexionar sobre la gestión del tiempo: como recurso para la dirección de personas en época de la pandemia en Venezuela.

El trabajo centra su interés en los ejes a saber: a) gestión del tiempo dimensión organizacional, b) tipología, fases, factores c) dirección de personas, en tiempo de pandemia.

Se considera que el objeto elegido es de trascendencia porque es un tema de actualidad y se encuentra hoy más que nunca con vigencia es un recurso que está a la disposición de todos los individuos y es un desafío para cada persona hacer uso efectivo del mismo para poder alcanzar los propósitos de vida.

La pertinencia del estudio es de interés, por cuanto: a) constituye una de las dimensiones fundamentales en la contextualización de la actividad personal y laboral, b) es clave para el mundo de vida y del trabajo, c) todo en la vida gira alrededor del tiempo y d) es un elemento valioso que bien aprovechado genera beneficios.

En resumen, la gestión del tiempo suele ser vista como el rendimiento de una persona o individuo, depende en gran medida de una adecuada atención y organización de su tiempo, es por ello, que saber planificar, uso de buenas técnicas, estar atento, estar motivado y tener confianza, son elementos claves para lograr con éxito una verdadera gestión del tiempo.

Gestión del tiempo dimensión organizacional

La gestión del tiempo y su análisis desde la dimensión de la organización no es una temática nueva, por el contrario siempre ha estado en las agendas y en el debate de los gestores de personal. Es por ello, que a lo largo de la historia la gestión del tiempo ha sido tema de estudio desde diferentes puntos de vista, a este propósito, a continuación se presenta la tabla 1, con la visión en cuanto a la gestión del tiempo de algunos autores.

Tabla 1
Gestión del tiempo

Autores	Percepción
Aristóteles	Es la base del devenir de la naturaleza
San Agustín	Es la realidad interna donde se despliega el alma, en correspondencia finita al Dios infinito
Newton	Marco absoluto donde los fenómenos se suceden
Leibniz	Es la relación de la sucesión de los fenómenos
Kant	Forma a priori que toma la sensibilidad interna

Einstein	Es la contraparte del espacio.

Fuente: Suárez, B. (2020)

Tal y como se puede apreciar en la tabla anterior, **s**on varios los autores que han escrito acerca de la gestión del tiempo, sin embargo, en el ámbito de la gestión administrativa Drucker (1990), ha sido uno de los primeros en analizar el tiempo como uno de los recursos disponibles en las organizaciones y la gestión del mismo la considera como un talento que deben poseer los directivos qué dirigen las personas en las empresas, a los fines de poder alcanzar los propósitos tanto estratégicos como personales.

En ese sentido, Drucker ((*Ob.cit*), afirma que un directivo eficaz es aquel:

> Que no comienza a actuar antes de verificar su tiempo y no planifica antes de aclarar el sentido real de éste. Luego intenta manejarlo y elimina toda demanda improductiva de su tiempo. Por último, consolida su tiempo discrecional mediante la más grande cadena posible de unidades consecutivas (p.34)

De la cita anterior, se puede extraer, que todo gestor eficaz es garante de su propio tiempo, y rutina de vida, en donde le da sentido, uso discrecional y la conveniencia para alcanzar los resultados planteados con antelación.

En esa dirección, el gestor eficaz se plantea lo siguiente:

- Registro de su tiempo: el cual consiste en llevar un registro del uso real del tiempo; identificando las actividades no productivas que deben ser eliminadas, transfiriendo a otros las que pueden ser delegadas y eliminando aquellas que restan el tiempo a otras personas.

- Identificación de las causas de pérdida de tiempo: relacionadas con la detección de actividades que no agregan valor al sistema.

- Consolidación del tiempo discrecional: hace referencia a contar con el tiempo libre para llevar a cabo las tareas fundamentales, manteniéndolo bajo su control en una forma continua.

Por otro lado, Drucker (*Ob.cit*), señala, que el tiempo es un recurso particular por cuanto: es inflexible, no pertenece a nadie, no puede ser alquilado, arrendado,

obtenido o comprado, no tiene precio, sin capacidad de almacenamiento, perecedero, escaso, irreemplazable y presente en cualquier situación. Por lo tanto, cada individuo es dueño del mismo y lo gestiona a su conveniencia.

Gestión del tiempo: Tipología

Para iniciar, el tiempo no posee el mismo significado para todas las personas; a ese propósito, se puede puntualizar, que existen dos tipos de tiempo:

El primero, distinguido como tiempo objetivo, externo o cronológico es medido por los relojes e intervalos, se plasma y se planifica en agendas, calendario, entre otros, sirve para sincronizarnos, se puede: comunicar, compartir, monitorear y evaluar. Es decir, se puede gestionar a partir de directivos, gestores y para este estudio lo asociamos con la gestión del tiempo organizacional.

En segundo lugar, el tiempo subjetivo hace referencia a lo interno de cada individuo, persona, se encuentra caracterizado por: intereses, necesidades, expectativas, postura y visión de sí. Es por ello, que el tiempo subjetivo es el que le da control a nuestra vida. El control del mismo exige el autoconocimiento, la percepción de sí mismo y del mundo, es el que justifica la existencia y aporta criterios para distinguir elementos prioritarios de los elementos secundarios.

Es de acotar, que el tiempo subjetivo o interno es vivenciado, sentido y se puede observar el paso de los acontecimientos de los hechos de interés; en sí, el tiempo será importante si lo consideramos como una oportunidad, para crecer, desarrollarnos y vivir la vida de acuerdo a conveniencia.

Finalmente, el tiempo subjetivo en lo particular lo vinculamos con la gestión personal.

Gestión del Tiempo: Fases

A continuación, se presentan las diferentes fases que involucra la gestión del tiempo efectiva, en principio se debe pasar por algunas etapas entre las que se consideran:

- Interiorización: refiere a la fase previa en donde el gestor reconoce que algo está desviando los propósitos en la gestión del tiempo, busca analizar las principales causas de pérdida del tiempo.

- Conciencia: sólo siendo conscientes de las desviaciones, se puede realmente sentir deseos de mejorar. Para ello, se sugiere: diagnosticar, planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos disponibles.
- Voluntad: es de importancia que una vez que haya decidido mejorar los aspectos desviados, el gestor guie y oriente todo el proceso.
- Auto motivación: el gestor debe de alentarse a él mismo y animarse a conseguir los propósitos previamente definidos en conjunto con el talento humano que se encuentra adscrito a su línea de dirección.

En suma, lo que hace al directivo o gestor más efectivo, es poner en práctica herramientas internas que le permiten adecuarse y hacer uso del ajuste en el momento más oportuno; entre estas herramientas se pueden considerar: a) autoconocimiento refiere a que el gestor observa en su interior pensamientos y acciones; b) conciencia, distingue lo que está bien o lo que está mal; c) imaginación, plantear nuevas posibilidades; d) independencia, elegir mejores alternativas que favorezca a la gente y a las organización que representa.

Lo antes descrito, conlleva a accionar como un gestor proactivo.

Gestión del Tiempo: Factores

En esta dirección, Marín y otros citados por García y Santizo (2010), señalan que para hacer óptima la gestión del tiempo hay que tener en cuenta diversos factores, entre los que destacan:

Organizacionales: estos factores agrupan elementos claves a saber: estructura, cultura, procesos, comunicación y todo aquello que involucra la dinámica organizacional, para ser más específico a continuación se mencionan algunos:

- Factores culturales: estos hacen referencia a los estilos de cultura, trabajo, métodos, costumbres, entre otros, que responden a una concepción de la organización muy distanciada de la realidad vigente.
- Estructura y dinámica organizacional: referidos a la formulación de objetivos estratégicos, planificación y metas por alcanzar.
- Factores de comunicación: refieren a las divergencias y contradicciones en los sistemas de información, el ruido, bolas, runrunes por desinformación entre otros.

- Factores de tarea: relativos a inconsistencia de las descripciones de cargo, indefinición del puesto de trabajo.
- Centrados en el factor humano: hacen referencia a los gestores y los colaboradores, se estima que ambos posean las competencias idóneas para desempeñar los cargos por los cuales fueron contratados.
- Factores del contexto: referidos a la adecuación de la organización a su entorno (fuerzas, cultura, normas y valores).

Personales: estos factores refieren a las características biográficas de los individuos, así como: actitudes, percepción, habilidades, destrezas, talentos, competencias entre otros. Seguidamente, se describen algunos:

- Factores de Personalidad: en el entendido que la personalidad es el crecimiento y desarrollo global psíquico del individuo.

Es decir, las formas en que el individuo reacciona ante la interacción con otros. También se puede indicar, que la personalidad de los individuos puede afectar a la aplicación de las técnicas, métodos y herramientas para la mejora de la gestión del tiempo.

- Factores individuales: ubicándolos como competencias, actitudes y habilidades para afrontar y asumir realidades independientes.

Drucker (1990); Covey (1995), Alles (2009); García y Sentizo (2010) y otros autores coinciden en que las organizaciones cada vez más aprecian y valoran la gestión del tiempo como herramienta, recurso, hábito de dirección, puesto que: 1) vinculada al ámbito laboral; eleva el rendimiento, la productividad y la eficiencia empresarial. En otras palabras, impulsa la competitividad organizacional. 2) desde el aspecto personal, contribuye a alcanzar los objetivos individuales, canalizar necesidades e intereses del personal, motivar al logro de los individuos. Es decir, darle sentido y dirección a la vida porque lo aprovecha y le da el uso a conveniencia, partiendo y atendiendo a necesidades reales.

Por otro lado, Morín (S/F), dice que las urgencias del día a día nos hacen perder la noción del valor del tiempo y de la vida, y socavan nuestras relaciones con los demás e incluso con nosotros mismos. No sólo perdemos el hilo de nuestro tiempo, también perdemos tiempo de nuestra vida en la espera de lo que acontecerá u ocurrirá en el futuro.

Dirección de personas en tiempo de pandemia

En tiempos complejizados y de convulsiones económicas, políticas, sociales y culturales que estamos viviendo actualmente en Venezuela y en el mundo, 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.

En ese sentido, Dolan y Martín (2003), afirman que siendo conscientes de lo valioso que es el tiempo hoy en día para todos, la dirección de personal juega un rol de gran importancia para la consecución de los propósitos tantos personales como organizacionales.

Por otro lado, entendemos que la dirección es el proceso de guiar las actividades de los miembros de la organización en la dirección adecuada, asumiendo elementos estratégicos tales como: misión, visión, valores, objetivos, cultura, entre otros. La dirección incluye focalización en los miembros organizacionales como personas y abordar las buenas relaciones entre los individuos.

A este propósito, Chiavenato (2002), define la dirección como: Función administrativa referida a las relaciones interpersonales del directivo con sus colaboradores. En otras palabras, dirige actividades colectivas, en búsqueda de los objetivos deseados.

Es de acotar, que la dirección de personal 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 otra dirección, en el año 1918 donde la humanidad se vio expuesta a una pandemia denominada Gripe Española, la humanidad no había enfrentado de una manera directa nuevas pandemias a nivel mundial, tal como la que actualmente estamos enfrentando (Covid-19). Por tal motivo, y en vista de sus graves repercusiones en la salud de las personas, las organizaciones han tenido que adoptar y adaptarse a los protocolos establecidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS) en resguardo de la vida de los seres humanos.

Nuestro país al igual que otras naciones, se ha acogido a las exigencias y regulaciones internacionales en materia de salud en resguardo de la vida de sus

ciudadanos. De igual modo, las organizaciones no escapan al cumplimiento de tales exigencias en amparo de la salud de su personal.

El entorno actual del país 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 en consonancia con las exigencias internacionales (OMS) y nacionales como las contempladas en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela año (2020), a fin de garantizar la continuidad de las actividades empresariales en función del recurso tiempo y tomando en cuenta los siguientes aspectos:

- Redimensionar sus procesos de gestión administrativa, operativa y 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.
- Desarrollar y cumplir los protocolos internos en materia de bioseguridad establecidos por la (OMS) y los Organismos gubernamentales nacionales y estadales, en resguardo de la salud de las personas en general y por ende de las organizaciones.
- 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 transportes, subsidio de combustible, entre otros.
- Hacer uso de la tecnología impulsando las actividades de tele-trabajo, 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 concientización a nivel del personal de la organización en cuanto a: comportamiento preventivo y responsable, para la minimización de los riesgos asociados con la pandemia (Covid-19).
- Inversión en materia de seguridad laboral relacionado con la dotación de equipos de protección personal y al mismo tiempo en actividades que garanticen ambientes laborales con el mayor grado de sanidad posible.

- Monitoreo continuo a la salud del personal miembros de la organización sin excepción, con mayor énfasis en aquellos trabajadores en condición de mayor edad y con posibles patologías de base, (diabetes, riesgos cardiovasculares, riesgos respiratorios etc.) en atención a lo definido por la (OMS).
- Formulación de nuevos indicadores de gestión o adaptación de los existentes de acuerdo a la realidad del país, aunado a las exigencias o limitaciones en ocasión de la pandemia.
- Monitoreo y análisis de los resultados de gestión en función con los lineamientos estratégicos asumidos, haciendo uso del factor tiempo.

Finalmente, lo antes descrito, se enmarca en la gestión del tiempo organizacional, porque el personal que ejerce funciones directivas invierte esfuerzo, dedicación y compromiso para cumplir cada uno de los propósitos planteados.

Cada día se hace más complejo el manejo de la gestión del tiempo del personal, puesto que las personas se sienten abrumadas en gran parte de su vida por tener muchas actividades que cumplir en tan poco tiempo disponible.

Definitivamente, Suárez (2011), afirma que las nuevas realidades y exigencias por las que atraviesan el mundo y 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 y funcionamiento de las organizaciones.

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

Aspecto 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 Martínez (2006), 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 compresión 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:

- Etapa inicial, consistió en conocer y explorar todo el conjunto de fuentes de interés para responder a los propósitos planteados.
- Técnica empleada, referida a discriminar, seleccionar, clasificar, sintetizar, y ordenar la información. Se realiza arqueo heurístico sobre la base de la literatura especializada en la temática abordada.
- Etapa de análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información precedente y direccionada a los tópicos planteados.
- Etapa de construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los conocimientos, es decir, la acción de construir y producir el documento definitivo.

Para finalizar, la revisión documental permitió realizar el arqueo heurístico de las fuentes que guiaron la investigación. Lo antes expuesto, produjo la obtención de mayor cantidad de información que enriqueció el trabajo propuesto.

Conclusiones

En este punto, se da cuenta de algunas reflexiones que emergen del estudio realizado.

Seguidamente, algunos aspectos destacables que se vinculan con los propósitos de la investigación.

En principio, el tiempo ha sido una preocupación y una constante en la vida del ser humano, este ha sido reflejado de diversas maneras en su quehacer, personal, intelectual y laboral.

En lo que respecta al tiempo, este es considerado inflexible, que no pertenece a nadie y es irrecuperable, a su vez se considera un recurso valioso, y depende del uso que cada individuo le otorgue.

En atención a la gestión del tiempo, este recurso consiste en lograr un uso racional del mismo por parte de las personas que trabajan juntas en una actividad organizada.

Con respecto a la gestión del tiempo dimensión organizacional, se puede indicar que no es una temática nueva por el contrario siempre ha estado en las agendas y en el debate de los directivos y gestores de personales. Es decir, a lo largo de la historia la gestión del tiempo organizacional ha sido tema de estudio.

En lo concerniente a la tipología, ubicamos dos, el primero, tiempo objetivo o externo, se puede: comunicar, compartir, monitorear y evaluar. Es decir, se puede gestionar a partir de directivos, gestores y para este estudio lo asociamos con la gestión del tiempo organizacional. El segundo, el tiempo subjetivo o interno es vivenciado, sentido y se puede observar el paso de los acontecimientos de los hechos de interés. El tiempo subjetivo en lo particular lo vinculamos con la gestión personal.

Con relación a las fases, se puede indicar que los directivos efectivos ponen en práctica herramientas internas, entre estas herramientas se pueden considerar: a) autoconocimiento b) conciencia, c) imaginación, d) independencia, elegir mejores alternativas que favorezca a la gente.

En cuanto a los factores ubicamos la gestión del tiempo a) organizacional, la cual es considerada una herramienta de management que permite manejar y disponer plenamente del tiempo de trabajo, evitando en lo posible toda interrupción que no aporte valor a los objetivos estratégicos de la organización. b) personal, en donde cada persona u individuo le da sentido y dirección a la vida porque lo aprovecha y hace uso del mismo a conveniencia, partiendo y atendiendo a necesidades reales.

En suma, la administración del tiempo organizacional es esencialmente un esfuerzo de grupo, pues se trabaja en equipo, mientras que la gestión del tiempo personal se trabaja de manera individualizada atendiendo necesidades y realidades.

Lo referente, a la dirección en tiempo de pandemia la incertidumbre, los cambios diarios han hecho que cada individuo debe hacer una adecuada gestión de todas

las actividades que se tienen, para aprovechar de la mejor manera el tiempo disponible. En sí, cada una de las personas gestiona sus actividades de acuerdo a sus necesidades, por lo que una correcta planeación es recomendada tanto para los ratos de labores como los de descanso.

Referencias

Alles, Martha (2009). Rol del Jefe. Cómo ser un buen jefe. Editorial Granica. Buenos Aires.

Bosch, Carlos (1991). La Técnica de Investigación Documental. Editorial Tillas. México.

Covey, Stephen (1995). Los 7 Hábitos de la Gente Altamente Efectiva. Editorial Paidós. Buenos Aires.

Chiavenato, Idalberto (2002). Administración en los Nuevos Tiempos. Editorial, McGraw Hill. Bogotá Colombia.

Diccionario de la Real Academia Española (2019). En línea. Disponible https://dle.rae.es. Consulta: 2020, Agosto 06.

Dolan, Shimon y Martín, Irene (2003). Los 10 Mandamientos para la Dirección de Personas. Editorial Gestión 2000. Barcelona.

Drucker, Peter (1990). El ejecutivo eficaz. Editorial Hermes, México, D.F., México.

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela (2020). Decreto N° 4.198 de fecha 12 de mayo de 2020, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.535. Caracas.

García, José y Santizo, José (2010). Análisis de la Relación entre la Gestión del Tiempo Libre, el Ocio y los Estilos de Aprendizajes. Revista Estilos de Aprendizaje n. 5, Vol. 3. Colombia.

Martínez, Miguel (2006). Ciencia y Arte en la Metodología Cualitativa. Editorial Trillas. México.

Morín, Edgar (S/F). La Vía para el Futuro de la Humanidad. Editorial Paidós. México.

Sierra, Restituto (1988). Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios. Paraninfo S.A. Madrid.

Suárez, Belkys (2011). Posmodernidad: Dilemas de la Gestión del Talento Humano en el Ámbito Empresarial. Observatorio Laboral, Revista Venezolana, Vol.4, N.7. Universidad de Carabobo. Venezuela.

CAPITULO 24

EL TURISMO COMUNITARIO DESDE EL ENFOQUE DE GÉNERO Y SU INCIDENCIA EN TIEMPOS DE COVID-19

Mayra Quiñonez
Juan Tapia
Mercedes Navarro

Introducción

En la actualidad, se ha hecho necesario para todos los gobiernos replantearse las perspectivas jurídicas a los fines de incluir mejores condiciones para los grupos más vulnerables dentro de la sociedad. La incorporación de éstas políticas, tal y como indica Orbegoso (2016) ha requerido "la conquista de la igualdad material (…) de un Estado que tuvo que cambiar para afrontar las nuevas exigencias de una sociedad que se concibe a sí misma como plural" (p.1). Esta idea, se fundamenta también en lo establecido por Sierra (2018) quien indica la necesidad de que dichas políticas se apliquen de acuerdo al principio de proporcionalidad. Este principio, bien definido por Navarro (2017) implica que exista una relación razonable entre los medios empleados y los fines que se persiguen.

Por lo tanto, cualquier medida desproporcionada podría implicar en una forma de discriminación o en una violación al principio de igualdad. En la doctrina, este tipo de cuestiones conlleva según Pons (2015) a "superar una acepción estrictamente simétrica o paritaria de la igualdad y excluir de la consideración de discriminatorias determinadas medidas favorables" (p.46). En otras palabras, lo que se busca es una garantía de la mayor igualdad posible considerando las diferencias sustanciales de cada grupo social.

A propósito de esos grupos sociales como se ha indicado, existen unos más vulnerables que otros, entre ellos a los fines de ésta investigación es preciso hacer énfasis en las mujeres. Este colectivo, tradicionalmente en situación de desigualdad con respecto al sexo masculino ha sido objeto de protección por las Organizaciones Internacionales desde hace algún tiempo.

Un ejemplo propicio para citar es la inclusión de la igualdad de género como uno de los Objetivos del Milenio (ODM) diseñados por la ONU hasta el año 2015 así como su posterior incorporación en los Objetivos del Desarrollo Sostenible (ODS) también elaborados por la ONU y con vigencia hasta este año en curso, es decir el 2020. Al respecto la igualdad de género consta actualmente en la Agenda 2030 de las Naciones Unidas dentro de los Objetivos del Desarrollo Sostenible en el Objetivo Número 5 que es “alcanzar la igualdad entre los géneros y el empoderamiento de la mujer y la niña”.

Ahora bien, como se ha, la inclusión de la mujer en los ODS es el resultado de una serie de acciones que han permitido el estudio de este grupo vulnerable a través del tiempo. Si se analiza, por ejemplo, el informe final de los Objetivos del Milenio puede verse que, además, las mujeres en su condición laboral, tenían en ese momento y tienen para este, menos posibilidades de acceder a mejores empleos que los hombres. De esta manera, aunque dicho informe señala que “Entre 1991 y 2015 el porcentaje de mujeres con empleos vulnerables como parte del total de mujeres empleadas se ha reducido en 13 puntos porcentuales. En contraste, el empleo vulnerable entre los hombres cayó en 9 puntos porcentuales” (ONU, 2015, p. 5) se hace necesario evaluar las perspectivas que, en el mundo laboral, tienen las mujeres en los tiempos actuales.

En este sentido, de la ONU (2015) establece que “Las mujeres continúan en desventaja en el mercado laboral. En todo el mundo, cerca de las tres cuartas partes de los hombres en edad de trabajar participan de la fuerza laboral, en comparación con solo la mitad de las mujeres en edad de trabajar” (p. 8). Por lo que, hasta hace 5 años la inclusión de la mujer en el mundo del trabajo continuaba en condiciones distintas a la de los hombres.

Ésta realidad es sumamente grave, sobre todo si se enfoca desde el eje central del tema estudios, el mundo turístico, ya que si tradicionalmente las mujeres se encuentran en situación de desigualdad con los hombres también su ocupación dentro del sector turístico las ubica en un mayor grado de discriminación, considerando que allí se ocupan en labores que les impiden tener una gran cantidad

de ingresos ya que suelen desempeñarse precisamente en el sector de servicios. Esta realidad tal y como lo establece García (2015) “se impone como medio de reducir los costes laborales de las empresas, que necesitaban adaptarse a un entorno cambiante y competitivo” (p.34).

Sin embargo, también es prudente hacer mención a otra circunstancia que se presenta en la actualidad como lo es la pandemia COVID-19 que ha afectado inevitablemente el mundo del sector turístico toda vez que tal y como lo indican Hermi y García (2020) se trata de una enfermedad que tiene síntomas parecidos a la gripe, es altamente contagiosa y ha generado el cese de casi todas las actividades presenciales en todo el mundo después de ser declarada pandemia el 3 de marzo del 2020 por la Organización Mundial de la Salud.

A raíz de estos eventos las grandes organizaciones mundiales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (ONU MUJERES) han realizado proyecciones sobre las posibles incidencias de la pandemia en el ámbito laboral para nuestro colectivo de estudio que en este contexto se ha visto altamente afectado ya que, la mayoría de las actividades turísticas son de carácter presencial y se han visto paralizadas durante la pandemia. En base a lo antes expuesto se llevará a cabo la presente investigación.

Para la elaboración de este trabajo de investigación se llevó a cabo una metodología que contó con un enfoque cualitativo y cuantitativo de diseño no experimental y de carácter longitudinal con un alcance exploratorio. A su vez, se implementaron los métodos analítico- sintético e inductivo- deductivo. Según lo indicado por Gómez *et al.* (2017), al utilizar este enfoque de investigación, esto es, el enfoque mixto, se está en presencia de un estudio que tiene un matiz cuantitativo como es el caso de la utilización de datos numéricos pero siempre con una finalidad cualitativa, esto es, de describir el objeto de estudio. El uso del diseño no experimental longitudinal se debe a que se trata del estudio de un fenómeno en el tiempo, en este caso la igualdad de género para las mujeres en el sector turístico a raíz de todos los acontecimientos históricos y del momento que han afectado su representación en

el sector empresarial objeto de análisis. De ésta manera, como se está en presencia de una investigación de alcance exploratorio se pretendió la observación del objeto de estudio a través de la implementación de los métodos señalados.

Análisis

Una vez expuestas las consideraciones iniciales es preciso enfocar el presente trabajo de investigación hacia el ámbito turístico que, en criterio de Gurría (2019) es un fenómeno mediante el cual las personas se desplazan sin fines lucrativos y de forma voluntaria hacia lugares lejanos a su residencia buscando la recreación, descanso, adquisición de conocimientos culturales o de salud. Es así que se trata de una actividad que no solamente repercute de forma económica para los Estados de forma individual, sino que también contribuye a la economía mundial.

Como se ha indicado, las mujeres tienen una mayor tendencia a emplearse en sectores laborales del mundo del turismo que cuentan con menos remuneración que los hombres. En este sentido tal y como lo indican Navarro *et al.* (2020) en el turismo también “han sido objeto de construcciones sociales sexualizadas en las que, a pesar de ingresar en el mundo laboral turístico siguen manteniendo fuertes roles sociales tradicionales por lo que se ocupan en el sector de servicios” (p. 53).

Esta situación se agudiza en el caso del turismo comunitario, objeto principal de nuestra investigación y que puede definirse según García (2016) como “toda actividad turística solidaria que permite la participación activa de la comunidad desde una perspectiva intercultural y el manejo adecuado del patrimonio cultural, basado en un principio de equidad en la distribución de los beneficios locales” (p. 597). Por tal motivo, se ha convertido en una actividad estratégica para las comunidades y a diferencia de otros tipos de turismo, como el de masas, se ha caracterizado por desarrollarse en zonas rurales y por contar con la participación activa de comuneros que habitan precisamente, en esas zonas.

En el caso de la participación de la mujer en este tipo de turismo, habrá que recordar el contexto socio laboral del Ecuador en relación a la cuestión de género. En este sentido, bien indica Illicachi (2018) que “a pesar de las aperturas y acceso visible de

las mujeres en el campo político y espacios públicos, aún persisten no sólo la violencia de género y el feminicidio sino otras manifestaciones basadas en una situación de desigualdad que se desarrollan en éste sentido" (p. 386). Por lo que queda analizar el enfoque de género que tiene este tipo de turismo en el Ecuador.

De esta manera, se haría necesario como indica García (2016) proyectar las diversas oportunidades entre hombres y mujeres y la interrelación que existe entre ellos con respecto a los roles sociales que desempeñan y además, analizar si esos roles se trasladan al mundo del trabajo algo que implica cuestionar las relaciones de poder desiguales dentro de la sociedad.

Con la finalidad de analizar la repercusión que tienen las mujeres como colectivo vulnerable dentro de la comunidad de Salinas de Guaranda ubicada en la zona centro del país y específicamente en la región interandina objeto de nuestro estudio por tratarse de ser un lugar internacionalmente reconocido para la práctica del Turismo Comunitario se presenta la siguiente tabla en donde puede observarse a las empresas del Grupo Salinas que se encargan de realizar actividades de Turismo Comunitario y quienes son las personas que ocupan sus cargos directivos:

Tabla Nº 1 Empresas del Grupo Salinas

EMPRESAS DEL GRUPO SALINAS		
RAZÓN SOCIAL	**NOMBRE**	**CARGO**
Cooperativa de Ahorro y Crédito Salinas Ltda. (COACSAL)	Ing. Marco Loaiza	Gerente COACSAL
Cooperativa de Producción Agropecuaria El Salinerito (PRODUCOOP)	Lic. Armando Toalombo	Gerente PRODUCOOP
Fundación Familia Salesiana Salinas (FFSS)	Ing. Fernando Vásconez	Director Fundación Familia
Fundación de Organizaciones Campesinas de Salinas (FUNORSAL)	Sr. Vinicio Ramírez	Representante legal de FUNORSAL

Fundación Grupo Juvenil Salinas (FUGJS)	Ing. Virginia Salazar	Delegada de la FUGJS
Asociación de Desarrollo Social de Artesanas de Salinas (TEXAL)	Lcd. Libia Salazar	Representante Legal TEXAL
Corporación Grupo Salinas (GRUPPO SALINAS)	Ing. Fernando Vásconez	Presidente del Grupo Salinas
Fundación Consorcio de Queseras Rurales Comunitarias FUNCONQUERUCOM	Ing. Fabián Vargas	Director Ejecutivo de FUNCONQUERUCOM

Fuente: Grupo Salinas

Elaborado por: Quiñónez, M. (2019)

Como puede observarse todas estas empresas que directa o indirectamente desarrollan actividades relacionadas con el turismo comunitario son manejadas por los miembros de la comunidad, entre las que se puede mencionar: la quesera, hilandería, chocolatería, deshidratadora, fábricas de embutidos, artesanías, esencias, cremas naturales, entre otras; están representadas en su mayoría por hombres cuestión que repercute negativamente en el desarrollo de la igualdad de género en sector de estudios. De hecho, proporcionalmente las mujeres dentro del grupo empresarial objeto de nuestro estudio representan solamente el 25% de las personas que ejercen cargos de poder mientras que los hombres representan un 75%.

A propósito de esa realidad Carvallo (2015) establece que en las nuevas concepciones del Estado es imprescindible la existencia de la transformación social que conlleva una lucha contra factores discriminatorios para lograr la igualdad. Esta transformación si bien está contemplada dentro del ordenamiento jurídico ecuatoriano no se ve plasmada dentro del colectivo de empresas objeto de nuestro estudio. A su vez, si se analiza ésta realidad y se enfoca hacia los nuevos paradigmas que enfrenta el mundo turístico a raíz de la pandemia COVID 19 puede verse un futuro mucho menos beneficioso para las mujeres como colectivo de nuestro estudio.

Así lo proyectan los informes más actuales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (ONU MUJERES). En este sentido del informe final de los ODM (2015) cabe decir que, por ejemplo, en materia de representación las mujeres obtuvieron espacios en un 90% en 174 países. Sin embargo, al encontrarse el mundo en el medio de una situación sin precedentes esto tiende a tener repercusiones dentro de los sectores laborales como el de nuestro objeto de estudio. Tal y como lo indican Lanza y Narváez (2020) “Las situaciones de emergencia tienden a “romper” las estructuras sociales y las actividades “cotidianas” de los grupos humanos” (p. 4). En este sentido en el medio de la pandemia actual los gobiernos con la finalidad de contener la propagación de la enfermedad han dispuesto medidas de aislamiento social cuestión que ha tenido repercusiones sumamente negativas para el mundo del trabajo.

Al respecto de estas repercusiones, al encontrarnos dentro del desarrollo de la pandemia solo puede hablarse de proyecciones. En este sentido puede mencionarse dos informes clave en el desarrollo de esta investigación, uno es el último informe de la ONU MUJERES (2020) denominado “respuestas sensibles al género ante la COVID 19” en donde se analiza la realidad mundial sobre la pandemia y su afectación en nuestro colectivo de estudios y el otro es el informe de la OIT (2020) denominado “El COVID y el mundo del trabajo: repercusiones y respuestas”.

Sin embargo, a propósito del informe de la OIT (2020) el mismo establece que dicha afectación de aislamiento social de la que comentamos afectará directamente tanto al sector industrial como al sector de servicios. De esta manera, indica el precitado documento que solo en China el sector industrial disminuyó por lo menos en un 13% en el año 2020 y además, en el caso del sector de servicios las estimaciones son que en criterio del Consejo Mundial para el Comercio y Turismo la disminución de desplazamientos internacionales de las personas debido a la enfermedad podría cerrar con por lo menos un 25% en el año 2020 en el mejor de los casos, cuestión que pone en riesgo millones de puestos de trabajo.

De hecho, indica la OIT (2020) que la crisis económica tiene una incidencia directa tanto en la oferta (producción de bienes y servicios) como en la demanda (consumo e inversión). De hecho, si bien la producción solo se vio inicialmente afectada en Asia se ha extendido a todo el mundo. Indica la OIT (2020) que "Todas las empresas, con independencia de su tamaño, deben afrontar graves problemas, en particular en los sectores de la aviación, el turismo y la hostelería" (p.5).

Al respecto, en el citado informe se establece también que en el sector objeto de nuestro estudio, esto es, el turístico, sería especialmente difícil mantener la actividad empresarial, toda vez que factores como las restricciones de viaje y la imposición de medidas de aislamiento social impiden y seguirán impidiendo que los trabajadores se desplacen a sus puestos de trabajo, que, debemos agregar, en el caso del turismo es un factor esencial ya que la mayoría de las actividades turísticas requieren la presencialidad. Por otra parte, en el caso de los consumidores, por motivos ligados a la fácil propagación de la enfermedad no solo disminuirán como han venido disminuyendo su adquisición a bienes y servicios, sino que, además, pueden mostrarse reticentes a hacerlo. Todo esto incide negativamente en la contratación de trabajadores.

A su vez, dicho informe de la OIT (2020) señala que "Las epidemias y las crisis económicas pueden repercutir de forma desproporcionada en determinados grupos de población, y propiciar un aumento de la desigualdad" (p. 7). Dentro de esos grupos cuya proyección hace la Organización se encuentran las mujeres como colectivo vulnerable. Por lo tanto, también indica la OIT que, según sus estimaciones por lo menos el 58,6% de las mujeres que trabajan en todo el mundo lo hacen en el sector de servicios mientras que los hombres representan un 45,4%. Esto sin considerar que las mujeres soportan cargas laborales desproporcionadas dentro de la economía asistencial.

En el Ecuador, el Ministerio del Trabajo, mediante Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020, expidió precisamente las directrices del teletrabajo emergente tanto para el sector público como para el privado. Esta medida, si bien se ha relajado en la actualidad mediante el Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020 continua siendo un impedimento para el

desarrollo de actividades turísticas en cualquier sector del país toda vez que la circulación continua teniendo considerables restricciones a pesar de haber finalizado el Estado de Excepción el 13 de septiembre del 2020.

Sin embargo, en el caso concreto de las mujeres como nuestro colectivo de estudio, a tenor de lo antes expuesto las proyecciones para que se incremente su participación en esferas de poder en cualquier aspecto durante la pandemia, siguen siendo bastante negativas. Así lo señala la Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (2020) que indica que "los tiempos de crisis pueden llevar a que se tomen decisiones apresuradamente, sin tener en cuenta los derechos (…) y las perspectivas de las mujeres sobre todo porque a menudo se omiten en la toma de decisiones en tiempos normales" (P.2). De hecho, el precitado informe indica que las mujeres solamente constituyen el 25% de los legisladores nacionales por lo que ya de por si se encuentran excluidas de los sectores de toma de decisiones sobre la pandemia.

De hecho, este factor indica la ONU MUJERES (2020) que no solamente ayuda a mantener la falsa percepción de que los hombres manejan mejor que las mujeres a las crisis, sino que también es posible que la carga laboral ya de por si desproporcionada para las mujeres aumente para aquellas que logren mantener sus puestos de trabajo. De hecho, analiza el precitado informe que, ya que las mujeres predominan en los sectores de servicios como la hostelería y el turismo altamente afectados por la crisis sanitaria, esto repercute directa y negativamente sobre ellas como colectivo vulnerable. A propósito de esas ocupaciones, señala el mismo informe que mucho antes de la pandemia ya las mujeres realizaban tres veces muchos más trabajos no remunerados o menos remunerados que los hombres.

Todo esto, debe conjugarse en el criterio de la autora de ésta investigación con el reciente estudio de Llorente (2020) sobre la forma en que la crisis tendrá una mayor incidencia dentro de los colectivos vulnerables. Es el caso que la mencionada autora señalan que si bien en la actualidad no existen concretamente estimaciones del impacto de la crisis por razón de género en el empleo debe considerarse el factor de la segregación laboral. De esta forma, la doctrinaria plantea la hipótesis de que la crisis tendrá una mayor incidencia para las mujeres en el sector de servicios (entre

ellos el turismo) que, en los hombres, precisamente por el tipo de ocupaciones que ellas desempeñan con mayor frecuencia. De esta manera “a medio plazo la crisis puede incidir en mayor medida entre las mujeres cuando los efectos adversos se desplacen hacia los sectores de la hostelería, el comercio y el turismo; actividades donde la mujer se encuentra sobre representada” (Llorente, 2020, p.19).

Conclusiones

A tenor de lo antes expuesto a nivel jurídico, doctrinal y social es pertinente hacer algunas consideraciones finales. Como se ha visto, las mujeres tradicionalmente se han constituido como un colectivo vulnerable a nivel social que terminó insertándose al mundo del trabajo en la misma proporción de vulnerabilidad. A propósito de esto, resalta en este estudio la participación de las mujeres en las esferas de poder dentro de las empresas objeto de análisis, como lo son las del Grupo Salinas dentro de la comunidad de Salinas de Guaranda ubicada en la zona centro del país, en la región interandina del Ecuador. Al respecto, esta participación según datos oficiales recogidos antes de la pandemia COVID - 19 ascendía solamente a un 25% para las mujeres frente al 75% de representación masculina para las esferas de poder.

Ahora bien, a propósito del análisis doctrinal y jurídico que se ha hecho al respecto queda concluir que, en el contexto que nos encontramos en este momento, las proyecciones para que nuestro colectivo de estudio alcance las esferas de poder tanto a nivel de las empresas en análisis como en cualquier sector de representación son muy bajas. Así los señalan las organizaciones internacionales como la OIT (2020) y la ONU (2020) quienes indican en sus proyecciones al respecto que lo más probable es que los grupos vulnerables, como las mujeres, terminen sufriendo considerables consecuencias negativas en las esferas del sector de servicios donde normalmente se ocupan.

Estas consecuencias pueden traducirse en pérdidas de empleo, reducción de remuneraciones o imposibilidad de trabajar de forma presencial en estos lugares cuestión que suele ser la única opción para laborar en el sector turístico, objeto de nuestro estudio, dada la naturaleza de estas actividades. Por tal motivo, se hace necesaria la implementación de medidas que permitan la reactivación económica

con enfoque de género toda vez que se requiere de igual forma que las mujeres sean consideradas en las esferas de poder para hacer frente a la crisis y no más bien perjudicadas en la administración de estas medidas.

Referencias

Carlos García (2016). Turismo Comunitario en Ecuador. *Revista Estudios y perspectivas en turismo* (4). 597-614.

Carvallo Marta (2015) *Una mirada histórica a la vida de las mujeres en AAVV: Historia de Mujeres e Historia de Género en el Ecuador*. Editorial IPANC. Ecuador.

Elisa Sierra (2018). La discriminación de género en la relación laboral: igualdad formal, igualdad material y acción positiva . Revista de Derecho (29), 49-52.

Gómez Corona, Álvarez Gustavo, Romero Ariel, Castro Fernando, Vega Vladimir, Comas Raúl y Velázquez Manuel (2017). *La investigación científica y las formas de titulación: aspectos conceptuales y prácticos*. Editorial Jurídica del Ecuador. Ecuador.

Gurría Manuel (2019). *Introducción al turismo*. Editorial Trillas. México

Jordi García (2015). Economía sumergida y relaciones laborales en Europa. *Revista del Instituto de Relaciones Jurídicas de la UNAM (21),* 31-59.

Juan Illicachi (2018). Las mujeres en un país plurinacional e intercultural, Ecuador. *Revista de estudios de género: la ventana*. Número 48. 1-10.

Miluska Orbegoso (2016). La igualdad material como fin del Estado Social. Revista de estudiantes Ita Ius Esto (1), 1-10.

Ministerio del Trabajo del Ecuador. *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-077 de 15 de marzo de 2020.* Recuperado de: http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/Acuerdo-MDT-202-077.pdf

Ministerio del Trabajo del Ecuador. *Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2020-094 de 03 de mayo de 2020.* Recuperado de: https://www.fielweb.com/App_Themes/InformacionInteres/MDT-2020-094.pdf

Miriam Hermi Zaar y Manuel-Blas García (2020). El COVID en España y sus primeras consecuencias. *Revista brasileira de geografía económica*. (17) 1-20.

Navarro Mercedes (2017). *La igualdad de género como derecho humano: un análisis desde la perspectiva del derecho internacional en el ámbito laboral*. Editorial Jurídica del Ecuador. Quito.

Navarro Mercedes, Quiñonez Mayra, Juan Tapia y Mesías Machado (2020) . Igualdad de Género en el Derecho y Turismo en Ecuador *Revista ORBIS (16).* 48-57.

Observatorio Nacional de Ciencia y Tecnología. (2017). *Indicadores venezolanos de ciencia, tecnología e innovación. Boletín año 2016.* Recuperado de http://oncti.gob.ve/images/Boletines/IndicadoresCTI-2016_Digital-22-08-2017.pdf

Organización de las Naciones Unidas (2015). *Objetivos del Desarrollo del Milenio.* Recuperado de: https://www.undp.org/content/undp/es/home/librarypage/mdg/the-millennium-development-goals-report-2015.html

Organización de las Naciones Unidas para las Mujeres (2020). *Respuestas sensibles al género ante la COVID 19.* Recuperado de: https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2020/06/a-primer-for-parliamentary-action-gender-sensitive-responses-to-covid-19

Organización Internacional del Trabajo (2020). *El COVID-19 y el mundo del trabajo: Repercusiones y respuestas*. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_739158.pdf

Pons Eva (2015). Igualdad y no discriminación por razón de sexo: nociones jurídicas básicas. *Análisis Feminista del Derecho: teorías, igualdad interculturalidad y violencia de género (coordinación de SÁNCHEZ A. y PUMAR BELTRÁN N.)*. Publicaciones de la Universidad de Barcelona. España.

Raquel Llorente (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Serie de Documentos del Trabajo (1).* 2-29*.*

Renato Lanza y César Narváez (2020). Emergencia, gestión, vulnerabilidad y respuestas frente al impacto de la pandemia COVID- 19 en el Perú*. Revista Applied Social Sciences*. 1-16.

CAPITULO 25

EL TALENTO HUMANO Y SU INCIDENCIA EN LA CALIDAD DE SERVICIO DEL SECTOR TURISTICO: ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS TEÓRICAS

Carlos Albán

Introducción

Ya es conocido en el mundo que las organizaciones turísticas tratan continuamente de mejorar su calidad de servicio para la satisfacción del cliente, entre otros aspectos para aumentar su rentabilidad y obtener mejores resultados. Este proceso implica una mejora continua en el marco de estrategias que configuran la calidad en el turismo, de esta manera las evidencias que determinan la contribución de la calidad y la mejora de la competitividad, rentabilidad, satisfacción de los clientes y la consolidación de una nueva cultura en el sector turístico que implique el análisis y la incidencia del factor humano en los resultados esperados.

Los antecedentes de la calidad de servicio desde una concepción teórica y práctica se gesta desde hace décadas, donde se ha abordado la calidad en relación a los sectores empresariales pero también en el sector turístico, en especial por el impacto que este ejerce en las economías globales y en el desarrollo sustentable de las naciones, implicando con ello, el análisis de la satisfacción de los turistas con los distintos servicios, entendida como calidad total, pero sin dejar de destacar la incidencia en los diferentes aportes y hallazgos que trae consigo la contribución del turismo al desarrollo endógeno y sostenible de los destinos turísticos de interés así como del interés en otros productos turísticos. Es así como las tendencias actuales están encaminadas a generar un nivel de calidad alto en los servicios, lo cual es sinónimo de competitividad y posicionamiento en el mercado global, por lo cual hoy en día, se busca obtener la mejora en la calidad en el servicio, logrando así alcanzar la diferenciación entre los competidores, además de una mayor productividad en el proceso de servicio, el incremento en la satisfacción del cliente, el aumento de la moral de los empleados, la mejora de su administración y mejores relaciones

laborales; englobando estos aspectos como una ventaja competitiva en el mercado global. (Frase, Watanabe, & Hvolby, 2013).

En este orden de ideas, para comprender el desarrollo es necesario considerar en tiempos tan complejos los factores tales como el capital financiero, redes de empresas, organizaciones civiles basadas en la confianza e identificada con un territorio, sistemas de innovación, universidades y entes gubernamentales, patrimonio, calidad de vida, entre otros. No obstante, en el marco de la literatura de la calidad de servicio, hay que considerar la satisfacción del cliente al momento de hacer uso de un servicio, donde fundamentalmente intervienen tres grandes actores: turista, empresarios, residentes. El turista busca la satisfacción de su experiencia de viaje, el empresario buscará la rentabilidad del negocio y el residente buscara mediante la actividad turística elevar el nivel y la calidad de vida de la población a través del servicio que presta, sin embargo ante estas condiciones, cabe señalar que las características de los servicios de calidad es esencialmente percibido por los clientes, teniendo en cuenta el resultado del servicio que fundamentalmente es originario de quien realiza la labor del mismo, es decir el talento humano. En los servicios y por tanto en el sector turístico, predominan los elementos intangibles, dado que los entes gubernamentales vinculados al turismo, así como las empresas del sector turístico, ofrecen a sus clientes un producto intangible o servicio que constituyen su prestación principal a través del profesional en turismo y hotelería, de allí que se genere una importancia estratégica con el talento humano. Son muchas las conceptualizaciones que derivan de la calidad de servicios en términos del sector de turismo, una de las acepciones más admitida por la literatura, entiende la calidad del servicio como calidad percibida por los clientes, por lo que ahora la calidad reside en aquel que recibe el servicio y admite la satisfacción del mismo, por este motivo para Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988, p.16) la definen como el juicio global del consumidor acerca de la excelencia o superioridad global del servicio, tomando en cuenta que la calidad por tanto deja de ser el objetivo y se convierte en algo subjetivo, donde el consumidor dice que es y lo que percibe que es, atendiendo así la paradoja expresada por los especialistas

señalados cuando indican que sólo los consumidores juzgan la calidad, todos los otros juicios son esencialmente irrelevantes.

En otro orden de ideas, no cabe duda que el abordaje teórico respecto a la calidad de servicio en el sector turístico y hotelero, ha tenido una aproximación muy destacada a través de la escala y o modelo SERVQUAL - que es una herramienta que sugiere que la diferencia entre las expectativas generales de los ciudadanos y sus percepciones respecto al servicio prestado, pueden constituir una medida de calidad del servicio- sin dejar de admitir los aportes relevantes derivados de estudios sobre hoteles y alojamientos (Lewis,1987; Getty y Thompson, 1994; Patton, Steven y Knutson, 1994; Bojanic y Rosen, 1993; Heung, Wong y Ou, 2000, entre otros) quienes sugieren el que estudio a través de SERVQUAL necesaria ser adaptado al contexto del turismo, como herramienta de diagnóstico simple y útil para medir la calidad del servicio, en especial en término de las potencialidades que pueda demostrarse a través de las personas dedicadas al servicio de este sector, de forma muy particular con tener en cuenta las dimensiones que integran los constructo de una calidad de servicio es decir atendiendo el modelo Gap (Parasuraman et.al) que se basa en la idea de que el cliente percibe la calidad de un servicio como la diferencia entre lo que espera del mismo y lo que realmente recibe, es decir en atender las percepciones adicionales tales como : el gap entre las percepciones de la dirección sobre el servicio prestado y la percepción de la calidad del servicio por parte de los consumidores, el gap entre las percepciones de la dirección del servicio entregado y las expectativas del consumidor, y el gap entre la opinión de la dirección sobre las expectativas del consumidor y la opinión de la dirección del servicio realmente prestado. En cualquiera de los casos que se preste un servicio de calidad por parte del profesional del sector turístico, es necesario la adopción de mecanismo que plantee medidas adecuadas que determinen la influencia de satisfacción esperada por parte de quien recibe el servicio, analizando por parte de los responsables el valor percibido, la satisfacción y la lealtad del consumidor, así como los posibles resultados que den conformidad a la existencia de una cadena de calidad adecuada (valor-satisfacción- lealtad) . Lo planteado seria la contextualización central del problema para generar el desarrollo del trabajo de

investigación propuesto, cuando se establece como objetivo del mismo, analizar el rol del talento humano y su incidencia en la atención al cliente y la calidad de servicio del sector turístico, estableciendo para alcanzar este propósito, el logro de objetivos específicos tales como, el primero estudiar los componentes teóricos vinculados a la calidad de servicios del sistema turístico desde una perspectiva global, el segundo describir el modelo SERVQUAL como herramienta que sugiere la identificación de los indicadores asociados con las percusiones respecto al servicio prestado en el sector turístico y finalmente analizar el talento humano como factor clave para atraer y vincular a los clientes demandantes del turismo con el fin de generar la importancia de la satisfacción en el logro de una excelente calidad de servicio. Estos propósitos igualmente se sustentan en los objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) que a su vez se vinculan con los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) que comprenden los 17 objetivos y los 169 metas en el marco de la nueva agenda mundial y donde concretamente el turismo está relacionado con el desarrollo económico inclusivo y sostenible, el consumo y la producción sostenible así como el uso sostenible de los océanos y otros recursos marinos a través de los objetivos 8,12 y 14 de los ODS.

Así mismo, cabe señalar entre los análisis y perspectivas teóricas que giran en torno al tema que en estudios de la calidad concretamente del sector turístico, desde diferentes perspectivas se analizan diversos compontes articulados con la búsqueda de mejora en el servicio turístico y donde se considera el rol estratégico del profesional prestador de servicio turístico, es decir, el talento humano, en especial aquellos factores que determinan la percepción del turista, la satisfacción y las intenciones del comportamiento del prestador del servicio. El rol de la gestión del talento humano en la promoción del servicio de calidad es analizado de manera puntual a través de la satisfacción que perciban los consumidores para satisfacer sus necesidades y deseos por diversas razones, lograr la satisfacción supone una experiencia placentera y, por ello, deseable por el cliente. Por otra parte, porque se entiende como una recompensa del proceso de decisión del consumidor. Y, por último, porque sirve de refuerzo para que el consumidor lo repita en futuras situaciones, sin dejar de destacar que un servicio de calidad es aquel cuya gestación

iguale o exceda la expectativa inicial y de mala calidad cuando las expectativas no se vean satisfechas.

Metodología

El trabajo desarrollado opto por responder a la metodológica que responde al método científico, entendido como aquel procesamiento sistemático que se entrelaza de manera inextricable con las interpretaciones que da lugar a las consulta de bibliografías que son extraídas a través de fuentes de primera y segunda mano. La forma adoptada para el desarrollo del estudio permitieron la interpretación del conocimiento en torno a las consultas bibliográficas realizadas, identificando y demostrando la validación de la información que se compilo, generando un proceso de interpretación coherente, objetivo y sistemático en torno a la teorías asociada con el tema de abordaje, a tal efecto, se afirma las distintas articulaciones interpretativas que identifican al método científico a través de un tipo de investigación de carácter documental, considerada igualmente como parte de la ciencia y cuyo método único (fuentes documentales) permiten construir el conocimiento valido y eficaz en todos los cambios del saber humano. Entre tanto se abordo la temática inherente al talento humano y su incidencia en la calidad de servicio del sector turístico, la comprendiendo su significado y la acción del mismo, utilizando técnicas documentales (fichas, trabajos escritos, monografías científicas) que permitieron producir el conocimiento bajo el enfoque libre de las teorías preconcebidas para generar así la interpretación y aproximaciones teóricas del tema objeto de estudio. Corbetta (2014)

Consideraciones generales en torno Servicio al Cliente

El servicio es el resultado de un combinado de factores tales cuales las cualidades, aptitudes y esfuerzos de muy diferentes talentos, pero todos ellos se concentran en la figura del profesional que desempeña su trabajo, que se hace efectivo a través de la prestación del servicio. En este sentido, la clave del servicio es tomar el lugar de la persona que recibe los resultados del proceso, o sea, el cliente, el cual es definido por Shaw (1991:76) como “el receptor de uno o más de los resultados especificados de un proceso”. En correspondencia en el sector turístico, siendo el

abordaje de interés en este trabajo de investigación, se hace necesario puntualizar que existe una clasificación sobre los cliente, que requiere de la comprensión y alcance de toda organización turística, bien sea pública o privada, en este sentido, tener en cuenta la conceptualización apropiada del cliente que demanda el servicio, implica el aseguramiento de calidad ajustado a la búsqueda de la rentabilidad esperada así como la satisfacción del cliente, en todo caso, el rol del profesional en turista es fundamental, en virtud de lo planteado conviene señalar las acepciones concebidas con los diferentes clientes, entre los que se destacan los clientes primarios que son las personas que representan la razón de ser de un ente prestador de servicios, suelen ser en su mayoría externos y particularmente las mejoras en cuanto a la calidad del servicio por este tipo de clientes viene dada por la forma en cómo el prestador de servicio (ente y/o organizaciones) y como sea percibida desde el punto de vista del cliente. Los clientes secundarios son aquellos que poseen un interés vital, casi siempre de aspecto monetario (financiero), dentro de la institución que suelen ser el tipo de cliente como proveedores de bienes o productos, el cliente o los clientes Internos, en su mayoría son aquellos proveedores de servicios (talento humano / profesional) y por otra parte los proveedores del producto. Es aquel que pertenece a la organización y no por estar en ella deja de tornarse como partícipe de la prestación del servicio por parte de los demás empleados del ente o de la organización turística. También la clasificación adopta la conceptualización del cliente externo como aquella persona que no pertenece al ente prestador de servicio, más, sin embargo, la atención está enfocada en ellos ofreciéndose un producto o un servicio.

Adecuar estrategias orientadas al servicio turístico, implica responder a indicadores tales como la claridad, objeto y alcance del contenido del trabajo por parte del prestador del servicio turístico, teniendo en cuenta el nivel de retroalimentación producto de los resultados, el significado de las funciones del servicio que presta y la autonomía que confiere dichas funciones en el puesto de trabajo, resaltando las competencias del empleado o profesional del turismo. El trabajo en grupo es otro de los factores propicio para citar, el mismo que busca la participación y la satisfacción de la necesidad de afiliación que pueda generar el tipo de cliente , la estimulación igualmente es un factor clave, es necesario que el profesional del

turismo tenga una remuneración justa que determine su calidad de vida, vinculado a los resultados del trabajo y los esfuerzos desarrollados, entre otros aspectos es importante señalar las condiciones de trabajo, el profesional del turismo, debe obtener por parte del ente prestador del servicio condiciones de trabajo adecuadas, que resulten seguras, higiénicas, cómodas y estéticas. Por último, las condiciones de bienestar, son propias de un clima laboral que garantice alimentación, horario de trabajo, transporte entre otros. Brindar un servicio de calidad, va a requerir un esfuerzo constante por parte de toda la organización, ente o empresa turística. Se deberán establecer parámetros, realizar inversiones, comprometer a la gente, mejorar ciertos procesos y lograr vincular todo esto con los objetivos del alcance y/o propósito del sector turístico, debido a que no es posible realizar una mejora en el servicio con solo enfocarse en puntos aislados, ya que probablemente las mejoras que se obtengan serán pasajeras y no consistentes. Al abordar el servicio al cliente sea interno o externo hay que conceptualizar adecuadamente tres aspectos interrelacionados del mismo, es decir las demandas del servicio turístico que responda a las características deseadas por el cliente para el servicio que demanda y la disposición y posibilidad del mismo, la meta del servicio identificada por los valores y características de aquellos factores o parámetros que se ofrezcan al cliente interesado en hacer turismo, o bien en disfrutar su estadía en un establecimiento y/o alojamiento, y por el ultimo entender el alcance del nivel de servicio, como el grado en que se cumple la meta de servicio.

Respecto a la Calidad de Servicio

Partiendo de toda gestión de calidad, esta consiste en captar las exigencias de los clientes y analizar la forma de ofrecerles soluciones o características que respondan a sus necesidades. Para lograr la captación de estas exigencias, han surgido distintos autores, con distintas tendencias. No es de vital importancia como abordan el tema ya que todos se basan, de una manera u otra, en las expectativas y exigencias de los clientes para que se pueda dar un servicio de calidad, pero resulta importante destacar el concepto que ofrecen, para empezar, define Norman (1984:34) *“un acto social que ocurre en contacto directo entre cliente y representante de la empresa de servicio”.* En este sentido para Cerezo (2014:54) la

calidad del servicio es la base de la supervivencia de una organización, donde la competencia y la existencia de clientes cada vez están mejor informados implicando dos factores que contribuyen a estas condiciones que expresan tanto Díaz (2013) como Duarte (2016), al referirse que:

> … el punto de partida de toda gestión para obtener un servicio de calidad; consiste en captar las exigencias de los clientes y analizar la forma de ofrecerles soluciones que respondan a sus necesidades. Es por todo esto que se puede decir que la calidad de servicio es un concepto difícil de definir al igual que el concepto de calidad, ya que ésta es valorada por cada persona que consume el servicio y por lo tanto la escala de medición será relativa. (p.35)

La gestión de la calidad de servicio por tanto se ha convertido en una estrategia prioritaria para las instituciones públicas y privadas, las mismas son más los que tratan de definirla, medirla y finalmente mejorarla para buscar un progreso continuo en los procesos y de esta manera prestar un servicio eficiente y eficaz que permitan alcanzar la calidad. Es por ello que, en tiempo de globalización, donde el mundo se ha vuelto más complejo se deben generar cambios y acciones planificadas, que a su vez determinen el desarrollo de nuevas estrategias para no ser absorbidas por las nuevas exigencias del mercado que han adoptado como filosofía global el satisfacer las necesidades de los clientes y de mejorar continuamente a través del personal que desempeña de sus funciones.

El modelo SERVQUAL base de la Calidad de Servicio en el Sector Turístico. Un análisis teórico de sus alcances

Desde hace década, se evidencia la creciente importancia que ha tenido el sector de servicios en las economías de todo el mundo ha sido, sin duda, ha sido la causa principal del aumento de la literatura en el marco de los diferentes sectores económicos donde el servicio es de gran importancia. En los abordajes referidos al servicio se han tratado profusamente diferentes temas en los últimos años, uno de los cuales ha sido la calidad de servicio. Existe en la literatura académica diferentes modelos que han sido definido como idóneo para la medición de la calidad de servicio, siendo uno de ellos el propuesto por Parasuraman, Zeithaml y Berry (1988)

y que se conoce como el SERVQUAL, pero además existen aportes que confiere importancia con el modelo propuesto por Cronin y Taylor (1992) denominado SERVPERF. Cabe señalar, en este aspecto que la principal diferencia establecida en el marco de las percepciones y expectativas respecto a estos modelos, se centra en las escalas empleadas, es decir, el primer modelo SERVQUAL es que utiliza una escala a partir de las percepciones y expectativas mientras que el segundo emplea únicamente las percepciones.

Sin embargo, el modelo SERVPERF permite medir exclusivamente las percepciones del resultado del servicio. No obstante, a lo largo del tiempo el modelo SERVQUAL ha sido el más aceptado en el mundo académico incluso adoptado como modelo en diferentes sectores, siendo uno de ellos el sector Turismo, siendo el propósito de este trabajo abordar este campo (turismo), cabe destacar que la Ley de turismo, concebida como la Ley 97 en el Registro Oficial Suplemento 733 de 27-dic-2002, con última modificación el 06-may-2008 y estando vigente en Ecuador confiere lugar a la necesidad de garantizar esta calidad cuando define el turismo en el Art. 2 de la mencionada ley como el ejercicio de todas las actividades asociadas con el desplazamiento de personas hacia lugares distintos al de su residencia habitual; sin ánimo de radicarse permanentemente en ellos, de igual forma el Art. 3 define los principios de la actividad turística, siendo los mimos aquellos que identifican aspectos tales como a) La iniciativa privada como pilar fundamental del sector; con su contribución mediante la inversión directa, la generación de empleo y promoción nacional e internacional; b) La participación de los gobiernos provincial y cantonal para impulsar y apoyar el desarrollo turístico, dentro del marco de la descentralización; c)El fomento de la infraestructura nacional y el mejoramiento de los servicios públicos básicos para garantizar la adecuada satisfacción de los turistas; d)La conservación permanente de los recursos naturales y culturales del país. e) La iniciativa y participación comunitaria indígena, campesina, montubia o afro ecuatoriana, con su cultura y tradiciones preservando su identidad, protegiendo su ecosistema y participando en la prestación de servicios turísticos, en los términos previstos en esta Ley y sus reglamentos. Ante esta condición, los estudios, análisis y perspectiva sobre la utilización de modelos que midan la calidad de servicio en

este sector, destaca de forma prioritaria el aseguramiento de la calidad como una evolución natural del control de calidad, tomando en cuenta la supervisión de los sistemas, así como la prevención de fallos y defectos en el marco de la atención que posee el cliente, atendiendo de esta manera los errores antes que se produzcan. En este sentido, asegurar la calidad se centra en garantizar los ofrecimientos de la organización, el cumplimiento de las especificaciones establecidas previamente por la institución prestadora del servicio turístico, así como asegurando la satisfacción del cliente. Logrando de esta forma establecer un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas, que implementadas en el sistema de calidad hace posible la proporción y adecuación de la confianza, producto o servicio que implica a su vez la satisfacción de las necesidades requeridas por el usuario. Un resumen del modelo estratégico y clave en la calidad del servicio propuesto por Zeithaml, Parasuraman y Berry (ob.cit) plantea dimensiones de la calidad tales como la fiabilidad, capacidad de seguridad, organizaciones, donde se establezcan las expectativas ajustadas a condicionantes como la comunicación, necesidades personales, relaciones interpersonales, así como las percepciones tales como la calidad de servicios.

El modelo SERVQUAL define la calidad del servicio como la diferencia entre las percepciones reales por parte de los clientes del servicio y las expectativas que sobre éste se habían formado previamente. De esta forma, un cliente valorará negativamente /positivamente la calidad de un servicio en el que las percepciones que ha obtenido sean inferiores/superiores a las expectativas que tenía. Por ello, el sector turístico mantiene como base que uno de sus objetivos es acentuar la diferenciación mediante un servicio de calidad a través del profesional del área que atiende los turistas, lo cual deben prestar especial interés al hecho de superar las expectativas de sus clientes. Si la calidad de servicio es función de la diferencia entre percepciones y expectativas, entonces seria relevante e importante la gestión de unas como de otras. El análisis de este modelo (SERVGUAL) define que los condicionantes propios de la comunicación entre los diferentes usuarios del servicio, así como las necesidades propias que desea satisfacer cada cliente a través del servicio que va a recibir, las experiencias pasadas que pueda tener del

mismo o similares servicios, y la comunicación externa que realiza el ente proveedor del servicio, usualmente a través de publicidad o de aquellas acciones promocionales que son fundamentales para garantizar el servicio que demanda un turista. En el sector turístico es necesario adecuar las dimensiones del modelo SERVQUAL que determina la satisfacción del servicio tal como se muestra en la tabla 1

Tabla 1: Significado de las dimensiones del modelo SERVQUAL

Dimensión	Significado
Elementos tangibles (T)	Apariencia de las instalaciones físicas, equipos, y TIC
Fiabilidad (RY)	Habilidad de prestar el servicio prometido de forma precisa para generar satisfacción del mismo.
Capacidad de respuesta (R)	Deseo de ayudar a los clientes y de servirles de forma rápida y eficiente a través de un personal idóneo.
Seguridad (A)	Conocimiento del servicio prestado y cortesía de los empleados así como su habilidad para transmitir confianza al cliente.
Empatía (E)	Atención individualizada al cliente

Fuente: Albán, Carlos (2020)

De esta manera la herramienta SERVQUAL, destaca 22 proposiciones o ítems, que permite evaluar la calidad de servicio en diferentes campos, de forma que para cada ítems se consideran dos forma de generar la medición de las expectativas, situando las categorías del servicios y las percepciones de manera adecuada, teniendo en cuenta entre otros aspectos las dimensiones destacadas con antelación (ver tabla 1) , así mismo los 22 ítems del modelo se muestra a continuación como referencia para aplicar el modelo en el sector turístico.

Tabla 2: Dimensiones de la Calidad

DIMENSIÓN 1: ELEMENTOS TANGIBLES
Apariencia de las Instalaciones Físicas, Equipos, Personal y Materiales de comunicación
1.La empresa de servicios tiene equipos de apariencia moderna. 2.Las instalaciones físicas de la empresa de servicios son visualmente atractivas 3.Los empleados de la empresa de servicios tienen apariencia pulcra. 4.Los elementos materiales (folletos, estados de cuenta y similares) son visualmente atractivos.
DIMENSIÓN 2: FIABILIDAD
Habilidad para ejecutar el Servicio Prometido de forma Fiable y Cuidadosa
1. Cuando el ente que ofrece los servicios promete hacer algo en cierto tiempo, lo hace. 2. Cuando un cliente tiene un problema y la organización turística muestra un sincero interés en solucionarlo 3. La organización turística realiza bien el servicio la primera vez 4. La organización turística concluye el servicio en el tiempo prometido 5. La organización turística de servicios insiste en mantener registros exentos de errores

DIMENSIÓN 3: CAPACIDAD DE RESPUESTA
Disposición y Voluntad de los Empleados para Ayudar al Cliente y Proporcionar el Servicio
1. El profesional en turismo que presta el servicio comunican a los clientes cuando concluirá la realización del servicio. 2. Los profesionales de turismo ofrecen un servicio rápido a sus clientes. 3. El profesional de turismo y de servicios siempre están dispuestos a ayudar a sus clientes 4. El profesional del turismo nunca están demasiado ocupados para responder a las preguntas de sus clientes.

DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD
Conocimiento Mostrados por los Empleados y sus Habilidades para Inspirar Credibilidad y Confianza
1. El comportamiento del profesional de turismo transmite confianza a sus clientes 2. Los clientes se sienten idóneos en sus transacciones con los servicios que presta. 3. El profesional de turismo y de servicios son siempre amables con los clientes. 4. El profesional de turismo tienen conocimientos suficientes para responder a las preguntas de los clientes
DIMENSIÓN 5: EMPATÏA
Atención Individualizada que ofrecen las Empresas a los Consumidores
1. El profesional de turismo proporciona a sus clientes una atención individualizada. 2. El profesional de turismo tiene horarios de trabajo convenientes para todos sus clientes. 3. El profesional de turismo tiene empleados que ofrecen una atención personalizada a sus clientes. 4. El profesional de turismo se preocupa por los mejores intereses de sus clientes. El profesional de turismo comprende las necesidades específicas de sus clientes.

Fuente: Albán, Carlos G (2020) a partir de la Escala SERVQUAL

Las dimensiones anteriores permiten la medición de las apreciaciones de los clientes que reciben un determinado servicio en especial en el sector turístico.

Conclusiones

El abordaje del estudio estuvo centrado en analizar el rol del talento humano y su incidencia en la atención al cliente y la calidad de servicio del sector turístico, estableciendo un análisis y perspectivas teóricas en torno al tema, para ello el autor siguió diversos enfoques que permitieron desarrollar los componentes idóneos en base a la calidad de servicio con énfasis en el sector turístico desde una perspectiva global, a tal efecto, se enfatizó en lo expuesto por la Organización Mundial del Turismo (WTO) donde se plantea que el turismo es una de las actividades más importante a nivel planetario, por cuanto son las personas quienes realizan viajes y estancias en lugares distintos al de su entorno habitual, requiriendo ser atendidas con un servicio que garantice la calidad, por lo cual el talento humano juega un rol preponderante al momento de que estas personas realicen un viaje con la expectativa de obtener un amplio abanico de servicios de apoyo, tanto de carácter

público y privado, que logren interactuar adecuadamente para su satisfacción. Parasuraman, Zeithaml y Berry generándose así el desarrollo de su aplicación a través de sus indicadores más destacados en el marco del sector turístico, en este caso es necesario destacar el papel protagónico que tiene la demanda, la oferta, los espacios turísticos, y aquellos quienes en su momento ejercen el rol de operadores del mercado a través del profesional de turismo y donde entran en consideración las agencias de viajes, tour operadores, compañías de transporte, organismos públicos y privados que mediante la labor profesional del talento humano son artífices de la ordenación, promoción y desarrollo del turismo. Por último el trabajo destaco el rol protagónico del talento humano como factor clave para atraer y vincular a los clientes demandantes del turismo con el fin de generar la importancia de la satisfacción en el logro de una excelente calidad de servicio, entiendo que los impactos que causa el turismo tiene conexión no solo con la persona que es receptor del servicio sino de aquel que es otorgador del mismo, lo cual dependen de una serie de factores interconectados como es el estado de conservación, características particulares del entorno local, del tipo de turismo, de la capacidad de la comunidad de gestionar los recursos turísticos entre otros aspectos, esto no será posible cohesionarlo sino existe una verdadera fortaleza en el talento humano preparado para servir al sector turístico cumpliendo de esta forma con la promoción del crecimiento económico, continuado, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo, siendo así uno de los propósitos fundamentales del objetivo 8 de los ODS . A tal efecto en el sector turístico, generar un vínculo con un talento humano preparado para otorgar servicio de calidad implica garantizar que las distintas políticas y procedimientos de las organizaciones de este sector tengan empleados con las competencias requeridas para lograr los propósitos mencionados con antelación y puedan a su vez fortalecer sistemas de trabajo de alto rendimiento, siendo un eje de influencia estratégica que se base en la calidad de los servicios turísticos.

Referencias

Berry, L. (1996) *Cuatro principios del servicio excepcional al cliente.* Editorial Norma. New York.

Cerezo, L. (2014). *La calidad del servicio como elemento estratégico.* Documento de trabajo.14 Recuperado en http://www.trabajos2/calser.html.

Corbetta, Piergiorgio (2014) *Metodología y técnicas de investigación soci*al. Ediciones Mc Graw Hill. Edición Revisada. México.

Cronin, J., & Taylor, S. (1994). *Servperf versus Servqual: Reconciling Performance-Based and Perceptions-Minus-Expectations Measurement of Service.* The Journal of Marketing, 58(1) , 125-131

Díaz, M (2013. *Diseño de una propuesta para incrementar la calidad de servicio en las organizaciones empleando el modelo de empowerment.* Recuperado en http://www.urbe.ve

Duarte, J. (2016). *Calidad de Servicio: revisión de corrientes principales y propuestas para investigación futura*. Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado en http://uab.es

Fraser, K., Watanabe, C. & Hvolby, H.-H. (2013*). Commitment to service quality in automative dealerships: results from an australian pilot study. Journal of services*, 13(1), 7-29.

Getty, JM y Thompson, KN (1994). *Un procedimiento para escalar las percepciones de la calidad del alojamiento.* Revista de investigación hotelera, 18, 75-96. https://doi.org/10.1177/109634809401800206

Heung, Wong y Ou (2000) *Service quality, customer satisfaction, and customer value: A holistic perspective. International Journal of Hospitality Management*, 18(1), 67-82.

Lewis P & Kuhnert, K. W (1987). *Transactional and transformational leadership: A constructive/developmental analysis*. *The Academy of Management Review, 12*(4), 648–657. https://doi.org/10.2307/258070

Ley de Turismo (2014). Ley 97 Registro Oficial Suplemento 733 de 27-dic.-2002 Ultima modificación: 29-dic.-2014 Estado: Vigente. Documento en línea. Recuperado https://www.turismo.gob.ec/wp-content/uploads/2016/03/LEY-DE-TURISMO.pdf

Norman, R. (1984). *Service Management strategy and leaderships*, Editorial John Wiley & Sons, Nueva York.

Parasuraman, A., Berry, L.L., Y Zeithaml, V.A. (1991). Refinement and reassessment of the SERVQUAL Scale, Journal of Retailing, 67(4), pp. 420-449.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. Y Berry, L.L. (1985). A Conceptual Model of Service Quality and Its Implications for Future Research. Journal of Marketing, 49, pp. 41-50.

Parasuraman, A., Zeithaml, V.A. Y Berry, L.L. (1988). A muliple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. Journal of Retailing, 64(1), pp. 12-40.

Patton, Steven y Knutson (1994). *DINESERV: una herramienta para medir la calidad del servicio en los restaurantes.* Revista Science Direct Volumen 36, Número 2 , abril de 1995 , páginas 5, 56-60

Shaw, J. (1991) *Gestión de servicio.* Editorial Díaz de Santos. Madrid, España.

CAPITULO 26

LOS COSTOS DE LOS SINIESTROS LABORALES: UNA CUESTIÓN DE VISIBILIZACIÓN

Mariela Araque
Daniel Verenzuela
Adrián Salas

Introducción

La sociedad en su historicidad deja evidencia, que el ser humano está sujeto a factores de riesgos en su entorno (hogar, escuela, universidad, parques, calle, lugar de trabajo), con incidencia en la salud y el modo de vida. Al respecto, expertos muestran en sus hallazgos que uno de los hechos que ponen en riesgo la vida o salud del hombre y por tanto la necesidad de protegerse, es el concerniente a condiciones de riesgos que se circunscriben en el área laboral, tal como señala la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2017:11) " incluidos el calor, el ruido, el polvo, los productos químicos, las maquinas inseguras y el estrés provocan enfermedades ocupacionales y pueden agravar otros problemas de salud"; se suma también el agotamiento, las nuevas formas flexibles de laborar como el teletrabajo y largas jornadas de trabajo; es decir, se está frente a un tema que no conoce fronteras, y aunado al hecho de que es el lugar donde el trabajador sin importar sexo, permanece más de un tercio de vida, conviviendo, cumpliendo una jornada, asumiendo retos y metas.

Ahora bien, sostiene Luna (2011:12) "que trabajo y salud están íntimamente ligados", ya que la permanente ejecución de un trabajo sea por esfuerzo físico o mental, puede provocar efectos positivos y/o negativos en la salud integral de una persona; a manera de ejemplo se mencionan: la satisfacción laboral y la autorrealización personal, que representan los efectos positivos; mientras que el desgaste físico, deterioro mental, problemas sociales, entre otros, son típicas consecuencias de los efectos negativos, como resultantes a la exposición constante de múltiples categorías de riesgos en el entorno laboral.

Con las luchas por los Derechos Humanos, de organizaciones, instituciones, los gremios y sindicatos, emergen una gama de normativas, reglamentos y publicaciones técnicas avanzadas en materia de prevención y riesgos laborales en cada país y universal; sin embargo a pesar de la entrada en vigor de dichas legislaciones, no se ha logrado detener los altos índices de siniestralidad laboral en el mundo; en una investigación de Abarca(2016:10) declaraciones emitidas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se estima “que 2,34 millones de personas mueren al año en el mundo por enfermedades o accidentes laborales definiéndolos como un problema de alza mundial. De esta, poco más de 2 millones tienen como causa exclusiva enfermedades profesionales”. No cabe duda que las estadísticas en cuanto a índices de siniestralidad sean un detonante, y las coloca como punto de prioridad en la agenda de los organismos instituidos para garantizar seguridad y bienestar a los trabajadores; a estos se suman la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y su Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, que contiene 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS); y la Organización Panamericana de la Salud (OPS) y su Agenda de Salud Sostenible para las Américas 2018-2030 (ASSA2030).

Por cada siniestro laboral y enfermedad profesional se tienen asociados costos financieros desde muchas dimensiones que tiene incidencia en la sociedad; de allí el interés de visibilizarlos, desde el ámbito social como el económico; pues se requiere consolidar los costos de siniestralidad, sobre los trabajadores, empresa y la misma sociedad, segregados en directos, indirectos, asegurados, no asegurados, según expresan Carrasco y Donari (2016: 13) “ los costos financieros de los accidentes y enfermedades profesionales, tanto directos como indirectos, la OIT los estima en 2,8 billones de dólares”.

Investigaciones, permiten afirmar que la población a riesgos a sufrir accidentes laborales y/o enfermedades profesionales ha aumentado extraordinariamente en las últimas décadas, la incorporación de las mujeres en el campo laboral, la mano de obra de menores de edad, personas ocupadas mayores de 60 años, son parte vinculante en cada país; así mismo, cabe destacar que gran parte de las situaciones

de siniestralidad laboral provienen de las condiciones de trabajo y los factores de riesgos propios de cada sector de la economía; siendo los sectores con mayor índice de accidentalidad: construcción, minería, agricultura, transporte y en la postmodernidad como consecuencia de las nuevas modalidades de trabajo atípicas se suma el sector servicio.

De manera que, tomando como referente las estadísticas de accidentalidad laboral a nivel mundial y como afirma la OPS (2017: 4) " por ser el trabajo considerado un determinante social de la salud y las condiciones en que se desarrolla influye en el bienestar y seguridad de los individuos"; se hace necesario que la Organización Mundial de la Salud (OMS), conjuntamente con la OIT, la OPS, las empresas, las asociaciones, los trabajadores y la sociedad; integren las normativas vigentes sobre prevención y riesgos, analicen la evolución de los siniestros laborales y enfermedades profesionales; así como, incorporar un equipo de investigadores multidisciplinario, para enfocarse en un propósito común el elevar este tema como un problema mirado desde la salud pública, para visibilizar los costos asociados a la siniestralidad laboral, sincerar registros en los reportes que se elevan a las instituciones con competencia al respecto.

Sobre las bases de las ideas expuestas, se da apertura a una dinámica interesante, del cual emerge la interrogante: ¿Qué se conoce del estado del arte en cuanto a los siniestros y enfermedades profesionales y sus costos asociados, en el contexto actual bajo la mirada de la salud pública?; derivando como propósito de este artículo develar los costos asociados a los siniestros laborales y enfermedades profesionales, en la cotidianidad sobre las condiciones de trabajo, articulado a las bases epistemológicas y visibilizadas desde la salud pública.

Fundamentos epistémicos de los siniestros laborales

Los siniestros laborales, se corresponden a los riesgos que circundan a cada trabajador como consecuencia a condiciones de trabajo inadecuadas y estos riesgos no son algo natural o inevitable; cabría preguntarse ¿qué se considera una condición inadecuada o insegura?, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

(2017: 46) lo refiere a que “Constituye cualquier situación o característica física o ambiental previsible que se desvía de aquella que es aceptable, normal o correcta, capaz de producir un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional”; lo que es lo mismo corresponde a un factor de riesgo.

Entre los factores de riesgos se tienen: el uso inadecuado de señalización, protección inadecuada, condiciones ambientales peligrosas, ruido excesivo, polvo, gases; iluminación o ventilación inadecuada, uso de herramientas y materiales defectuosos, protocolo insuficiente en situaciones de incendio o explosiones, el exceso de horas de trabajo (jornada extensa); por lo que Souza, Cortez, do Carmo, Santana (2016: 3), aseveran que “Cuando las condiciones de trabajo sobrepasan los limites tolerables del organismo, la probabilidad de provocar una enfermedad en el trabajo es significativa”; asimismo se suman los riesgos psicosociales ,el estrés y las enfermedades no transmisibles, que son nuevos indicadores que preocupan a un gran número de trabajadores en el globo terráqueo.

Los siniestros laborales y las enfermedades profesionales aparte de tener consecuencias en los trabajadores, tienen alcances en sus familiares desde el punto de vista económico y emocional; de igual forma, tienen efectos importantes en las empresas al acarrear daños en lo jurídico-financiero, con repercusión hasta en la propia sociedad. De allí, la importancia desde el punto de vista legal, que se considera un accidente laboral y una enfermedad profesional; la inherencia al significado de estos términos recae sobre las disposiciones jurídicas de cada país, partiendo de recomendaciones contenida en los instrumentos y normas emanadas de la OIT.

En lo concerniente, **Accidente de Trabajo**, según la Guía Práctica para Inspectores del Trabajo de la OIT (2015: IV) se tiene que “es una situación que se deriva o sucede durante el curso del trabajo y que deja lugar a una lesión sea o no mortal, por ejemplo, una caída de una altura o el contacto con máquina móvil”; al respecto, el instrumento Recomendación sobre las Prestaciones en caso de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de 1964 (núm. 121), especifica como accidente de trabajo los siguientes:

> a)Los accidentes sufridos durante las horas trabajo en el lugar de trabajo cerca de él, o en cualquier lugar donde el trabajador no se hubiera encontrado si no fuera debido a su empleo, sea cual fuere la

> causa del accidente, b) Los accidentes sufridos durante periodos razonables antes y después de las horas de trabajo, y que estén relacionados con el transporte, la limpieza, la preparación, la seguridad, la conservación, el almacenamiento o el empaquetado de herramientas o ropa de trabajo; c) Los accidentes sufridos en el trayecto directo entre el lugar de trabajo y la residencia principal o secundaria del asalariado, o el lugar donde el asalariado toma habitualmente sus comidas o el lugar donde el asalariado percibe habitualmente su remuneración.

Con respecto a, **Enfermedad Profesional**, desde la perspectiva de la OIT (2015: IV), " es cualquier enfermedad contraída como resultado de haber estado expuesto a un peligro derivado de una actividad laboral, por ejemplo asma como consecuencia de la exposición a polvo de madera o compuestos químicos"; por su parte Franco et at Secretaría del Trabajo y Prevención Social (2017: 52) expresa que "de acuerdo con el protocolo 2002 del Convenio de Seguridad y Salud de los Trabajadores, el término designa toda enfermedad contraída por la exposición a factores de riesgos que resulten de la actividad laboral.

En el mismo orden de ideas, es importante señalar, que el 28 de abril de 2013, se designó como el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, impulsado desde la OIT, para promover la prevención de los riesgos profesionales y defender la cultura preventiva en el lugar de trabajo; no obstante, a la fecha el contar con información respecto a las estadísticas sobre lesiones profesionales, sigue siendo un asunto pendiente, que dificulta conocer la dimensión real del problema en el mundo, razón por la cual se dispone sólo de estimaciones sobre estadísticas globales, para abordar lo contentivo a acciones sobre la siniestralidad laboral.

Cifras reportadas por la OIT, apunta a que existe una problemática de interés; las estadísticas muestran una tendencia de que 1.000 personas mueren cada día en el mundo, debido a accidentes laborales mortales y otras 6.500 mueren de enfermedades profesionales, que Christopher y Murray et at OIT (2016:3) categorizan en "enfermedades del sistema circulatorio (31 por ciento), cánceres de origen profesional (26 por ciento) y enfermedades respiratorias (17 por ciento)"; mientras que las enfermedades transmisibles (17 por ciento) de modo que juntos suman 7.500 personas que mueren cada día debido a condiciones de trabajo

inseguras o inadecuadas. Cifras más recientes revelan que entre los factores que más contribuyen a la carga mundial de la enfermedad profesional se encuentran los de riesgos ergonómicos; sin perder la atención sobre los nuevos factores de riesgos el estrés, estados de depresión, fatiga o desgaste del trabajador. En el cuadro N°1 se presentan las principales causales de mortalidad en el trabajo en el mundo:

Cuadro N°1 Principales Causas y Factores de Mortalidad en el Trabajo

Causas de Mortalidad	Factores Principales
Cáncer	Asbeto Químicos y procesos cancerígenos Radiaciones Ionizantes y materiales radioactivos, radón, radiación UV Sílice y otros polvos cancérigenos Ambiente con humo de tabaco (fumador pasivo) Gases de tubo de escape de motores diésel
Enfermedades Circulatorias	Trabajo por turnos y trabajo nocturno, extensas horas de trabajo Presión laboral causada por elevadas exigencias y bajo margen para la toma de dcisiones Ruido Químicos, como el bisulfito de carbono, nitroglicerina, cobalto, monóxido de carbono, productos de combustión, arsénico, antimonio. Humo de Tabaco en el ámbito de trabajo
Accidentes y Violencia de Trabajo	Falta de una política y un sistema de gestión SST Falta de mecanismos de colaboración entre trabajadores y empleadores Escasa cultura en materia de seguridad Falta de Conocimiento y sistemas de formación y educación Inexistencia o mala calidad de las políticas estatales ; inexistencia o deficiencia de los sistemas de observancia legal y asesoramiento, cooperación tripartita inexistente o deficiente. Falta de un sistema de compensación basado en incentivos (valoración de la experiencia) Sistema de salud inexistente o deficientes Falta de investigación y estadísticas adecuadas para el establecimiento de prioridades
Enfermedades Transmisibles	Enfermedades infecciosas y parasitarias (enfermedades virales y bacteriológicas, etc.) Mala calidad del agua para beber y de los servicios sanitarios. Malas condiciones de higiene y falta de conocimientos del tema

Fuente: Base en OIT, et at Seguridad y Salud en el Trabajo en México 2017

Acerca de los costos asociados a los siniestros laborales

Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales tienen efectos que repercuten directamente en las personas, sus familiares y la sociedad, no solo desde el punto de vista económico, sino en lo que respecta a su bienestar físico y emocional en el corto, mediano y largo plazo; así mismo decanta en las empresas afectando la productividad, al interrumpirse los procesos de producción, por los siniestros laborales, obstaculizándose los objetivos y metas, como la competitividad; acarreando gastos que en muchas oportunidades no se provisionan en su información financiera, y también recae en el gasto del presupuesto público de cada Estado, al suministrar atención, tratamiento, rehabilitación entre otros a los trabajadores con lesiones por accidentes laborales y enfermedades profesionales.

Ahora bien, las empresas atendiendo a una obligación emanada de un cuerpo de leyes y normas en concordancia con la responsabilidad social, tiene que diferenciar que existen unos costos propios al desarrollar el sistema de Prevención de los Riesgos Laborales, del cual la mayoría de las empresas no perciben los beneficios en el corto, mediano y largo plazo; pero que financieramente representan una inversión productiva, pues al mejorar las condiciones en el lugar de trabajo, su efecto inmediato es incrementar la capacidad productiva, y es una alternativa para minimizar la accidentalidad laboral; por otro lado, también existen los costos generados por la materialización de un accidente o enfermedad profesional, y representan los costos asociados a los siniestros laborales; que para las empresas no son siempre fáciles de determinar, ya que existen pérdidas vinculadas a los mismos difíciles de evaluar.

Los estudios referidos a Costos de Seguridad se inician con Heinrich en 1931, sus trabajo le convierten en el primer autor que aborda y construye un modelo pertinente a las causas de la accidentalidad laboral, categorizando los costos en directos e indirectos; incluso sus hallazgos dan a conocer los accidentes blancos, situaciones de riesgos que sin causar lesión a las personas, originan daños materiales considerables, en lo sucesivo los instrumentos legales le denominan incidentes. De esta primera clasificación, la literatura científica define a los costos directos como aquellos que la empresa puede reconocer, medir su cuantía y contabilizar; entre tanto, los costos indirectos son aquellos que no se pueden medir de manera exacta, son los tipificados como costos ocultos, pero que están vinculados al accidente.

En este propósito, al delimitar estos dos tipos de costos, se extrae una categorización tipificada en la Nota Técnica de Prevención 273 por Gil (1991:3); del que derivan tres grandes tipos de costos: los de mano de obra directa y materiales de producción consolidados en los costos directo ; y los costos generales que representan los costos indirectos.

Cuadro N° 2 Clasificación de los Costos por la Nota Técnica de Prevención 273

Clasificación	Tipo de Costos	Caracterización	Partidas
Directo	Costos de Mano de Obra Directa	Vienen a incluir el tiempo pagado, pero no trabajado, de varios empleados como consecuencia directa del accidente.	Prestaciones médicas por accidentes y enfermedades profesionales; Pago de Indemnizaciones
	Costos de los Materiales de Producción	Son los gastos derivados de los equipos de producción e instalaciones vinculados al proceso productivo que se hayan dañado o perdido a causa del accidente, de modo que si el material está asegurado, la prima cancelada será considerado un costo asegurado, aunque si, como resultado de la siniestralidad se produce un incremento de la prima, esta proporción debería tratarse como un costo no asegurado	Materiales Dañados Asegurados o No Asegurado
Indirecto	Costos Generales	Son definidas como pérdidad generales, incluye todas las partidas no vinculadas directamente al proceso productivo, pero que serán afectadas como consecuencia de la materialización de un accidente	Interrupción y demora de la producción, Daños a equipos , herramientas y materias primas, Baja calidad de los productos, pérdida de materiales,Pérdida de clientes, Reemplazo del personal, Costos de formación del nuevo trabajador, Pérdida de imagen de la empresa, tiempo empleado en rellenar formularios, Salarios pagados por sobre tiempo, Costos de adaptación del trabajador sustituto, Costos de los Procesos Judiciales, Gastos de Traslado del Trabajador

Fuente: Elaboración Propia, con base a Fuente NTP 273 INSHT

En la búsqueda de una aproximación a los costos exactos de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se crea la Nota Técnica de Previsión 594 (2001: 3), en la que se incorporó una tipología de costos de carácter complementario estos son:

Cuadro N° 3 Costos Complementarios Nota Técnica de Prevención 594

Fuente:

Clasificación	Caracterización	Tipo de Costos	Partidas
Oportunidad	Son aquellos derivados de la remuneración del tiempo improductivo para la empresa	Costos Salariales Directo	Costos Salariales del Tiempo Pérdido del Trabajador y su compañero, incluyendo el complemento salarial y las cotizaciones durante la baja.
		Costos Salariales Indirecto	Costo salarial para la empresa del tiempo dedicado por el personal de estructura.
		Pérdidas de Negocio	Beneficios no generados, pérdidas de pedidos y penalización por retraso.
Financieros	Se estructura en torno a las partidas que incrementan el costo de explotación de la empresa si se materializa un accidente	Costos de los Daños Materiales	Valoración económica de los daños materiales ocasionados por el accidente
		Incremento de los Costos de Producción	Estimación del incremento del costo que implica recuperar el tiempo perdido
		Costos Generales	Material de primeros auxilios, traslados del accidentado, sansiones administrativas, honorarios profesionales, daños a terceros.

Elaboración Propia, con Base Fuente de NTP 594 INSHT

Las ideas expuestas, centran su atención en la distinción de costos asociados a los siniestros laborales, desde la visión económica; no obstante, tomando en consideración la severidad de la consecuencia del daño (alta, media, baja), emergen otros calificados como costos sociales (el trabajador, familiares y la sociedad); pudiendo algunos ser reconocidos y medidos para su valoración, se destaca la clasificación de Osalan (2006:12) “como los costos de las pensiones, costos de las incapacidades, costos de asistencia médica, costos de rehabilitación, costos de adaptaciones en el hogar, costos no cubiertos por el seguro”; pero a su vez, progresivamente aparecen los llamados ocultos, por su limitación para medirles y valorarles dentro de estos cabe mencionar: pérdida de la calidad de vida, limitación del desarrollo personal, disminución de autoestima, el dolor y sufrimiento (físico y psíquico), gastos de traslados, los gastos médicos en la salud pública, disminución del potencial humano.

Los sinestros laborales, un desafío permanente

Si bien es cierto que, los trabajadores constituyen la mitad de la población del mundo, que representan el factor productivo que contribuye al desarrollo económico y social ; no es menos cierto que, es preocupante la cantidad significativa de

accidentes laborales que se producen en el año y la cifra alarmante de enfermedades profesionales que se diagnostican; por otra parte, resalta el hecho de que la salud de los trabajadores no está condicionada por los peligros en el lugar de trabajo, existen otras aristas vinculadas los factores sociales, los individuales y a los accesos, a los servicios de salud profesionales.

La situación se agrava cuando la atención que se les brinda a los trabajadores accidentados o enfermos está supeditada al cumplimiento de las normativas en materia de salud ocupacional de cada país; al respecto, la OMS (2008) “estima que a nivel mundial solamente entre el 5% y 10% de los trabajadores en los países en desarrollo y entre 20% y 50% de los trabajadores en países industrializados tienen acceso a servicios de salud ocupacional adecuados”; y toma un matiz más preocupante, si se suma el referido a la alta tasa de desempleo, propiciando situaciones que manifiesta la OMS (2017) en la “cada vez más personas buscan trabajo en el sector no estructurado, en el que no tienen ningún tipo de cobertura de seguro, ni servicio de salud ocupacional”.

En otro orden de idea, Vives y Jaramillo at Abarca (2016: 17) en sus hallazgos sostienen que “la información de enfermedades, accidentes y muertes laborales en el país es escasa y, en el mejor de los casos, parcial, dado que no se recoge sistemáticamente para el conjunto de la población trabajadora”; aspecto que llama la atención, porque esta situación ocurre en muchos países; y sobre el cual la OIT ha impulsado alternativas para subsanar; una de ella lo plantean Álvarez y Riaño (2018) a través de la campaña Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, “que se centra en la necesidad de los países de mejorar su capacidad para recopilar y utilizar datos fiables sobre seguridad y salud en el trabajo”[51].

No obstante, se tienen análisis de siniestralidad, que revelan que la exposición a factores de riesgos como ruidos, traumatismos, agentes carcinógenos, riesgos ergonómicos, partículas transportadas por el aire, repercuten en proporción considerable en la morbilidad de enfermedades crónicas como: dolor de espalda (37%), pérdida de audición (16%), enfermedad pulmonar obstructiva crónica (13%), asma (11%), depresión (8%); además, del aumento en trastornos psicológicos y traumatismos musculo-esqueléticos.

Con todo y que se reconocen las luchas contra los accidentes laborales y las enfermedades profesionales, la importancia que reviste las mejoras de la SST, los pasos que se han dado para abordarlos; aún persiste la aparición de nuevos riesgos, como resultado de rápidos y profundos cambios en las condiciones tecnológicas, económicas y sociales que conforman los lugares de trabajo y por la crisis económica mundial. La literatura científica demuestra que millones de trabajadores están expuestos a condiciones de trabajo peligrosas sin contar con sistemas de protección; tales circunstancias decantan en que las políticas de salud y seguridad administrativos y técnicos que se aplican a la política de salud y seguridad deben alinearse a este ritmo, pues resulta inconsistente proporcionar una imagen precisa del alcance de las recomendaciones y medidas de SST vigentes.

Sobre las bases de las consideraciones anteriores, que constituyen una realidad que arropa a la comunidad de trabajadores, a las empresas, a los organismos competentes de garantizar la prevención, a los organismos de garantizan la atención del trabajador víctima del episodio y a la propia sociedad; es pertinente mirar los siniestros laborales y enfermedades profesionales como un problema de salud pública.

Consideraciones finales

Abordar el estudio de la seguridad y salud en el trabajo (SST), los episodios de accidentes laborales y enfermedades profesionales en el contexto mundial; conduce a visibilizar las instituciones empoderadas a la prevención, cuidado y seguridad del bienestar de las personas que realizan un trabajo; escudriñar la normativa, reglamento y publicaciones que sustentan la alineación a los objetivos promulgados por las organizaciones como OIT, OMS, IASS, OISS,OPS; que se articulan en la actualidad con relación a lo que recoge de manera explícita el Objetivo 8 de la Agenda 2030 de Objetivos de Desarrollo Sostenible, que establece una clara relación entre crecimiento económico sostenible y empleo pleno y productivo junto al trabajo decente para todos.

El desarrollo del estudio, direcciona a entender la realidad que nos abruma sobre la SST, la siniestralidad laboral y enfermedades profesionales, aspectos interesantes como la situación de la fiabilidad de las estadísticas de episodios de origen laboral o común, el recurrente subregistros de los mismos, no permite visibilizar la magnitud de incidencias y prevalencias de los eventos, en trabajos formales, agravándose con los siniestros en los trabajos informales. Se suma, como elemento de interés la asociación de los costos a los siniestros laborales y enfermedades profesionales, sobre las nuevas patologías no transmisibles (hipertensión, enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, la diabetes y otras causa de mortalidad); causadas por factores de riesgos psicosociales, ordenación del tipo de trabajo, economía informal, trabajadores migrantes; generando en el trabajador trastornos psicosociales de estrés, fatigas, desgastes, como resultante de la subestimación o inexistencia de las SST.

Se necesita más que normativas escritas y publicadas tanto las que presentan sugerencias internacionales, como las propias de cada país, para alinearse a una de las metas del objetivo 08 de la Agenda 2030 “proteger los derechos laborales y promover un entorno de trabajo seguro y sin riesgos para todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, en particular las mujeres migrantes y las personas con empleos precarios”.

Por lo que sugiere implementar la cultura de prevención de riesgos laborales, vinculado a la política de educación en todos los niveles; sólo así, toda la ciudadanía incluida las futuras generaciones que van a conducir las riendas de un país, se identificarán con el propósito y generarán una conducta de protección y seguridad de sus vidas en los entornos laborales; por su parte, los empleadores tomarán una actitud de adherirse a las norma de SST, al concientizarse de que dichos costos de mejoramiento de condiciones de trabajo se traduce en el corto plazo en una inversión que sostiene su productividad; y para el Estado representará oportunidades para entender la interrelación entre equipos multidisciplinario desde la ciencias sociales, de ciencias de la salud para propender políticas públicas en cuanto a prevención, seguridad, seguimiento, control y promoción de la salud en entornos laborales.

Referencias

Álvarez, Saúl., Riaño Manuel. (2018). La Política Pública de Seguridad y Salud en el Trabajo: el caso Colombiano. Colombia. *Revista Redalyc.* Recuperado: http://www.redalyc.org/artñiculo

Abarca, María. (2016). La Relación entre Trabajo y Salud Significados y Prácticas en Trabajadores de Supermercados Santiago de Chile. Recuperado: http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/16834

Carrasco, C. y Donari, J. (2016). Accidentabilidad Laboral: Análisis de las causas más Recurrente y Factores Intervinientes. Santiago de Chile. Recuperado: http://www.dt.gob.cl

Christopher, P.; Murray, J. (2016). *Global, regional, and national life expectancy, all-cause mortality, and cause-specific mortality for 249 causes of death*, 1980-2015: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2015. Lancet, 388:1459-544.

Gil, A. (1999). Costes No Asegurados de los Accidentes: Método Simplificado de Cálculo. Nota Técnica de Prevención273-1991.INSHT. Madrid. Recuperado: http://www.insht.es/inshtweb/contenido/documentación/fichas-técnicas/ntp/fichero/ntp-273.pdf

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo INSHIT. NTP 594 (2001). La Gestión Integral de los Accidentes de Trabajo (III): Costes de los Accidentes Madrid. Recuperado: http://www.saludlaboralydiscapacidad.org./

Luna, F. (2011). *Prevención de Riesgos Laborales*. Madrid, España. Ed. Vértice. Recuperado: http://books.google.com.ec›books

Organización Mundial de la Salud OMS. (2008). Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en los Países en Desarrollo Serie N° 6 Francia.

Organización Mundial de la Salud OMS. (2017). Protección de la Salud de los Trabajadores. Recuperado: http://www.wo.int/es/new-romm/fact-sheets/protecting-workers27 health/

Organización Internacional del Trabajo OIT. (2015). Investigación de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Guía Práctica para Inspectores del Trabajo. Ginebra. Recuperado: https://www.ilo.org.wcm5groups/public/documents/publication/wcms346717.pdf

Organización Panamericana de la Salud. OPS (2017). Plan de Acción sobre la Salud de los Trabajadores 2015-2025. Recuperado: http://iris.paho.org/xmlui/bistream/handle/

Osalan (2006) .Costes de la Accidentalidad laboral en el año 2005 en Euskadi. Baracaldo: Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales País Vasco. Recuperado: http/www.osalan.euskadi.eus/libros

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. STPS (2017). Seguridad y Salud en el Trabajo en México: Avances, Retos y Desafíos. Gobernación de México. Recuperado: https://www.gob.mx/stps/documentos/seguridad y salud

Souza, R., Cortez, E., do Carmo, T. y Santana, R. (2016). Enfermedades Profesionales de los Trabajadores de Limpieza en los Hospitales: propuesta educativa para minimizar la exposición. *Revista Electrónica Global* [Revista en línea]. Recuperado: https://www.um.es/eglobal

CAPITULO 27

LA GESTIÓN DE GENTE: ANÁLISIS Y PERSPECTIVAS EN TIEMPOS SENSIBLES Y COMPLEJOS PARA EL MUNDO COVID-19

Magda Cejas
Nilda Chirinos
Edisson Frías

Introducción

El pasado 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud proporciono información para el mundo por la emergencia de salud pública ocasionada por el COVID-19 considerada una pandemia internacional. Muchos países habían comenzado a la adopción de medidas extremas para frenar la diseminación del virus, sin embargo, la situación se tornó a nivel planetario cada vez más sensible. Los gobiernos a nivel planetario adoptaron grandes medidas extraordinarias, y pusieron en práctica planes estratégicos para frenar la progresión de la epidemia, sin embargo, la COVID 19, ha llegado afectar todos los sectores de la economía en el mundo. Las circunstancias excepcionales que se ha vislumbrado por la pandemia, también se ha puesto a prueba por innumerables desafíos que han tenido que enfrentar tanto instituciones públicas como privada, en general la sociedad ha sido sensiblemente afectada.

Cabe destacar que en estos momentos aun cuando muchos de los países padecen de rebotes epidemiológicos por el COVID19, están realizando esfuerzos para llevar a cabo planes que deriven de un nuevo sistema de vida, el mundo de las organizaciones se detuvo en un promedio de aproximadamente seis meses por esta pandemia, han sido momentos de gran incertidumbre y preocupación. El Covid 19 tomo al mundo sin estar preparado y las organizaciones tampoco lo estaban. Este coronavirus recién identificado fue visto por primera vez en Wuhan en centro de China a finales de diciembre de 2019. Al pasar marzo de 2020, el virus tuvo un alcance global en todos los continentes excepto en la Antártida. Incluso se ha llegado al punto que los logros obtenidos en la consecución de los Objetivos del Desarrollo Sostenible se han detenido a consecuencia de los efectos que tiene la epidemia en diversos sectores de la sociedad. OMS (2020).

A medida que el Virus se extendió a nivel planetario, este afectó a comunidades, ecosistemas, grandes empresas y cadenas de suministro, en este sentido y respondiendo al marco del estudio que interesa en este trabajo de investigación , conviene señalar en informe presentado por Deloitte (2020) titulado Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente, se determina que desde el comienzo del brote del COVID 19, el efecto que ha traído para los empleadores y los entes gubernamentales es garantizar la salud y la seguridad de las personas. En este sentido, la aplicación de medidas inmediatas en tiempos tan sensibles provocó como resultado que el 90% de los empleadores considera que en este momento se requiere optar por estrategias que implique un trabajo a través de la virtualidad, pero además la flexibilidad que esto implica.

El referido informe (Deloitte,2020) muestra como las empresas de energía y recursos, e industriales se encuentran con las mayores limitaciones en la oferta de soluciones flexibles de trabajo y remotas, y se han centrado en proporcionar protección epidémica, con la finalidad de optar por mecanismos que garanticen la protección personal y la seguridad del entorno en el lugar de trabajo, en este orden de ideas, la preocupación de los entes gubernamentales es propicia para la búsqueda de estrategias cónsonas que respondieran a los ODS y que sin lugar a duda para efecto de este trabajo de investigación requiere de atención en lo correspondiente a los enunciados el objetivo 3 y 8 de la ODS dentro de los cuales se destaca la búsqueda del bienestar social a través de la salud (ob.3) y además promover el crecimiento económico del sector productivo y el empleo (ob.8) que en todo caso, responderían al interés y abordaje del tema de investigación por cuanto el objetivo general del mismo pretende analizar la gestión de gente en tiempos sensibles y complejos para el mundo, a consecuencia de la existencia de la epidemia COVID-19, pudiéndose destacar la salud y el desarrollo productivo a través de la gente que labora en instituciones privadas y públicas . El sector empresarial y las instituciones gubernamentales se abocaron a centrar sus esfuerzos en el abordaje del estrés psicológico de los empleados, dado que más de la mitad de este sector se vio sumamente afectado en especial lo que respecta a la actividad de servicios, además para el mundo la pérdida de empleo y trabajo seguro

para las personas han sido para el primer semestre de 2020 uno de los grandes desafíos.

Por otro lado, ante la notoria sensibilidad laboral que produjo este cambio tan significativo por la pandemia, los gobiernos en el mundo tomaron medidas y decisiones respetando adecuadamente y con base a las características de cada región, procesos emergentes que solaparan la salud pública, lo cual hizo que la comunidad empresarial considere la adecuación de sus propias medidas de preparación, atendiendo los momentos sensibles (familiares, sociales) que tenían sus empleados pero además la búsqueda de alternativas con el teletrabajo para provocar menos desempleo. De este modo el mundo empresarial se abocó en considerar como un modo de trabajo el gran flujo que tenía las tecnologías de información y comunicación, así como del conocimiento, trasladando las funciones de los empleados de manera virtual.

Todos estos cambios suscitados demuestran la transición establecida desde el inicio de la pandemia hasta el momento actual que para muchos se repite por la aparición de un nuevo rebote de la misma. Sin embargo, el protagonismo que deriva de los componentes de la globalización, a las nuevas formas de organización del trabajo, la flexibilización productiva y la educación en todos los escenarios aún se encuentra presente. Desde esta perspectiva, y ante esta nueva realidad la educación, los sistemas productivos y las nuevas formas de trabajo se ha convertido en un gran desafío que estará presente por un largo tiempo en los países.

Es importante destacar que, desde década, se viene atribuyendo un escenario que alude a un cambio de paradigma resultante del producto de las nuevas economías desarrolladas en un entorno económico complejo y al mismo tiempo planetario que caracterizó la mayoría de los países con grandes transformaciones que no solo identifican a las tecnologías, sino también a las nuevas formas de organización del trabajo, y además a la sociedad del conocimiento.

La gente constituye un valor incomparable para el mundo organizacional, lo que permite determinar con gran responsabilidad la búsqueda de estrategias que permitan gestionar de manera eficiente el recurso humano, involucrando prioritariamente la forma de identificar oportuna y efectivamente las necesidades de personal, definiendo de manera apropiada conocimientos, destrezas y competencias que son requeridas en los distintos cargos con la finalidad de obtener un buen desempeño de ellos. Sin embargo, en tiempos de COVID 19, las estrategias cambiaron y las condiciones tanto funcionales como operativas también sufrieron cambios.

Gestionar en el ámbito de las personas que trabajan, es buscar optimizar la manera en que colaboren con base a la misión y visión de las instituciones, por tanto, es una tarea que exige dedicación, persistencia y un gran compromiso. Desde esta perspectiva el estudio centra una gran atención a la gestión de gente, utilizada para significar la importancia de la gente (personas) que dependen laboralmente de una organización empresarial o una institución determinada. Aunque se trate de personas que permanezcan vinculadas con las organizaciones, estas siguen teniendo un significado universal como gente porque no son un medio sino el fin. Esas personas que están desarrollando su función son portadoras de gestión del conocimiento, implicando para ello el desarrollo de sus competencias en el marco de la relevante pertinencia de una era digital o sociedad del conocimiento, que determina el desarrollo de las instituciones que aprenden o de organizaciones de aprendizaje permanente.

Siendo así, en la práctica es necesario indicar que aún persisten vacíos sobre el manejo de la gente, el uso de las bondades de la gestión del conocimiento, la búsqueda de un buen desempeño y entre factores. Ambas condiciones representan la gestión de las personas que trabajan, que son portadoras de capital humano y que acogen la gestión de la materialización con un capital humano que determina un procedimiento de trabajo o know-how, y cuyas estructuras organizativas, sistemas operativos y relaciones interpersonales son necesarias para fortalecer la institución.

Por consiguiente, dada la realidad cambiante de las instituciones, se requiere de acciones para la consecución de una gestión de los recursos humanos que facilite alcanzar los parámetros de productividad, competitividad global y la dinámica en función de los cambios de la economía mundial.

En este orden de ideas, los cambios derivados por el intercambio y proceso de la información que ofrecen las nuevas tecnologías, instauran un nuevo paradigma que privilegia la calidad sobre la cantidad, el conocimiento y las competencias; siendo así un escenario innovador que sumado a los factores de la pandemia determinan un campo sensible de asumir en todos los aspectos considerados.

Metodología

Para efecto de la comprensión del desarrollo de este trabajo de investigación, resulta oportuno aclarar, que a menudo en el campo de la metodología se observan diversas estructuras para explicarla, considerando que la metodología propia de una determinada investigación, varía en función del objeto de estudio y de la recogida de información. Cejas (2017)

Por ello, en el caso específico del trabajo de investigación aquí desarrollado, el debate metodológico apunta al área de estudio comprendida y articulada como gestión del talento humano y cuya dimensión se considera por parte de los investigadores «gestión de gente». Así entonces, es necesario destacar que fue supremamente importante, involucrar en la investigación con las diferentes posturas que se devienen de especialistas que abordan la temática y cuyas acepciones dan origen al uso de un método científico que es sistemático, coherente y comprensible, utilizando una series de técnicas documentales propias de un orden metodológico establecido en un proceso de investigación, que a su vez implica el uso de la interpretación y la explicación del abordaje referido al objeto de estudio.

En este sentido, para Cohen y Manion (1990) el uso de la metodología articulada con la recogida de datos e interpretación de información, determina el involucramiento del método científico a través de una gama de teorías que

articuladas con otras reúnen interpretaciones de las mismas, que se utilizan como base en inferir e interpretar, explicar, y predecir los hallazgos del proceso investigativo que se aborda.

Así entonces, los investigadores articularon la investigación científica con métodos y técnicas documentales que reflejaron en forma armónica y sistemática la información necearía para interpretar las variables de interés que hacían referencia a la « gestión de gente » en tiempos de gran complejidad y sensibilidad por la Pandemia Covid-19, partiendo del estudio de fuentes sobre el problema mundial (COVID-19) y como este ha generado efectos en el sector productivo tanto de carácter público como privado, y donde finalmente el recurso y/o activo más preponderante es la « gente » asumiéndose grandes estrategias y decisiones desde los centros internacionales (OIT, UNESCO,OEI,OMS entre otros) y cuya dimensión se abordó desde la información presentada en la figura 2 que refleja las políticas mundiales en torno a la temática.

Así entonces, la priorización del planteamiento central del tema investigado - la gente - se priorizo el entendimiento de la situación de la pandemia caracterizándose con el COVID-19, dando así lugar a los principios fundamentales de las características de la investigación cuando se indica según Namakforoosh (2014, p.61) “la investigación científica prioriza la calidad del dato como producto del trabajo en intensidad más que en extensión, y su confiabilidad y validez se sustentan en el control que el investigador tiene sobre la información recopilada, así como de las recurrencias, contradicciones o lagunas existentes entre los datos observados o proporcionados por la fuente, generándose en forma adecuada la información requerida para abordar el objeto de estudio”, siendo además significativo […] captar los contrastes y las diferencias entre el discurso (práctica ideal) y la práctica real

siendo un *estímulo intelectual llamado por una respuesta en la forma de investigación científica.*

Análisis

En todos los escenarios derivados de las organizaciones, empresas e instituciones, la pandemia se ha hecho presente, en este sentido se requiere responder a las necesidades de la gente como parte de una condición sin precedente para el mundo a consecuencia del COVID -19.

En este sentido, para especialistas del área sobre la gestión del talento humano – Cejas, Vásquez y Chirinos (2017); Urcola y Urcola (2016); Gadow (2016); Hatum (2016) entre otros - la búsqueda de integrar diversas practicas se generan en un marco coherente ara el talento humano con eficacia.

Conceptualizando el talento humano, conviene citar a Cohen (2010: XVI) cuando expresa «el talento humano representa una alta performance que se convierte en una diferencia critica entre las organizaciones que crecen e innovan, y aquellas que dudan o simplemente sobreviven», coincide con el planteamiento expuesto Brown y Hesketh (2014) cuando plantea que las organizaciones requieren de «gente» talentosa más que nunca ya que es la que les permite obtener ventajas competitivas.

Entre tanto cabe señalar que en la actualidad se evidencia una transición entre un enfoque micro en prácticas de gestión de «gente», a un enfoque de gestión orientado a la consecución de la ventaja competitiva en las instituciones. De esta manera, las prácticas de recursos humanos se centran en mejorar la efectividad organizacional y el desempeño como bien lo establece especialistas cuyos aportes a la gestión de gente ha sido reconocido a nivel mundial- (Delery & Doty, 1996); (Fey, Bjorkman, & Pavlovskaya, 2000); (Lengnick-Hall, Andrade, & Drake, 2009), (Boselie, Dietz, & Boon, 2005); (Boxall & Purcell, 2008)- por lo cual el reconocimiento de estrategias idóneas en el manejo de talento humano es fundamental para una comprensión global de esta área.

Para efecto de este trabajo de investigación adoptaremeos igualmente los argumentos que identifican al talento como la suma de habilidades de las personas como sus capacidades, conocimientos, experiencia, inteligencia, juicio y carácter. Cejas, Vásquez y Chirinos (2017).

Es necesario destacar que esta conceptualización de talento no necesariamente debemos adoptarla como parte de una organización que es dirigida por directivos ejecutivos, más aún cuando Capelli (2018) conceptualiza la gestión de «gente» como aquella capacidad que tiene la organización de anticipar ante la necesidad del capital humano y establecer un plan para lograr sus propósitos, atraer, desarrollar y retener personas comprometidas y competentes.

La figura 1 identifica la proyección integral de la gestión de «gente», cuyo propósito apunta desde el contexto de la organización donde presta sus servicios a confrontar procesos globales (como es el caso del COVID 19) que resultan ser sumamente complejos y sensibles.

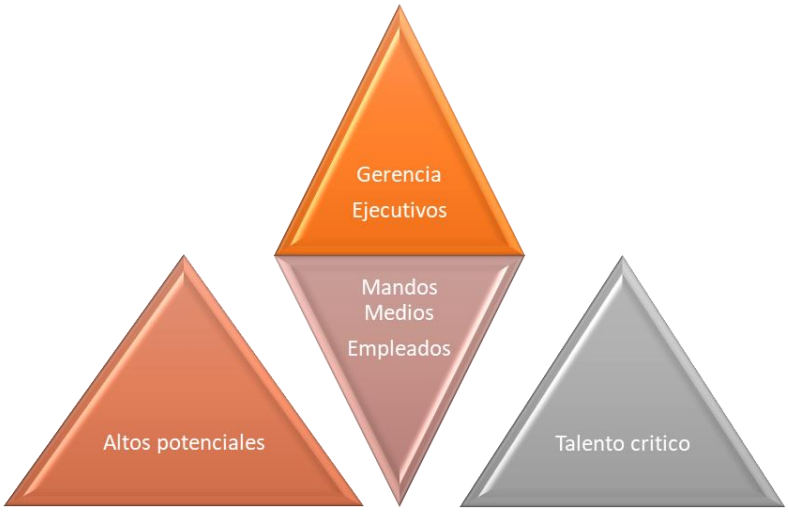


Figura 1: Gestión de Gente
Fuente: Cejas, Chirinos y Espinoza (2020)

Junto a estas consideraciones … *las personas que integran la organización representan un valor estratégico para la misma*, *de este modo es imprescindible vincular las prácticas de recursos humanos con la estrategia institucional que permanece creando valor* (Alles 2006:25).

Desde estas perspectivas y ante la dimensión de la situación compleja y sensible en materia laboral por la pandemia, el poder de identificación y lealtad que tenga el empleado con su trabajo y su organización, es un indicador cuya valoración y pertenencia determina el grado de vinculación que tenga la persona con su medio laboral.

Un mundo sensible como el actual derivado del COVID-19 genera diversas condiciones y muchas de ellas son inexplicables requiriendo por parte de los empleados compromisos que se caracterizan por:

1.Una fuerte convicción y aceptación de los propósitos de su puesto laboral con los de la organización

2.La voluntad de esforzarse proactivamente en beneficio de la organización y en beneficio propio.

3.Deseo de participar en la definición y materialización de las nuevas estrategias derivadas pro el teletrabajo.

4.El interés en ser parte de la organización con extremas condiciones sensibles y complejas por la pandemia que afecta a nivel del planeta, en todo caso se requiere de disposición ocupacional a corto, mediano y largo plazo

Ante estas características cabe destacar que la satisfacción por la funcionalidad de actividades laborales inesperadas (teletrabajo) no garantiza la complacencia y lealtad de la gente, por lo tanto, es necesario poner en práctica mecanismos idóneos (capacitación, formación) para instaurar una nueva cultura que garantice la calidad esperada y el valor agregado propuesto.

Es indiscutible que se exige un enfoque integral donde se evidencie la alineación de los objetivos institucionales con los profesionales. Destacándose de esta forma un factor diferenciador que además implique la ventaja competitiva. En este orden de ideas se apunta a un enfoque estratégico de gestión de recursos humanos que plante el desafío de establecer procesos y sistemas que agreguen valor al cumplimiento de la visión y misión, además de la identificación de factores clave para el avance de las acciones proyectadas y los resultados esperados. Por lo tanto,

la « gestión de gente » depende cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, la arquitectura organizacional (entendida como el conjunto de relaciones tanto internas como externas, que la universidad construye y el desarrollo del capital humano).

Si se asume que la visión estratégica de la gestión gente es lograr la satisfacción armónica de los intereses del profesional con los de las organizaciones y/o instituciones, será posible obtener los planes que se han propuesto, por lo tanto, se tendrá en cuenta la gran importancia de flexibilizar los procesos y las prácticas en tiempos tan complejos y sensibles como los actuales.

En general, las organizaciones empresariales, las instituciones públicas y los organismos gubernamentales revisan sus estrategias para reactivar el sistema productivo a consecuencia de la gran paralización derivada del COVID-19, en este sentido, modifican el escenario y aparecen indicados que llevan a tomar medidas de cautela y restricción en todas las áreas de gestión, la situación es imprevista, modifica radicalmente el ambiente laboral, han creado crisis en la geografía planetaria, industrias y cultura por situaciones adversas que eran insospechables para el inicio del año 2020. Sin embargo toda sociedad dependerá en gran medida de la valoración de sus ciudadanos, es decir, del capital humano, o de la gente, convirtiéndose en el principal recurso con el que cuenta una sociedad que invita a promocionar un desarrollo futuro con base a la potencialidad de las capacidades y las competencias que demuestre la gente, teniendo en cuenta prácticas que permitan el enriquecimiento de la cultura, la cohesión social, protección de la salud pública y junto a estas estrategias el progreso del sector productivo con el esfuerzo de la gente, atendiendo de esta manera el “El valor del saber […] el cual no debe cesar en aumentar a través de la gente.

Conclusiones

El trabajo se propuso analizar la gestión de gente en tiempos sensibles y complejos para el mundo, a consecuencia de la existencia de la epidemia COVID-19, tomando en consideración los efectos que tanto en lo público como privado afecto los

diversos escenarios en la sociedad planetaria, es así como se destaca los efectos en lo económico, político, social y productivo, entre otros que trajo consigo la pandemia y cuya magnitud es incalculable. El sector empleador (empresarial o instituciones públicas) se ha visto sumergido en grandes contrariedades que son propias de un escenario lleno de incertidumbre y que sin lugar a duda es la consecuencia de los efectos de la pandemia a nivel planetario. La sensibilidad y complejidad que se ha padecido en estos sectores no tiene precedente, más aún cuando se analiza el proceso de gestión de gente en entornos confusos que requieren estrategias y el estudio de diversas dimensiones en el contexto global.

La cognición asumida en el desarrollo del trabajo de investigación (gestión de gente) está relacionada con la fuente de inercia atribuida al rol de las organizaciones, teniendo importante influencia en lo que respecta a la situación actual y en la potencia orientación futura que se requiere ante una epidemia mundial.

Se analiza la valoración que tiene los empleadores ante los empleados, considerando que muchos de ellos se encuentran afectados (estrés laboral) dado que el mundo organizacional no estaba preparado para tal cambio (informe Deloitte, ob.cit).

La esencia del trabajo se articula en defender los preceptos que determina la valoración de la salud y el bienestar además de la conservación del sector productivo como eje del crecimiento económico de las regiones (ODS). No obstante, ante estos postulados mundiales se encuentra el valor que tiene la gente y sus efectos en las perspectivas actuales de las dimensiones que ocupa el espacio laboral. En este aspecto conviene indicar que la gestión de gente tiene el gran desafío de articular a través del nuevo escenario laboral (teletrabajo) el desarrollo profesional y la carrea, desarrollo de las competencias, las relaciones interpersonales, el uso adecuado de las tecnologías, el contexto económico y social, educación y el aprendizaje entre otros.

Referencias

Alles, M. (2006). Dirección Estratégica de Recursos Humanos. Buenos Aires. Argentina: Editorial Granica.

Boselie, Dietz, & Boon (2005). Integrate Hundreds of Years of Historical evidene into your research . New York: Wiley Digital Archives.

Boxall & Purcell (2008) Review of Strategy and Human Resource Management. Industrial Labor Relations Review. Vol. 57. Nro. 1rown y Hesketh (2014). The management

Capelli, P (2018). Talent Management For The Twenty Firt Century. Harvard Business Review. Vol. Marzo. Págs. 74-81

Cejas, Vásquez y Chirinos (2017). La Administración de los Recursos Humanos. La arquitectura Estratégica de las Organizaciones. Recuperado en http://repositorio.espe.edu.ec/bitstream/21000/13757/1/978-9942-765-04-8%20ADMINISTRACI%C3%93N%20DE%20RECURSOS%20HUMANOS%20LA%20ARQUITECTURA%20ESTRAT%C3%89GICA%20DE%20LAS%20ORGANIZACIONES.pdf

Cohen y Manion (1990). Métodos de Investigación Educativa. México: Ediciones Muralla.

Cohen, D.S. (2010) The talent edge. Toronto: John Wiley

Delery, J.E & Doty, D. H (1996). Modes of Theorizing in Strategic Human Resoruce Management. Recuperado en psycnet.aa.org.

Fey, C., Bjorkman, I. & Pavlovskaya, A (2000). The effect of Human Resource Management Practices. Recuperado en www.tandfonline.com

Gadaw, F (2016). Dilemas. La Gestión del Talento en Tiempos de Cambio. Buenos Aires: Ediciones Granica

Hatum, A (2016). Alineando la Organización. Buenos Aires. Ediciones Granica

Informe DELOITTE (2020). COVID 19. Estrategias prácticas de capital humano que ponen de primero a la gente. Recuperado de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/co/Documents/risk/gxworkforcestrategiesthatputyourpeoplefirstESP.pdf

Lengnick-Hall, M.L. ,Andrade,L. S. & Drake, B. (2009). The Evolution of the Field. Human Resource Management. Recuperado www.researchgate.net.

Namakforoosh, M. N (2014). *Metodología de la Investigación.* Limusa Noriega Editores. México.

Objetivos del Desarrollo Sostenible. ODS. (2020) Los Objetivos del Desarrollo Sostenible. Recuperado en https://www.e-unwto.org/doi/pdf/10.18111/9789284417766

Urcola T. Y Urcola M. (2016) Dirección y Sensibilidad. Madrid. Ediciones ESIC

CAPITULO 28

LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO EJE CLAVE EN EL SECTOR TURÍSTICO RURAL PARA EL FORTALECIMIENTO DEL DESARROLLO SOSTENIBLE- ECUADOR

Magda Cejas
Silvia Aldaz
Derling Mendoza

Introducción

En el marco de la complejidad que rodea el mundo, es posible destacar que lo debates acerca de la importancia de las áreas rurales son destacables y además importantes. Hoy el mundo vuelca su interés hacia diversos factores -que además de la pandemia provocada por el COVID 19- también se requiere destacar factores tales como : la disminución de la frontera agrícola mundial y su relación con la provisión de materias primas y alimentos; la oferta de servicios ambientales, sociales y culturales que se ven como solución a algunas problemáticas de las urbes; y las amplias brechas económicas, de mercado, de infraestructura y de servicios públicos, por enumerar solo algunas, que hay entre las zonas rurales y urbanas. Siendo para los efectos de este trabajo de investigación destacar la creciente preocupación sobre el deterioro de las condiciones de vida de las personas que habitan los espacios rurales, no determina un aspecto nuevo para los gobernantes y habitantes de un país, sin embargo, el interés de estos este puesto en la generación de múltiples propuestas estratégicas que permiten opciones para promover el “desarrollo del Turismo Rural “motor” de desarrollo sostenible en los territorios rurales. Como es sabido el turismo rural- comunitario, hoy en día representa una oportunidad de ingresos y de desarrollo sostenible para las comunidades, dado la riqueza de sus recursos y potencialidades turísticas que a su vez se convierten en atractivos que benefician de una u otra forma la actividad económica del sector. El Turismo ha sido considerado un eje estratégico para las naciones del Mundo, en vi4tud del reconocimiento que a través de los organismos internacionales dedicados al estudio de esta rama le han concedido preponderancia a este sector. En el Informe Internacional sobre el turismo (OMT, 2017) se identificó

que un número creciente de destino de todo el mundo se ha orientado al desarrollo del turismo y a las inversiones vinculadas a este sector, siendo esta una condición clave en el desarrollo sostenible de los países, por cuanto genera un mayor número de puestos de trabajo y de organizaciones turísticas.

No obstante, en las últimas seis décadas, el turismo se ha expandido y se ha diversificado, convirtiéndose para los países en uno de los sectores económicos de mayor crecimiento en el mundo. Como estrategia el desarrollo el turismo rural comunitario responde a los procesos de crecimiento en el ámbito del desarrollo sostenible, gestión del territorio, recursos humanos y patrimonio en general. Este trabajo se trazó como objetivo general destacar el rol protagónico de las competencias del talento humano que labora en el sector turístico para el fortalecimiento del desarrollo sostenible, introduciendo en el desarrollo la importancia como activo estratégico para el desarrollo de los países, donde el profesional del área demuestre sus competencias y capacidades en la demostración de las buenas prácticas.

De esta forma, cabe señalar que los países se han interesado desde las academias universitarias en la instrucción y preparación del profesional del sector turístico, dada la importancia creciente de la población y de las comunidades en el ámbito de la administración turística y hotelera (rural/comunitaria), siendo importante señalar el componente laboral como una tendencia innovadora de mejora al considerar a través de la expansión turística la incorporación de empleo de personas en este sector, desde el ámbito económico de ingresos sustantivos que permitan el fortalecimiento y la mejora de las comunidades en generar, apostando por la mejora de sus propios recursos como ventaja competitiva , desde la vinculación con el mercado turístico (oferta y demanda) hasta la generación de un servicio de calidad. A tenor de lo expuesto el interés del trabajo apunta hacia la consolidación y/o preceptos de la agenda post-2015 donde se plantea compartir los valores y principios, a través de componentes fundamentales, tratados internacionales, declaraciones y resoluciones que han determinado principios fundamentales hacia el marco de objetivos universales de sostenibilidad.

Finalmente cabe señalar que el enfoque que domina el mundo internacional (ámbito educativo, social, económico, turístico) para el desarrollo sostenible ha planteado desde las dos últimas décadas (bajo el liderazgo de la UNESCO) iniciativas que apuestan por demostrar las capacidades de los profesionales como eje de contribución al desarrollo constante de aquellas necesidades que se requieren atender (en este caso sector servicios) y donde el talento humano constituye una fuente de desarrollo en las sociedades interrelacionadas, dando así lugar al cumplimiento del objetivo 8 de los postulados que confiere lugar a los Objetivos del Desarrollo Sostenible, sin dejar de reconocer que los objetivos 12 y 14 también prevén argumentaciones referidas al turismo.

Metodología

Al momento de decidir la metodología en una investigación, se hace necesario tomar en cuenta los objetivos que se han planteado en el estudio, de esta manera la elección que se escoja será la correcta a través del nivel del conocimiento científico al que se espera llegar por los investigadores definiendo así el tipo de estudio. En el caso específico de esta investigación el estudio centrara sus bases en la Investigación Pura y Aplicada, teniendo como bases iniciales la metodología documental la cual será iniciada a través del acopio de las referencias o fuentes primarias lo que permitirá la revisión de la literatura especializada con respecto al tema objeto de estudio (competencias profesionales y turismo rural –comunitario) efectuando así una revisión analítica para la construcción del marco teórico y la adopción de posturas teóricas referidas al problema planteado, lo que plasmara la información, delimitando as los planteamientos que surjan en la consulta respectiva de la literatura, es importante destacar que la investigación documental contribuye con la investigación pura por la actividad teorética media y avanzada que se produce en la utilización de fuentes científicas. Ortiz y García (2014, p.38); siguiendo la utilidad de la investigación aplicada según Bunge (1971, p.43) no hay diferencia entre investigación pura y aplicada, pero en lo que, dado que toda la ciencia apunta en última instancia a la satisfacción de necesidades de una u otra naturaleza, la mayor diferencia de la aplicada según Bunge (op.cit) es precisamente la utilización de un método que se aplique con fines prácticos, a tal efecto este trabajo de investigación tomara en consideración los datos proporcionados por el Ministerio

de Turismo de Ecuador (2019) para analizar y comprender la evolución y alcance que ha tenido este sector (turismo) al compás de los procesos de evolución y las tendencias que repercuten en su desarrollo.

A propósito de lo señalado para Vieytes, R (2014, p.36) la investigación aplicada se nutre de la básica para resolver problemas concretos y en tal sentido depende de sus logros. Cabe señalar que la medición ofrece al investigador un conocimiento exhaustivo del objeto o alguno de sus aspectos (Vieytes, op.cit, p.93) este tipo de investigación busca describir un perfil del objeto de estudio, conociendo así múltiples atributos que permitirá plantear argumentos analizados a través de los datos que se hayan obtenido en el proceso investigativo.

En este sentido y según Berganza y Ruiz (2015) refuerza que con esta metodología a seguir se cumplirá con la exigencia y las características propias de la utilización del método científico que a su vez permitirá la conformación del cuerpo teórico que sustentará el producto definitivo de la investigación, para ello se dispondrá de la indagación de carácter científica a través de textos especializados de los cuales se considerará el aporte científico y objetivo propuesto para este trabajo de investigación, por lo que se pretenderá abordar la búsqueda de información respecto a la realidad que fue proporcionada y que constituya un efecto relevante para el estudio.

Análisis

En el ámbito del comportamiento de los perfiles profesionales en el sector turístico y hotelero vinculado con el estudio del turismo rural y comunitario considerando las competencias profesionales que impulsan el desarrollo sostenible en este campo, es importante destacar que el estudio enfatiza en la relevancia de los procesos de formación que se han llevado a cabo desde la academia, más aún desde la experiencia no certificada, lo cual permite en ambos casos apuntar hacia determinantes que responden a los escenarios clave en el marco del turismo rural –comunitario y de aquellos que prestan servicios en el campo profesional.

De igual forma lo expuesto conlleva a estudiar las propuestas internacionales que hacen referencia a los objetivos sostenibles, iniciativas del grupo de trabajo abierto de la Asamblea General de las Nacionales Unidas para la agenda de desarrollo

post-2015 (2015-2030) y que da continuidad a los Objetivos Del Desarrollo Del Milenio (2000-2015), en el entendido de plantear cómo hacer para que los profesionales del área turística y hotelera incremente sus capacidades y competencias necesarias para un desarrollo sostenible que permita la formación a la ciudadanía y a la demostración de su calidad de servicio en el ámbito de las organizaciones dedicadas al alojamiento, sin dejar de articular el impacto que genera la formación universitaria con el sector laboral previsto para el turismo rural y comunitario. Cejas et. al (2020).

Cabe señalar que el estudio apunta a profundizar en el abordaje del Turismo Rural – Comunitario (TRC en lo adelante) como una oportunidad de generación de ingresos y de desarrollo para las comunidades rurales. En la actualidad igualmente el TRC se ha destacado porque ha generado procesos innovadores en países por la demanda creciente de este sector por parte de una población que desea experimentar otro tipo de recreación a la usual, por tanto, el incremento al componente ‘” natural” del cual denota el concepto de vida sana y mayor salud, para ello se hace necesario consolidar la información que provenga de las provincias cuyo lineamiento estén dirigidos al fortalecimiento del desarrollo sostenible en el ámbito del turismo rural –comunitario, además de reconocer el nivel de profesionalización del talento humano que esto implica. Ver Informe Tendencias Globales Capital Humano de Deloitte University Press (2016)

En este orden de ideas, se destaca que este tipo de recreación (TRC) ha generado ser un factor clave para el desarrollo rural-comunitario de las comunidades, además ha demostrado un incremento de la economía en aquellos países que generan su demanda por desarrollarlo. Sin embargo son muchas las carencias existente en torno a la infraestructura e instalaciones básicas (información turística, señalización adecuada, organización, alojamientos, confort, recreación segura entre otros) lo que ha generado que no es muchas veces en Ecuador un producto de interés para los turistas internacionales, lo cual denota la necesidad de estudiar e identificar estas potencialidades que giran en torno a este sector teniendo en cuenta las competencias de los profesionales en el área que se requieren para contribuir al crecimiento y desarrollo de este sector tan importante en la actualidad . Christou, E. y Nella, A (2010).

A tenor de lo expuesto, conviene señalar lo expuesto en el informe presentado por el Word Turismo Organización en su edición del 2018 (ONWVTO), correspondiente al panorama OMT del turismo internacional, denota que en la actualidad las tendencias del turismo internacional tienen repercusiones importantes en el turismo nacional de los países, estas apuntan hacia un mayor crecimiento de turistas internacionales en la última década desde el 2010.

Así mismo el informe expone que los países han apostado por recuperaciones de destinos que habían sido afectados por temas de seguridad en los últimos años, además del repunte económico que ha fortalecido de una u otra forma la demanda de viajes en los principales mercados emisores y finalmente el informe señala el sólido restablecimiento de la demanda en los mercados emisores emergentes tras algunos años de recesión.

A tal efecto conviene señalar de acuerdo al mencionado informe mundial en la figura 1 el aumento relevante que ha tenido el turismo en el mundo, determinándose así sus efectos en los ingresos y consiguiente aumento en la economía mundial.

El turismo desplaza millones de personas en el mundo tal como se muestra en la figura 1, convirtiéndose en un pilar de gran escala a nivel mundial (Ver figura 1)

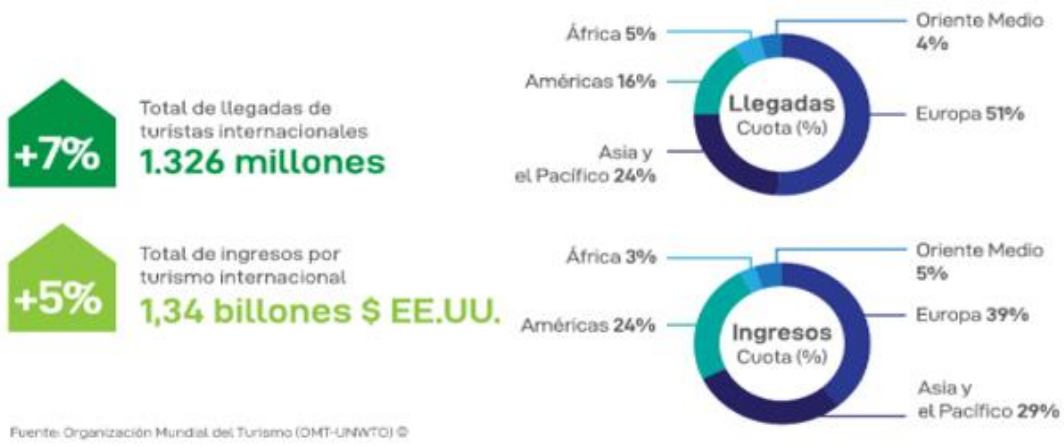


Figura 1: Numero de Turista a nivel Mundial.
Fuente: Organización Mundial del Turismo (2019)

Sin embargo a tenor de lo expuesto no es posible obviar el proceso de transformación planetaria por la pandemia de COVID 19, la cual ha provocado una caída del 22% en las llegadas de turistas internacionales durante el primer trimestre del 2020, esto implica que lo expresado (ver figura 1) con antelación cambio radicalmente el panorama mundial según los datos recientes de la Organización Mundial del Turismo (OMT) , en este sentido, la crisis ocasionada por la pandemia COVID 19 podría llevar a un declive mundial estimado a finales de año entre el 60% y el 80% en comparación con las cifras expresadas con antelación. Por cuanto el interés del trabajo se vincula con los Objetivos de Desarrollo Sostenible, conviene destacar que según la OMT (…) l*a caída del turismo pone en riesgo el medio de sustento de millones de personas ocasionando pérdidas en empleo significativas y además en detener o retroceder los avances que en materia de la ODS se había logrado antes de la pandemia*, pero además que se ha destacado en las agendas internacionales las profundas transformaciones que se derivan de este proceso la OMT profundiza en «*El mundo afronta una crisis sanitaria y económica sin precedentes. El turismo ha recibido un duro golpe, y son* ***millones los puestos de trabajo que se encuentran en peligro*** *en uno de los sectores de la economía que más mano de obra emplea*» (p.1).

Estos planteamientos marcan un antes y un después en el turismo y expresan el desacelerado escenario que representa la actuación de este sector tan importante para el desarrollo local, nacional e internacional para los países. El grafico 1 plantea las proyecciones que realiza la OMT respecto al turismo y que son producto de la condición que se padece a consecuencia de la pandemia y que trae consecuencias sin precedentes para el turismo.

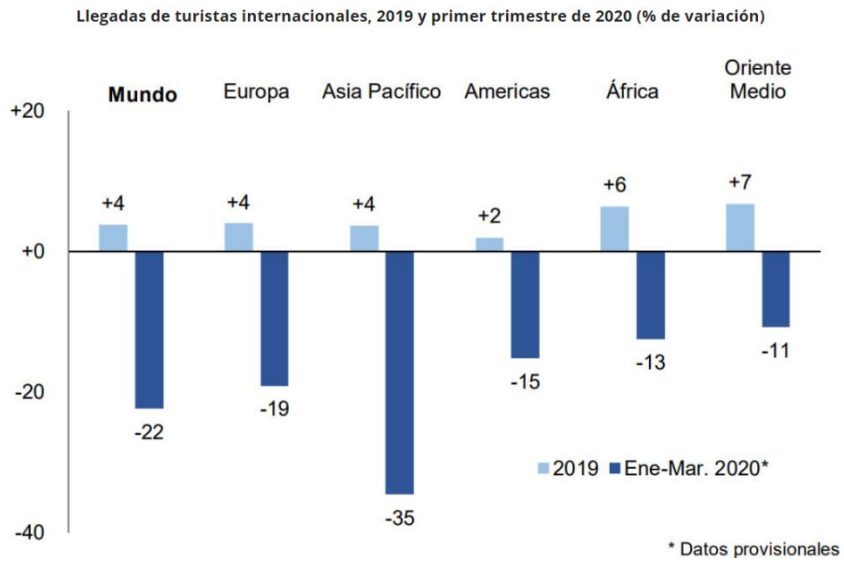


Gráfico 1: Proyecciones mundiales del Turismo (2020)

Fuente: Organización Mundial del Turismo (2020)

Ante estas condiciones expresadas con antelación, conviene destacar que hoy en día el turismo requiere de un esfuerzo significativo, pero además de personas profesionales que demuestren sus competencias al momento de generar un servicio que demanda tanto el turismo interno como el internacional. En la actualidad la gestión turística ha sido concebida como aquel proceso que implica nuevos factores en pro del desarrollo del país para que resulten mucho más eficientes y eficaces que a los de otras épocas. Requiriéndose destacar que el éxito obtenido por parte de la gestión turística centrada en las personas lleva a que los profesionales se conviertan en egresados de alto nivel, demostrando sus capacidades y potencialidades en pro del desarrollo sostenible, es allí donde la gestión por competencias es clave y estratégica.

En correspondencia a lo expresado, las instituciones universitarias ante el giro de estos procesos transformadores, activos y dinámico se ha propuesto desde la preparación del profesional en turismo y hotelería considerar diversas dimensiones que giren en torno a elevar la potencialidad y capacidad de los futuros profesionales del área por lo cual el talento humano se encuentra en permanente movimiento para consolidar los propósitos que puedan propiciarse en el marco del desarrollo mundial. Por tanto, el estudio de la gestión del talento humano por competencias en el turismo (Cejas, et al) «forman la base de toda institución u organización, debido a que se convierten ellos en responsables del cambio – favorable o no- que deban producirse e introducirse en mira al aumento de la competitividad y/o productividad esperada». Hay que hacer notar según lo expresado con antelación, la necesidad de profesionales con competencias laborales no solo en el sector turístico sino también en el éxito de cualquier sector, destacándose la importancia generada en estos procesos formativos y determinándose la competitividad del producto turístico en la cadena de suministro del turismo, la escasez de profesionales cualificados en este sector lo cual ha sido el enfoque de la discusión internacional durante años, enfatizado por los gobiernos y el sector privado.

En lo que respecta a Ecuador conviene indicar los esfuerzos gubernamentales en materia turística, respondiendo al artículo 280 de la constitución de la República del Ecuador, el cual lo identifica como uno de los ejes fundamentales para el desarrollo de las políticas, programas y proyectos públicos orientados a la mejora y el desarrollo del país, contando así con proyectos a ser ejecutados y además coordinando con las competencias necesarias entre el gobierno central y los gobiernos autónomos descentralizados, también el artículo 293 de la mencionada constitución, fundamenta la importancia en la formulación y ejecución del plan nacional de desarrollo que determina sin menoscabo las competencias y autonomía desde sus actores.

En cuanto al Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 Toda una Vida, a través de sus tres ejes fundamentales, se aplica en toda su esencia y considerando los cimientos de un cambio que sea determinante de los procesos del país y sus regiones, deberá adecuarse con las capacidades esenciales que se requieran en este sector (PND,

2017,p. 16) ; desde este contexto este trabajo de investigación recoge las esencia derivadas del eje de Economía al Servicio de la Sociedad, destacando los objetivos 4 y el objetivo 5 que propician intervenciones relevantes en el marco del crecimiento y desarrollo sostenible del país.

En este sentido, y siguiendo los lineamientos centrales del mencionado Plan Nacional de Ecuador se apuesta por la consolidación de la economía del conocimiento a través de un crecimiento sostenible, generando así condiciones estructurales propias y locales que permitan niveles óptimos de producción y empleo, en este sentido, el profesional de talento humano deberá demostrar sus competencias profesionales al servicio del sector turístico.

Entre tanto, estas consideraciones regulatorias al compás de la promoción de procesos destinados a la solidaridad en la sociedad, así como la aplicación de mecanismos innovadores que estén dentro de la cadena productiva, el manejo de la inversión, el crecimiento de la fuerza de trabajo a través de profesionales altamente competentes, la mejora progresiva de los procesos productivos, y además la participación activa de los actores de la sociedad son eje clave en el marco de las condiciones derivadas de la mejora y el crecimiento del sector turístico y del talento humano. Para efecto de este trabajo, se introdujo una prueba piloto que concentro el interés de 50 profesionales en el área turística y hotelera, destacándose en el estudio 15 competencias profesionales clave que debe tener el talento que labora en este campo de actividad. El grafico 2 refleja los resultados obtenidos y las competencias detectadas en la prueba piloto realizada en la provincia de Cotopaxi. Ecuador

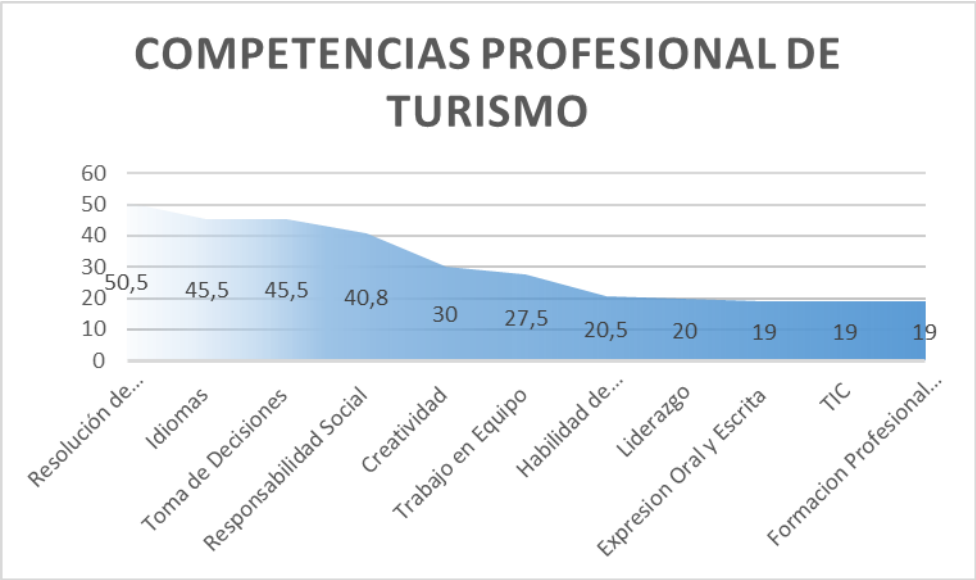


Gráfico 2: Competencias del Profesional de Turismo.

Fuente: Cejas, Aldaz y Mendoza (2020).

Las once competencias descritas en el grafico 2, identifican al profesional de turismo y hotelería en el sector rural comunitario se destacan como: Resolución de problemas, Idiomas, Toma de Decisiones, Responsabilidad Social, Creatividad, Trabajo en Equipo, Habilidad de Negociación, Liderazgo, Expresión Oral y Escrita, TiC, Formación Profesional Especializada. Es importante destacar que, según la prueba piloto generada en este campo, las TIC en este sector quedan en un décimo lugar de importancia, siendo para los consultados más relevante la resolución de problemas, idiomas y toma de decisiones. Finalmente cabe señalar que a pesar de las condiciones derivadas por el escenario de la Pandemia COVID 19, el estado ecuatoriano ha mantenido sus políticas de inclusión en profesionales del área turística y hotelera a nivel nacional que permitiera generar un servicio de calidad en este sector.

Conclusiones

Partiendo de los aspectos destacables en el texto de este trabajo de investigación, es importante indicar que el tema de la preponderancia del talento humano y las competencias profesionales en el sector turístico, constituye una de las condiciones más importante en el uso de las buenas prácticas y en la contribución del desarrollo sostenible en este sector. Concebir los ejes del desarrollo sostenible, implica

considerar el desarrollo endógeno de las regiones, comprendiendo la necesidad puntual del presente y además comprometiendo las capacidades, así como las competencias de aquellas generaciones de profesionales que se articulan con la satisfacción de las necesidades propias; sin obviar las formas para lograr las formas del desarrollo turístico, de gestión y de actividad que mantienen la integridad Social, Ambiental y Económica. Por tanto, el esfuerzo de la investigación apuntó a destacar el rol protagónico de las competencias del talento humano que labora en el sector turístico para el fortalecimiento de las buenas prácticas y el desarrollo sostenible, introduciendo la importancia estratégica del sector turístico para el desarrollo de los países. En este sentido se detecta que las tres competencias importantes en el turismo rural son aquellas que identifican la resolución de problemas, el dominio del idioma de inglés y la toma de Decisiones.

Es evidente que el profesional de turismo al momento de decidir por la resolución de problema hace uso del alcance del mismo, en tener la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia, sumado a la toma de decisiones (3er lugar de importancia) que son necesarias para superar a los competidores, responder a las necesidades del cliente o mejorar la organización. El dominio de Idioma es considerado por los consultados de gran importancia (45,5 – gráfico 2) en consecuencia hay que destacar que el turismo concebido como aquel que identifica las actividades que realizan las personas durante sus viajes y estancias en lugares distintos a su entorno habitual, es determinante para un buen servicio el dominio de otra lengua.

Finalmente en correspondencia a los OMS se requiere concientizar los esfuerzos que desde los organismos internacionales y las políticas internas de las regiones, se requiere la revalorización de estudios que fortalezcan el turismo con énfasis en aquellos aspectos que incluya lo rural, comunitario y lo social, conjugando con investigaciones que propicie la importancia de los factores medioambientales, logrando crear valor ante el conocimiento socio-cultural de las poblaciones receptoras y emisoras del turismo. Así entonces, las tendencias del turismo en la actualidad lo que no se conoce en su totalidad los cambios producidos que se generan por la aparición de nuevas demandas del mercado que han incidiendo en el consumo turístico, buscaran conocer como favorece el desarrollo del turismo en

el marco de la misma planificación que se tiene de los entes gubernamentales y sobre la base de los productos generados /y que posiblemente no se divulgan por parte de las comunidades rurales dado que con antelación este ámbito se apreciaba apartada de actividades propias del turismo rural comunitario o habían ocupado una posición secundaria.

En el caso de Ecuador además de considerar los ODS (Objetivo 8) en materia de turismo es importante reconocer los objetivos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo Todo una Vida, haciendo énfasis en el objetivo 4 el cual manifiesta consolidar la sostenibilidad económica social y solidaria y afianzar la dolarización; con la diversificación , diferenciación y amplitud de la oferta exportable; la apertura de nuevos mercados y su diversificación tomando en cuenta mercados no tradicionales y alternativos , para aprovechar mercados regionales y atraer inversión relacionadas como Turismo comunitario, gastronomía entre otros.

Referencias

Agenda post-2015. (2020). Informe de Naciones Unidas. Recuperado en https://www.un.org/development/desa/es/development-beyond-2015.html

Berganza Conde, Mª Rosa y Ruiz San Román, José A. (Coord.) (2015). Investigar en comunicación: guía práctica de métodos y técnicas de investigación social en comunicación. Madrid: Editorial McGraw-Hill Interamericana de España

Bunge, M (1971). La ciencia. Su método y su filosofía. Editorial Laetoli. Argentina i

Cejas, M. Aldaz, S., Quevedo Luis, -Chávez, Renato & Mendoza Derling (2020=. Turismo Rural-Comunitario: Estudio de las Competencias del Talento Humano Profesional en Turismo de la Provincia de Cotopaxi. Revista Test. Periodo Mayo-Junio de 2020 ISSN: 0193-4120 Página No. 25978- 25988

Cejas, Magda, Albán, Carlos, Aldáz, Silvia, Ortega, Yanet. (2020) Turismo Rural: Anclaje Promisorio En El Desarrollo Del Talento Humano www.revistanegotium.org.ve / núm. 45 (año 15) pág. 22-34

Cejas, Martínez Magda (2015). Metodología de la Investigación. Universidad de las Fuerzas Armadas. Editorial Espe. Quito.

Christou, E. y Nella, A., (2010). A review of wine tourism research from 1995 to 2010: Analysis of 110 contributions. . Journal of Hospitality and Tourism, 8,, 2–15.

Foro Europeo del Turismo Social (Budapest, 2005) Documento en Línea. Consultado en fecha 30/03/2017

Fundación CODESPA, (2013). Programa de Rutas, la apuesta por un turismo inclusivo en Latinoamérica, 1ra ED, editorial CODESPA, Venezuela.

Grupo de Empresa Universidad y Sociedad GEUS (2012). Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Hernández S. Baptista y Collado (2010). Metodología de Investigación Científica, 5ta ED, editorial trilla, México.

Montoya, María, (2013). Turismo Comunitario y Desarrollo Rural. 1ra Edición. Editorial FIDA. Lima, Perú.

Mulet, Meliat (2017). Turismo en Cifras. Recuperado en https://servicios.turismo.gob.ec/index.php/turismo-cifras

Nacher, José (1997) Turismo Alternativos, Cooperación y Desarrollo Rural un análisis crítico. Recuperado en http://ciriec-revistaeconomia.es/wp-content/uploads/rev27_05.pdf

Organización Mundial de Turismo (OMTNU) (2015). Panorama OMT del turismo internacional, edición 2015, editorial OMT, Madrid, España.

Organización Mundial del Turismo (2019) Informe sobre el Turismo 2019. Recuperado en https://www.unwto.org/es

Organización Mundial del Turismo (2020) Informe sobre el Turismo 2020. Recuperado en https://www.unwto.org/es

Ortiz y García (2014) Metodología de la Investigación. El Proceso y Sus Técnicas. Editorial Limusa. Noriega Editores. México.

Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (2020). Objetivos Del Desarrollo Del Milenio (2000-2015). Recuperado en https://www.undp.org/content/undp/es/home/sdgoverview/mdg_goals.html

Tendencias Globales Capital Humano de Deloitte University Press (2016). Informe sobre el Capital Humano. Recuperado de https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/pa/Documents/human-capital/2016_PA_CapitalHumanoTrends_Esp.pdf

UNESCO, (2013). Informe Sobre la Economía Creativa. 13ba Edición. Editorial UNESCO, México.

Vieytes, Rut (2014). Metodología de la Investigación en Organizaciones, Mercado y Sociedad. Editorial de las Ciencias. Buenos Aires. Argentina.

Word Turismo Organización ONWVTO. (2018). Sostenibilidad en el Turismo. Recuperado de https://www.unwto.org/es

CAPITULO 29
IMPUNIDAD: CONSECUENCIA DE LA OMISIÓN LABORAL EN LOS PLANTELES EDUCATIVOS DEL ESTADO YARACUY

Jesús Montaner

Introducción

Partiendo de lo establecido en la Constitución Nacional de la República de Venezuela, toda persona tiene derecho a tener un trabajo digno tanto público como privado. Tal como lo expone el artículo 87, se puede observar que es considerado un derecho, del mismo modo, los trabajadores debe cumplir con sus obligaciones y deberes, que al incumplirlos serán sancionados según sea el caso; es decir, para alguien que obtiene un empleo tiene una ley y un reglamento que determina sus acciones derechos y sanciones en caso de falta. Por ello, todo trabajador debe estar consciente que al momento de su contratación, inicia una relación y obligación laboral.

Ahora bien, el Ministerio del Poder Popular para la Educación como ente rector superior jerárquico del personal adscrito a este ente gubernamental, debe garantizar que el personal que dirige las instituciones educativa sea formados de manera integral no solo de las prácticas pedagógicas sino también de los diversos procesos administrativos que conlleva la gerencia de una institución.

Como todo organismo del estado Venezolano el MPPE cuenta con una serie de normativas contempladas desde la constitución, relacionado en materia laboral, tales como: Ley Orgánica de Educación (LOE), Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente (REPD), Ley orgánica de procedimientos administrativos (LOPA), Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), el Reglamento de la Ley del trabajo (RLOTTT), Ley del estatuto de la función pública, con el fin de hacer cumplir a los trabajadores de la educación, con el cometido para garantizar las funciones del MPPE a través de las zonas educativas, el mismo debe hacer cumplir mediante un personal calificado que ejerza la función de asesor jurídico para su ejecución, control y seguimiento de las causas llevadas ante cada una de la Zona Educativa adscrita. Asimismo, es responsabilidad del Ministerio promover formación de las personas

responsables en dichos procedimientos, cómo se inicia según el tipo de personal, sus lapsos y términos, el compromiso del personal directivo como principal supervisor inmediato y garante del cumplimiento a cabalidad del personal en sus obligaciones laborales.

Es importante señalar que cuando un trabajador de una institución adscrita a una zona educativa, ya sea docente, administrativo u obrero incurre en una falta, de inmediato se le debe levantar un expediente dependiendo cual sea la falta, el mismo debe incluir las actas de inasistencias o el informe donde se narre los hechos de manera sucinta, elaborado por su jefe inmediato que es en estos casos los directivos de las instituciones. Si los mismos, no cumplen con los procedimientos dictaminados en las normas establecidas para tal fin, incurren en la impunidad que según ORTEGA J (2018), la define como:

> Una infracción de las obligaciones que tienen los Estados de investigar las violaciones, adoptar medidas apropiadas respecto de sus autores, especialmente en la esfera de la justicia, para que las personas sospechosas sean procesadas, juzgadas y condenadas a penas apropiadas de garantizar a las víctimas recursos eficaces y la reparación de los perjuicios sufridos de garantizar el derecho inalienable a conocer la verdad y de tomar todas las medidas necesarias para evitar la repetición de dichas violaciones". (P.30)

Es decir, es la irregularidad de la sanción que implica una falta o delito, puesto que en el transcurrir del tiempo la persona obligada a cumplir una función deja de hacerlo, propinando así, un duro golpe a los valores legales del Estado de Derecho.

Razón por la cual, se hace necesario combatir la impunidad con conciencia social, por cuanto, la impunidad va más allá que una falta o infracción circunstancial de la norma, es la violación del estado de derecho la trasgresión de la ley en su plena conciencia del hecho, por consiguiente al disminuir la a través de acciones que demuestren transparencia y responsabilidad en sus decisiones genuina, se logra la credibilidad y el restablecimiento de la institucionalidad.

Así pues, el directivo al no informar, descuidar, ocultar ni accionar a tiempo ante una falta, está incurriendo en omisión que conlleva a la impunidad, sin importar

que lo más afectados son los niños, niñas y adolescentes, tal como es el caso del abandono del cargo, el cual un trabajador sin ejercer sus funciones o trabajo asignado, percibe remuneración, por lo que se ubica como un trabajador inmerso en un hecho de corrupción con las finanzas de la nación. Por ello, es necesario iniciar procedimientos administrativos impulsando el sentido de responsabilidad que debe tener el personal directivo como supervisor inmediato; es decir, es quien conoce día a día si su personal cumple o no los deberes adquiridos, de igual forma, prestar el mayor apoyo posible para el total cierre de estos procedimientos.

Así pues, motivado a la cantidad de abandono de cargo por parte de los docentes, administrativos y obreros en las instituciones educativas que afecta el buen funcionamiento del proceso educativo, luce interesante realizar esta investigación, pues en todo caso se afecta directamente al estudiante. De tal manera, los directores son los responsables de estos procedimientos administrativos, por ser los principales rectores en cada una de las dependencias educativas.

Por todo lo antes expuesto, se formulan los siguientes objetivos.

Propósito general

Orientar acerca de la omisión de procedimientos administrativos del personal docente, administrativo y obrero a los directivos de las instituciones educativas del Estado Yaracuy.

Propósitos específicos

- Indagar en la formación del directivo y docentes con función supervisora acerca de los procedimientos administrativo en materia laboral del personal en las instituciones educativas.
- Generar acciones para la concienciación del directivo y docentes con función supervisora acerca de las consecuencias de la omisión de procedimientos administrativos del personal docente, administrativo y obrero.
- Promover la integración de la comunidad educativa de las instituciones como garantes del cumplimiento de procedimientos administrativos del

personal docente, administrativo y obrero mediante asesoría jurídica permanente.

Metodología

Es relevante resaltar que, dicho estudio estuvo constituido metodológicamente en el paradigma socio crítico, orientado bajo el enfoque cualitativo, utilizando el método de investigación acción participativa el cual surgió de la observación de los resultados de estadísticas de abandonos de cargos, efectuando una revisión por medio de la caracterización en la División de Gestión Interna de Zona Educativa del Estado Yaracuy, poniendo en marcha decisiones eficientes y eficaces respetando el debido proceso; para dar respuestas oportunas a las necesidades del personal.

Análisis

De lo anteriormente descrito, la división de gestión interna con el equipo de abogados de la Zona Educativa Yaracuy procedió a realizar una serie de formaciones en materia laboral por municipios referente a los procedimientos administrativo, dirigido a directores (as), subdirector (a) y docentes con función supervisora de cada institución educativa, con la finalidad de instruir, actualizar y puntualizar de acuerdo a la norma, la responsabilidad de estos trabajadores como jefe inmediato del personal a su cargo, siendo ellos los garantes del cumplimiento de las funciones y obligaciones de los mismos y que la omisión es una falta grave que trae como consecuencia la impunidad de todo procedimiento y esto a su vez trasgresión de la ley orgánica de educación que puede llegar a perjudicar la calidad educativa.

Por tal motivo, la impunidad imposibilita al estado sancionar o proceder a la calificación o destitución del cargo a aquel personal que está en condición de abandono o que haya cometido una falta grave establecida en el ordenamiento jurídico, por lo tanto, no se corrige la conducta inapropiada del funcionario. Cuando se evade la sanción se transgrede la normativa legal y proporciona la poca credibilidad del MPPE, convirtiéndose de este modo en cómplice y responsable directo de dicha acción. Tal como, lo define Cabanellas, en su diccionario jurídico: “Estado por el cual queda un delito o falta sin el castigo o pena que por la ley le

corresponde", así pues la impunidad está asociada a la omisión o evasión de responsabilidades.

En algunos de los casos, la omisión está relacionada a no actuar, al descuido, al ser negligente o que simplemente la persona evita hacer algo que es su obligación hacerlo; la misma se considera una falta grave del directivo ya que la omisión siempre implica una acción negativa, cuando se tiene noción que un personal se encuentra en abandono de cargo o que tenga falta grave y se hace caso omiso, en sí mismo ya es una falta, es decir, esta acción voluntaria o no está relacionada con la omisión, por tal motivo, está incumpliendo con una de sus funciones y responsabilidades del cual es motivo a ser sancionado.
Por tal motivo, se ejecutó un plan de trabajo donde se aborda las normativa legal según el tipo de personal del MPPE, contando con el apoyo de entes públicos tales como, defensoría pública, ministerio público, inspectoría del trabajo, para desarrollar temas de formación; tales como, las funciones y responsabilidades del directivo (jefes inmediatos superiores), de los docentes, administrativos y obreros, la responsabilidad penal, administrativa y civil, identificar la relaciones de trabajo (permisos, licencias, reposos, ausencias, IVSS).

Por otro lado, lo refiere Cabanellas en su diccionario jurídico, "la omisión es la abstención de hacer; inactividad; quietud. Abstención de decir o declarar; silencio, reserva; ocultación, olvido, descuido. Falta del que ha dejado de hacer algo conveniente, obligatorio o necesario en relación con alguna cosa. Lenidad, flojedad del encargado de algo". Así pues, aquel directivo que tenga bajo su responsabilidad una institución educativa será garante del cumplimiento de todos los procedimientos y hacer cumplir con la normativa legal, es por esto que, se ha generado esta formación con la finalidad de minimizar dichas acciones; las mismas se desarrollaron de la siguiente manera:

El Estado Yaracuy está conformado por 14 municipios de los cuales fueron abordados 11, (Peña, Sucre, Nirgua, Veroes, Cocorote, José Antonio Páez, Urachiche, Bruzual, Trinidad, Urachiche y San Felipe), con la asistencia de directores, sub directores y supervisores de los circuitos del municipio escolar,

en el abordaje, se hace referencia primeramente a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) como norma que rige las demás leyes, Ley Orgánica de Educación (LOE), Reglamento del ejercicio de la Profesión Docente (REPD), Ley orgánica de procedimientos administrativos (LOPA), Ley Orgánica de protección de niños niñas y adolescentes (LOPNNA), Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT), el Reglamento de la Ley del trabajo (RLOTTT), Ley del estatuto de la función pública, de esta manera se le formo de manera general el basamento legal que rige la materia a los docentes, administrativo y obrero.

Del mismo modo, se trataron algunos aspectos en la cual se aclara la responsabilidad civil y administrativa del director en tramitar en el tiempo correspondiente las faltas, sus funciones y obligaciones, tal como lo refiere la LOE en el Capítulo Vll, en las Disposiciones Transitorias en el numeral 5, establece las faltas graves en la cual incurren los miembros del personal docente, concatenado al REPD en su capítulo II referente a las faltas tanto graves como leves en sus artículos 149 al 152, produciendo una sanciones igualmente tipificadas en los artículos 153 al 166, expresando claramente las amonestaciones orales, escritas, así como la separación temporal del cargo y finalmente la destitución e inhabilitación para el ejercicio de la profesión docente.

Igualmente, la LOTTT señala las causales justificadas de despido para el personal obrero y administrativo (contratado) en su artículo 79, de acuerdo al procedimiento establecido en el artículo 422, en la cual se solicita la autorización de despido por parte del Inspector o Inspectora del trabajo, así como los procedimientos regidos por la LEFP que rige el procedimiento para el personal administrativo fijo, especificados en el artículo 79 y actuando bajo lo establecido en los artículos 82 al 89, expresando claramente la amonestación escrita, así como la destitución.

Así pues, los empleados públicos tienen diferentes tipos de responsabilidades, existe una responsabilidad administrativa o disciplinaria, cuyas sanciones se limitan al ámbito laboral; civil, si ocasiona daños o perjuicios a la administración

o a terceros, que le pueden llevar a afrontar indemnizaciones con su patrimonio; penal, en el caso de que su actuación suponga un delito o una falta que puede estar castigada incluso con privativa de libertad.

Dicho lo anterior, se da inicio al abordaje de los procedimientos disciplinarios y de la instrucción de expedientes de docentes, en donde deja plasmado en los artículos 167 y 168 del reglamento del ejercicio de la profesión docente (REPD), respectivamente, la responsabilidad del director del plantel en iniciar el procedimiento administrativo de averiguación del docente investigado, con el apoyo directo de la coordinación de asesoría Jurídica de la Zona Educativa; iniciándose así lo asentado en los artículos 171 y 172 (REPD), una vez completado la averiguación inicial en los lapsos previamente establecidos, a los fines de la decisión correspondiente, se instruirá el expediente respectivo a la segunda fase disciplinaria.

De igual manera, se hace referencia y de gran importancia el procedimiento tramitado por la inspectoría del trabajo del Estado Yaracuy, en la cual es necesario el apoyo del director del plantel educativo y del jefe inmediato superior quien suministrará todo lo relativo como base fundamental del expediente como llamado de atención, actas de amonestaciones, actas de inasistencias, entre otros, para impulsar la calificación de falta del personal obrero fijo y administrativo contratado, ya que son ellos los que deben facilitar el registro descriptivo de la situación que se haya suscitado en la jornada laboral, igualmente, se recalca la responsabilidad del director del plantel en impulsar y hacer seguimiento al procedimiento como jefe inmediato superior quien suministrará todo lo referente a las actas de amonestaciones, actas de inasistencias, redacción sucinta de los hechos y solicitud de destitución entre otros.

Igualmente, se trató como estrategia los medios alternos para la resolución de conflictos, los tipo de personal y estatus laboral, las normativas legales que se le aplica a los docente, administrativo y obrero.(fijos o contratados), los tipos de procedimientos administrativos, los lapsos procesales (Procedimientos Administrativos), y la responsabilidad de los docentes, administrativos y obreros

en cuanto a la integridad física, psicológica y emocional de los niños, niñas y adolescentes, lográndose así un abordaje integral en materia laboral.

Conclusión

Toda las faltas en la que pueda incurrir el personal docente, administrativo y obrero, están definidas y establecidas en las diferentes leyes que rige cada materia laboral y funcionarial, así como cada procedimiento administrativo es guiado paso a paso y con los lapsos fijados, pero existen varios aspectos que no permite el impulso que se puede presumir por la omisión de los directores, bien sea por estar inmerso sentimentalmente con el personal, amiguismo y/o en algunos casos por considerar que se tome represalia en contra del funcionario, aunado a las limitantes en iniciar, organizar y concluir el expediente en físico o digital, puesto que en algunos casos instruyen y desisten antes de que se tome una decisión administrativa.

De igual manera, existe el compromiso moral y ética por parte de aquellos funcionarios que comenten faltas y se encuentran en abandono de cargo, sin legalizar o dar fin a su relación laboral; por lo que el MPPE deberá tomar acciones legales inmediata para que no se afecte el sistema educativo, restableciendo la institucionalidad y la celeridad de las decisiones o resolución.

Por su parte, este Ministerio es responsable de tomar medidas adecuadas y pertinentes considerando el decreto presidencial de emergencia económica en cuanto a los abandono de cargo que efectivamente estén verificados, bien sea por el Servicio Administrativo de Identificación, Migración y Extranjería, (SAIME) o actas de inasistencias, por cuanto estas acciones influyen directamente en el presupuesto del estado por tanto afecta la continuidad y la atención pedagógicas de los niños, niñas y adolescentes.

En razón a ello, es necesario que todos los actores sociales (supervisores circuitales, sindicatos, entre otros) inmerso en el sector educativo sean fuente de información de algún hecho ilícito, haciendo letra viva el principio de corresponsabilidad y de esta manera abordar situaciones irregular de manera inmediata y oportuna. Concluyendo que, los procesos administrativos deben ser conocidos por toda la estructura directiva responsable directo de todos los

abandonos de cargo o irregularidades, logrando con esta investigación las actualizar los conocimientos de los directivos y supervisores en materia laboral, el cual llevo a la disminución de omisiones en los procedimientos, igualmente, se redujo las estadísticas de casos inconclusos e improcedentes.

Recomendaciones

De tal manera, durante el desarrollo de la formación con los directores, sub directores y supervisores de circuitos del municipio escolar se recolecta las siguientes recomendaciones y propuestas: Dar celeridad a los procedimientos; Disminuir los lapsos del procedimiento administrativo del docente, debido a que estos, son muy extenso, lo que genera la pérdida de interés por parte del director de llegar al término del mismo; Cumplir solo con la fase disciplinaria del procedimiento, ya que la demora se presenta al realizar la averiguación inicial y luego el proceso disciplinario, en aquellos casos que se tenga verificación que el funcionario tenga movimientos migratorio sin retorno al país.

Aplicar la simplificación de trámites para reducir la papelería de los procedimientos en lo mínimo posible, ya que esto genera una limitante en los gastos llevados por el director para imprimir el procedimiento, por los escasos recursos que tiene en cada plantel educativo; Que el MPPE dicte resolución de destitución para el respectivo egreso del personal del sistema educativo.

Referencias

CABANELLAS De Las Cuevas Guillermo (1981). Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, 16. Edición, Buenos Aires - Argentina, Editorial Heliasta S.R.L.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.2009. Caracas.

Ley Orgánica de Educación (2009). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Caracas-Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores 2012.

Ley del Estatuto de la Función Pública.2010.

Reglamento del Ejercicio de la Profesión Docente (2000). Gaceta Oficial extraordinaria Numero 5.496 Octubre 31, 2000.

Ortega Muñoz, J. E. (2018). Procedimiento abreviado y reparación integral a la víctima:¿ justicia expedita o impunidad asegurada? (Bachelor's thesis).

CAPITULO 30

CONDICIONES DE TRABAJO DEL PROFESOR UNIVERSITARIO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Francis Granadillo
Fernando Guerrero

Introducción

Históricamente el ser humano, se ha caracterizado por la búsqueda constante de mejorar sus condiciones de vivir, para ello el trabajo ha sido una de las formas que ha ayudado a la obtención de calidad de vida en los individuos, partiendo éste de un oficio o profesión que le permita trabajar de forma adecuada, requiriendo para ello las condiciones acordes que garanticen de alguna manera las medidas y métodos mínimos que incentiven a brindar un servicio de calidad.

En función de lo planteado, en todo el mundo surgió el interés por los estudios relacionados con la vida laboral, una serie de síntomas que tratan el tema como lo señala Velázquez (2010) es decir, “de aquellos aspectos de la vida laboral que no hacen referencia a los recursos económicos de manera directa sino a diversos elementos” (p.1). Es por ello que, las condiciones asociadas al trabajo, aunado a las transformaciones sociales, políticas y económicas impulsadas por la globalización, hace imperioso conjugar el medio laboral donde se desenvuelve el trabajador y optimizar las oportunidades que a éste se le presentan, incorporado la calidad de las condiciones de trabajo, factores que influyen en el bienestar físico, económico y mental del trabajador.

En este sentido, son múltiples las situaciones que pueden envolver a un trabajador llevándolo a un adecuado o inadecuado rendimiento y productividad y esto se relaciona con las condiciones de trabajo que según Jaime y col, (2005) afirma:

> (...) las condiciones de trabajo abarcan las siguientes instituciones: 1) La remuneración, 2) el tiempo de trabajo y el tiempo de no trabajo (jornada y descansos diarios, semanales o anuales); 3) la forma como se ejecuta la prestación por parte del trabajador; y, 4) el ambiente de trabajo y la garantía de la seguridad integral del trabajador. (p.196).

Partiendo de este aporte, y haciendo énfasis en la actualidad, se han estado presentando diversidad de situaciones referentes a las condiciones laborales en

particular de los profesores universitarios que laboran en la Universidad de Carabobo (UC) que de alguna manera influyen en la calidad de la formación que reciben los estudiantes tales como: deficiencia en el transporte que aunque los profesores quieran llegar a tiempo deben durar largas horas en espera del transporte público o interno de la Universidad lo que alarga su jornada laboral y afianza el estrés.

Aunado a esta barrera, se presentan además índices de inseguridad por la ausencia de políticas de seguridad e higiene que han estado en abandono puesto que, el personal contratado es mínimo el que se encuentra laborando en este sentido y las facultades se encuentran solitarias, sucias y al alcance de la delincuencia que se pueda practicar en las mismas lo cual ha generado un deterioro en las condiciones físicas de la facultad, otro elemento es la falta de recursos como marcadores, equipos de tecnología que dificultan cada día más el desarrollo de las clases. Es por ello que, la atención constante a las condiciones de trabajo para convertirlas en agradables y confortables es una premisa que contribuye a conformar el escenario para que el profesor que labora en la Universidad (UC) pueda trabajar y constituye uno de los elementos que influyen en su desarrollo laboral general, la salud y satisfacción del trabajo.

Por tanto hay que tener en cuenta que, las personas se esfuerzan por hacer su trabajo lo mejor posible y obtener del mismo el mayor beneficio, también manifiestan necesidades tanto dentro como fuera del sitio donde laboran, y son dichas necesidades las que al no ser satisfechas se pueden traducir en el peor de los casos, en ausentismo, reducciones en el ritmo de trabajo, así como también un ambiente laboral de insatisfacciones.

El trabajo desde diversas perspectivas

La evolución del trabajo y de sus condiciones, anuncia que el concepto “Seguridad” ha debido de tener contenidos cambiantes a lo largo de la historia, según fuese la idea que, en cada momento, se tuviera del AT y evolucionando, tal vez, desde la caridad religiosa hasta un derecho jurídico en los países más desarrollados. Idénticos matices se han dado con el concepto “trabajo”, al pasar de considerarse como una condena sin culpa “maldición bíblica” Díaz-Plaja, (2010), ser una parte de

la bendición de Dios (Génesis 1:28), e incluso, en la actualidad, a ser reconocido como un derecho individual y constitucional.

Sin duda alguna, el trabajo constituye según D'Orleans, (2007), "un elemento fundamental de relación entre la sociedad y el individuo, además de ser una fuente de ingresos económicos que permiten la supervivencia individual y familiar" (p. 42), para convertirse en el compañero más duradero de la vida de las personas; forma parte de su desarrollo personal, y muestra las capacidades y aptitudes que cada uno posee, aunque también sus errores.

Condiciones de Trabajo

Las condiciones de trabajo según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "cubren una amplia gama de temas y cuestiones, desde las horas de trabajo (tiempo trabajado, periodos de descanso y horarios de trabajo) hasta la remuneración, como también las condiciones físicas y las demandas mentales que se imponen en el lugar de trabajo" (p.1) de la misma forma Socorro (citado por Pedraza, Amaya & Conde, 2010) se definen como: "El conjunto de variables que definen la realización de una tarea en un entorno determinando la salud del trabajador en función de tres variables: Física, psicológica y social". (p.2). Por tanto la mejora de las condiciones de trabajo son, sin duda, bien recibidas por los trabajadores, ya que tratan de conseguir un entorno saludable y, además, hacen que el tiempo laboral invertido no perjudique la salud ni la esperanza de vida.

Es de reseñar, que existe el marco jurídico de las condiciones de trabajo que de acuerdo a Pérez (2012) "la mejora de las condiciones de trabajo no se agota con la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, sino que trata de conseguir un entorno saludable". (p.72). En el mismo orden de ideas Parra, (2005), señala que las condiciones de trabajo "abarcan el conjunto de dimensiones sociales, personales y físicas que convergen en los entornos laborales y tienen efectos explícitos o implícitos en el rendimiento, además incluyen aspectos materiales y aspectos sociales. (p.12). En el caso de la docencia, estos últimos se observan desde el punto más concreto, en el que se realiza la docencia (el salón de clases y los alumnos) hasta el espacio más amplio que corresponde al entorno físico y psicosocial de las escuelas.

Desde el punto de vista legal, las condiciones generales del trabajo en Venezuela, también se encuentran reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en su artículo 59 contempla las condiciones adecuadas para garantizar la protección de los trabajadores y las trabajadoras. Estas condiciones deben asegurar a los trabajadores el más alto grado de salud física y mental; de la misma manera el empleador debe adaptar la organización y funcionamiento del establecimiento, así como los métodos y sistemas o procedimientos en la ejecución de los procesos productivos. La maquinaria, equipos, herramientas y útiles deben adaptarse a las características de los trabajadores y cumplir con las normas de salud, higiene, seguridad y ergonomía. Se debe prestar la protección a la salud y vida de los trabajadores contra las condiciones peligrosas del trabajo. Se debe facilitar el tiempo para la recreación, descanso, turismo social, capacitación técnica y profesional. Se debe impedir cualquier tipo de discriminación, entre otras.

El artículo 156 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, impone que en las condiciones generales de trabajo se garantice: el desarrollo físico, intelectual y moral; el tiempo de descanso; el ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad. Es importante señalar que las condiciones generales del trabajo, contenidas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, tienen una íntima vinculación con las condiciones de higiene y medio ambiente del trabajo, reguladas en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, porque la forma o manera de garantizar un ambiente saludable de trabajo, la protección a la vida, la salud y la seguridad laboral, se garantizan con la aplicabilidad del mencionado instrumento normativo.

Ante lo expuesto anteriormente, se puede decir que las condiciones de trabajo que tiene que tener todo profesor universitario al igual que los empleados en Venezuela deben estar acordes, respetando para ello la ley y de la misma forma, respetar de manera puntual todo lo que tenga y afecta a la salud y tranquilidad del empleado puesto que una de las cosas que da tranquilidad, equilibrio, motivación y deseos de cumplir con sus responsabilidades pudiera estar en la seguridad que le brinda el trabajo en todas sus perspectivas.

Las condiciones laborales y su importancia en el comportamiento en el individuo

Las condiciones laborales y su importancia en el comportamiento en el individuo constituyen un elemento significativo para el desarrollo de todos los procesos donde interviene el recurso humano y las conductas hacia el trabajo que este desarrolle. Las deficiencias en este sentido pueden ser causa de la aparición de la insatisfacción laboral. Así mismo, Cortés D., José M. (2007) “Considera que las condiciones de trabajo son cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador” (p.2)

Bajo esta premisa se tiene que todas las condiciones a las que se exponga un trabajador estas interfieren de manera positiva o negativa en su comportamiento, de tal forma que es necesario tener en cuenta las exigencias que la ley establece, así como realizar planes de contingencias en situaciones críticas como es lo que está sucediendo en la actualidad en el plano universitario de la Universidad de Carabobo, estudiando las causas de la situación y buscando alternativas de solución.

El profesor Universitario y su Importancia en la Sociedad

El profesor universitario dentro de la sociedad venezolana, constituye un elemento de notable importancia puesto que, es el precursor en la formación de profesionales en diversas carreras u oficios que contribuyan al desarrollo del país a través de la prestación de servicios profesionales, por tanto, para la preparación de este recurso humano calificado la universidad junto a un equipo de profesores juegan un papel preponderante puesto que sobre ellos recae la responsabilidad de formar a la mano de obra de las generaciones responsables de direccionar al país, partiendo de la definición que Castillo (2018) refiere que “el profesor universitario se orienta a formar hábitos intelectuales y morales que son la base de la formación de agentes de cambio en la sociedad” (p.1).

En consecuencia estos profesionales deben ser valorados dentro de su ámbito laboral, a fin de que se garantice un adecuado desenvolvimiento y productividad, lo

cual se encuentra señalado en la Ley Orgánica del trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT 2012) en su artículo 26 señala que:

> Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.

En cuanto a este planteamiento, se puede ver que todo ciudadano y ciudadana entre ellos se ubica en particular el profesor universitario tiene el derecho de tener un trabajo digno según las capacidades que estos tenga el cual el estado debe promover las condiciones adecuadas para el desarrollo del mismo. Aunado a ello en el Artículo 156 se señala que las condiciones de trabajo deben ser:

> Dignas y seguras, que permitan a los trabajadores y trabajadoras 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.

Respecto a lo que refiere la Ley, se debe garantizar las condiciones mínimas que faciliten al trabajador desarrollar todo su potencial pero que al mismo tiempo garantice diversos elementos que en conjunto hacen que el profesor universitario sienta comodidad al momento de encontrarse con sus estudiantes, que cuente con las condiciones para el traslado y permanencia dentro de la universidad, en el aula de clase se le permitan utilizar los recursos necesarios para desarrollar las actividades educativas con eficiencia, así como las seguridad mientras permanece en las instalaciones de la misma.

Es de reseñar las condiciones laborales en periodos recientes, han sido objeto de estudio, al respecto Sánchez y Martínez (2014), en su investigación sobre Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud, cuyo objetivo fue identificar las exigencias que demanda el trabajo a los académicos de tiempo completo en la Universidad Nacional Autónoma de México y que tienen la opción de participar en los programas de estímulos económicos, así como su asociación con los daños a la salud física y mental, durante el 2012. En el mismo se determinó que las exigencias que se

asumen para conseguir los estímulos se asociaron con los daños y lo mismo sucedió en quienes no participan pero sí están asumiendo una gran carga de trabajo para alcanzarlos.

Teoría de Abraham Maslow

Para Maslow, las categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas. Además Maslow, expone que el objetivo de toda la acción humana es la autonomía y la autodirección, que se obtienen mediante el desarrollo óptimo de las propias potencialidades. Sin embargo, este fin último solo lo alcanzan las personas que han satisfecho todas sus otras necesidades. Según Maslow (1954) citado por Marcano (2003) expone la jerarquización de las Necesidades:

a) Necesidades Fisiológicas: son las más básicas, su satisfacción es necesaria para la supervivencia. Incluyen la necesidad de aire, agua, comida, temperatura adecuada, descansar, sexo, aliviar el dolor entre otras. A nivel laboral, el individuo que se encuentra en este nivel de motivación, se preocupa básicamente por la remuneración que se obtiene en su empleo, así como tener un ambiente de trabajo seguro, buena iluminación y ventilación.

b) Necesidades de Seguridad: son las necesidades de protección física tales como el abrigo, salud, comodidad, busca estar libre de todo peligro y tener protección, tanto en el presente como en el futuro. Se preocupa principalmente por garantizar un trabajo que le brinde estabilidad laboral y protección económica.

c) Necesidad de Afecto y Pertenencia: estas necesidades corresponden a lo que se llama necesidad de afiliación, es decir, a todo aquello que lleva al individuo a buscar a otros para ser aceptado, aprobado, querido y amado por los demás; estas son las necesidades de apoyo, pertenencia, compañía y asociación con los otros.

d) Necesidades de Autorrealización: este nivel corresponde a todos los comportamientos orientados a desarrollar las potencialidades propias y alcanzar el

máximo rendimiento y compromiso de que se es capaz. Son las necesidades de ser cada vez más.

e) Necesidades de Trascendencia: Se refieren al sentido de comunidad, de contribución con la humanidad y de obligación hacia otros, basado en los dones personales. (p.116).

Por lo tanto, basado en el tema de las condiciones laborales se puede evidenciar que existen distintas necesidades que deben ser cubiertas en un orden de prioridades, por lo cual el individuo al ver cubiertas sus necesidades fisiológicas, empezará a preocuparse por su seguridad y así de esta manera irá ascendiendo en la pirámide de la jerarquización de necesidades, es por ello que si al profesor universitario se le brindan mejores condiciones laborales las posibilidades de que estos se sientan recompensados por la labor que realizan.

Calidad de Vida Laboral

Según Nadler y Lawerl (1983) citado por Chiavenato (2002) señala que en la actualidad, el concepto de calidad de vida laboral incluye tanto los aspectos físicos y ambientales como los aspectos psicológicos del sitio de trabajo. A su vez asimila dos posiciones antagónicas: por un lado, la reivindicación de los empleados por el bienestar y la satisfacción en el trabajo y por el otro, el interés de las organizaciones por sus efectos potenciales en la productividad y calidad de vida. (p.407). Según Chiavenato (2002) haciendo referencia sobre los factores que influyen en la Satisfacción y Calidad de Vida Laboral, se expone:

> La calidad de Vida Laboral aunada a las condiciones laborales está representada por el grado de satisfacción de las necesidades personales de los miembros de la organización mediante el trabajo. Esta incluye múltiples factores: Satisfacción con el trabajo realizado, posibilidades de tener futuro en la organización, reconocimiento de los resultados alcanzados, salario percibido, beneficios alcanzados, relaciones psicológicas con el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad y responsabilidad de decidir y posibilidades de participar. (p.407).

En vista de lo expuesto por este autor, se puede mencionar que mientras que se satisfacen las necesidades esenciales de subsistencia dentro de una organización, se logra mantener una ideología única sobre la concepción del término de calidad

de vida, donde el entorno laboral físico y sus componentes generan un impacto positivo o no sobre las relaciones que se establecen.

Resultados

Los resultados obtenidos en el análisis de las condiciones y medio ambiente de trabajo del Profesor Universitario de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en base al artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), donde participaron 29 profesores en un 55% femenino y 45% sexo masculino, en edades comprendidas en 51 y más años de edad un 55,17% , el 34,48% entre 40 y 50 años y un 10,34% de 31 a 40 años de edad, con un tiempo de servicio de 86,2% entre 20 y 30 años, 13,8% con menos de 20 años, con estudios académicos en un 75,86% magister, 20,68% doctores, 3,44% especialistas, cuya jornada de trabajo se encuentra ubicada en 17,24% con tiempo convencional, 20,68% Tiempo completo, 62,06% con Dedicación exclusiva.

Tabla 1: Condiciones de trabajo según Artículo 59 de la (LOPCYMAT)

Categorías		Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	Ítems	F	P %	F	P %	F	P %	F	P %	F	P %	
Jornada laboral	1	15	51,72	7	24,14	3	10,34	2	6,90	2	6,90	100
Periodos de descanso	2	14	48,28	5	17,24	5	17,24	3	10,34	2	6,90	100
Horario de trabajo	3	5	17,24	9	31,03	5	17,24	5	17,24	5	17,24	100
Salario	4	0	0,00	0	0,00	0	0,00	2	6,90	27	93,10	100
	5	0	0,00	0	0,00	0	0,00	10	34,48	19	65,52	100
Condiciones físicas	6	1	3,45	3	10,34	6	20,69	8	27,59	11	37,93	100
Demandas mentales	7	20	68,97	5	17,24	0	0,00	3	10,34	1	3,45	100
	8	17	58,62	5	17,24	2	6,90	2	6,90	3	10,34	100
Promedio			31		15		9		15		30	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Profesores Universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (2020)

En lo concerniente a la dimensión condiciones de trabajo se observa una opinión compartida en los encuestados, como se evidencia en los datos, un promedio porcentual igual al 31% se inclina por alternativa siempre, mientras que un promedio igual al 30% de los mismos cree que nunca se alcanzas los indicadores que satisfacen positivamente las condiciones de trabajo. Es de hacer notar que el indicador salario presenta una tendencia negativa de forma absoluta, presentando

un 93,10% la opción nunca cuando se preguntó a los encuestados si la remuneración o salario percibido en la jornada de trabajo permite cubrir las necesidades y las de su grupo familiar.

Gráfico 1: Condiciones de Trabajo.

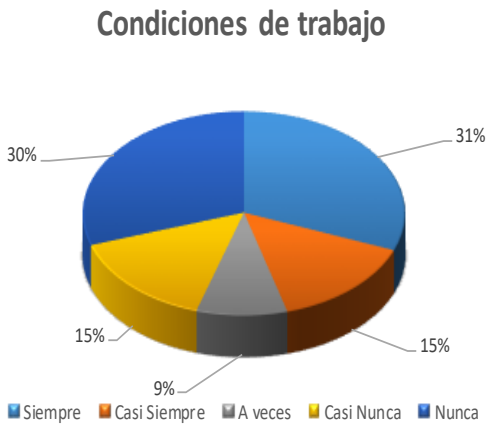


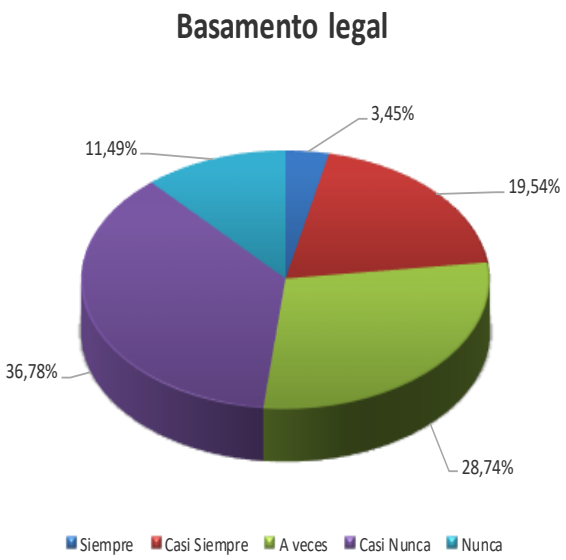
Tabla 2: Basamento legal

Categorías		Siempre		Casi Siempre		A veces		Casi Nunca		Nunca		Total
	Ítems	F	P %	F	P %	F	P %	F	P %	F %	P %	%
	9	1	3,45	1	3,45	11	37,93	13	44,83	3	10,34	100
LOPCYMAT	10	1	3,45	7	24,14	6	20,69	10	34,48	5	17,24	100
	11	1	3,45	9	31,03	8	27,59	9	31,03	2	6,90	100
Promedio			3,45		19,54		28,74		36,78		11,49	100

Fuente: Instrumento aplicado a los Profesores Universitarios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo (2020)

En cuanto a la dimensión basamento legal, los datos reflejan una tendencia hacia la parte negativa de la dimensión, en tal sentido se tiene que un promedio porcentual igual 36,78% corresponde a la opción Casi Nunca, y un 28,74% a la opción a veces, lo que indica una falta de cumplimiento a lo referente a la normativa legal relacionada con el estudio, es decir lo mínimo estipulado en la LOPCYMAT en lo referente a condiciones y medio ambiente de trabajo no se cumplen dentro de la Facultad de Ciencias Sociales y Económicas de la UC. En referencia al ítems 12 las respuestas obtenidas reflejaron que un 79.3% se dedica a dar clases, a labores de investigación y extensión, el 10.3% son dedicadas a dar clases e investigación, 5.2% a dar clases y extensión y 5.1 a solo dar clases.

Gráfico 2: Basamento Legal



En cuanto a la realización de un aporte relevante y necesario a la investigación señalan que: a) Deben organizarse comisiones de acuerdo a la ley, b) mejorar las condiciones laborales, c) hacer énfasis en las condiciones físicas de la facultad, d) se deben explicar los riesgos físicos, económicos y laborales en general a todos los trabajadores. Se deben aplicar las normativas LOPCYMAT y LOTTT porque las condiciones laborales son muy precarias, d) mejorar todo ya que la violencia, la inseguridad va en franco deterioro de la calidad de vida del profesor universitario, e) los profesores que acuden a dar clases a la UC a la facultad es porque se sienten comprometidos con ello a pesar de la situación país.

Conclusiones

El analizar las condiciones y medio ambiente de trabajo del Profesor Universitario de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, en base al artículo 59 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT), permitió conocer desde la propia vivencia y experiencia de la muestra conformada por 29 profesores cuyo sexo fue en un 55% femenino y 45% sexo masculino, en edades comprendidas en 51 y más años de

edad un 55,17% , el 34,48% entre 40 y 50 años y un 10,34% de 31 a 40 años de edad, con un tiempo de servicio de 86,2% entre 20 y 30 años, 13,8% con menos de 20 años, con estudios académicos en un 75,86% magister, 20,68% doctores, 3,44% especialistas, cuya jornada de trabajo se encuentra ubicada en 17,24% con tiempo convencional, 20,68% Tiempo completo, 62,06% con Dedicación exclusiva. Es de destacar que los profesores universitarios manifestaron que las condiciones laborales estudiadas en los indicadores: jornada laboral, periodos de descanso, horario de trabajo, salario, condiciones físicas, demandas mentales exigidas por la ley no se están cumpliendo, por lo que ellos señalan que se deben tomar medidas adaptadas a la LOPCYMAT que permitan generar alternativas para las mejoras de las condiciones laborales que en la actualidad van en franco deterioro de la calidad de vida del profesorado que hasta ahora está aún comprometido con el desarrollo del país y que permanece en las aulas de clases y en sus labores de investigación y extensión pese a las dificultades que día a día tienen que enfrentar.

A tales efectos recomiendan que es necesario organizar comisiones exigidas por la Ley para que, en representación de los profesores se eleven propuestas que puedan ser escuchadas y gestionadas a fin de brindar apoyo a los profesores lo que iría en beneficio de su mantenimiento en la universidad, así como el mejoramiento de la calidad de vida de éste que se traduce en el bienestar del estudiantado que serán los futuros profesionales de la nación y a quienes la Constitución ampara cuando exige garantizar la educación gratuita y en condiciones favorables para ello.

Referencias

Barrios, Denise & Contreras Osner. Condiciones y medio ambiente de trabajo, ruido, iluminación y ventilación. Trabajo en línea. http://ingenieriadeltrabajo042010.wikispaces.com/file/view/presentacion%20p pt%20-. Consulta 2014.

Cortés D., José M. (2007). Seguridad e higiene del trabajo. Técnicas de prevención de riesgos laborales. 9ª. Ed. España.

Castillo G. (2018). ¿Qué es ser profesor universitario?. Documento en línea disponible en: http://udep.edu.pe/hoy/2018/que-es-ser-profesor-universitario/

Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En Gestión del talento humano. Colombia: McGraw Hill. www.redalyc.org › pdf

Díaz-Plaja, F. (2010). El español y los siete pecados capitales. Madrid: Alianza.

D'Orleans Julien, E. (2007). Desigualdades sociolaborales y salud: impacto de las desiguales condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores en el sector de la construcción en España. Madrid: Ediciones GPS-Madrid.

Jaime, Héctor. (2005). *Las condiciones de Trabajo. Derecho del Trabajo.* N° 1, 181 – 201.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 6.076 Extraordinaria, del 7.05.2012, de fecha 7.05.2012, según Decreto No. 8.938

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, la cual es una reforma promulgada el 26 de julio de 2005 en Gaceta Oficial 38.236.

Maslow. A. H. (1965). Eupsychian Management. Homewood, 111: Richard D. Irwin and the Dorsey Press.

Mora F. (2013) Las condiciones de trabajo en la LOTTT. Anuario de Derecho. Año 30 N° 30. Enero-diciembre 2013. Mérida-Venezuela. ISSN:0076-6550.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). [Documento en línea]. Disponible en: https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang

Parra, M. (2005). Condiciones de trabajo y salud de los docentes en Chile. Revista docente. Santiago de Chile, No. 26, Pp. 72-84

Pérez, M. (2012). El Malestar Docente. Revista digital para profesionales de la enseñanza (Federación de Enseñanza de CC.OO de Andalucía), n° 3.Recuperadode: http://www2.fe.ccoo.es/andalucia/indicei.aspx?p=62&d=287

Sánchez y Martínez (2014). Condiciones de trabajo de docentes universitarios, satisfacción, exigencias laborales y daños a la salud. Universidad. México.

Socorro (citado por Pedraza, Amaya & Conde,2010) Suárez, Y. (2015). Estudio de las condiciones de trabajo en la empresa frigorífico el Pao, C.A., ubicada en el sector 19 de abril, Turmero, estado Aragua.

Velázquez, Y. (2010). Influencia de las condiciones de trabajo en la conducta de los trabajadores del Hospital Pediátrico Provincial "Mártires de Las Tunas", en Contribuciones a las Ciencias Sociales, mayo 2010, www.eumed.net/rev/cccss/08/yvf.htm

CAPITULO 31

CALIDAD DE VIDA LABORAL EN TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD

Valentina Trovat
Mónica Ochoa
Angemi Jiménez

Introducción

El cumplimiento de las necesidades básicas del hombre en la búsqueda de una calidad de vida sostenida en el tiempo, ha sido causa de estudio e interés global, incluyendo a organismos como la Organización Mundial de la Salud (OMS) donde se ha concluido que la calidad de vida es vital para el hombre. En este sentido, de acuerdo con Rodríguez (2012) señala que según la Organización Mundial de la Salud:

> La calidad de vida, es la percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno (p.108).

Es evidente que, dentro de los derechos sociales fundamentales, el trabajo es uno de los de mayor significancia a nivel social, un determinante social de la salud y una de las principales fuentes de bienestar y calidad de vida para las personas, por lo que en el proceso de inserción laboral la calidad de vida en el trabajo se ha vuelto un tema crucial. De Jesús y García (2009) citan a Kierman y Marrone quienes exponen que la calidad de vida laboral es un:

> Grado de satisfacción de un individuo con su rol, relaciones, y deberes en el lugar de trabajo. Esta satisfacción está basada en una variedad de factores que afectan al individuo incluyendo, aunque no exclusivamente, variables de personalidad, expectativas familiares, normas culturales sociales, cultura del lugar de trabajo, y facetas concretas del trabajo dentro del lugar donde las tareas son realizadas. (p.25)

Se entiende entones como la relación de cada individuo con su entorno laboral, es decir, cómo se siente el trabajador en el medio donde se desenvuelve sin dejar a un

lado la importancia de los factores individuales, que es lo más importante ya que estos determinan las aspiraciones de cada individuo, por lo tanto, la calidad de vida es medida de manera diferente en cada trabajador. Por otro lado, el tema de la discapacidad ha adquirido una gran importancia a partir del año 2006 todos los esfuerzos estuvieron impulsado con por la aprobación internacional de los derechos con discapacidad, esto se debe a que en la actualidad existen aproximadamente la cantidad de mil millones de personas alrededor del mundo que padecen algún tipo de discapacidad adquirida o congénita en edad productiva laboral; y lo más apremiante es que esta cifra va en ascenso, a causa de enfermedades asociadas con el envejecimiento, tales como la diabetes, enfermedades neurológicas, accidentes y enfermedades ocupacionales y cambios en el estilo de vida.

Dentro del contexto general y en virtud de la búsqueda del bienestar no es excluyente para las personas con discapacidad y su inclusión como ciudadanos de la fuerza laboral de un país se ha venido concienciando a la población de la necesidad de aprovechar las capacidades y conocimientos de personas sin distingo de sus capacidades, permitiéndoles así, dar su aporte en la medida de sus posibilidades, es así como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) dispuso dos de sus objetivos sustentables para la concientización de este ámbito, manifestándose en el tercer objetivo orientado a la salud y bienestar y el octavo objetivo dirigido al trabajo decente y crecimiento económico.

A pesar de esta realidad, la cual es notoria para la población que tiene alguna discapacidad, la actividad laboral consiste en un gran reto por su parte debido a la ignorancia, prejuicios o estereotipos que se ven forzados a enfrentar en este ámbito por parte de organizaciones, directivos y hasta entes gubernamentales, no obstante, existen organizaciones dedicadas a su inclusión en el ámbito laboral. La importancia de la incorporación de personas con discapacidad en los espacios laborales tiene que ver con el aprovechamiento de un capital humano con grandes habilidades y talentos que pueden estar solapados por sus aparentes discapacidades. El trabajador con discapacidad encuentra en el trabajo una enorme fuente de crecimiento social y personal y de resiliencia con respecto a los elementos sociales

desiguales, es así como puede verse en los espacios laborales que estos trabajadores son los más cumplidos y eficientes.

En el pasado se ha podido comprobar que el nivel de satisfacción con respecto a la calidad de vida laboral del personal con discapacidad es positivo o catalogado como bueno con porcentajes entre 68 y 74% con respecto a las expectativas existentes en el personal, teniendo una actitud favorable hacia el trabajo pero sin dejar mostrarse interesados en los factores que podrían representar una mejora para su calidad de vida laboral (Betancourt et. al, 2015 y Tovar, 2015). Este último punto es relevante ya que Gásperi y Rodríguez (2016) quienes también estudiaron la satisfacción laboral de trabajadores con discapacidad en la rama de servicios, advierten que si bien en líneas generales los trabajadores se encuentran mucho más satisfechos que insatisfechos, reflejando más fortalezas que debilidades, estas últimas no pueden ser dejadas a un lado ya que los salarios y beneficios, la estabilidad en el empleo y la posibilidad de crecimiento son aspectos que están generando inconformidad en los trabajadores y pueden estar influyendo en los niveles de rotación y ausentismo.

En los últimos 2 o 3 años la situación laboral venezolana se ha complejizado muchísimo, las diversas situaciones socio-económicas que están enfrentando los trabajadores tanto en el ámbito privado como público, los están alejando de los puestos de trabajo, poniendo en jaque la productividad de empresas e instituciones, que requieren de capital humano capacitado para continuar operando. Esta situación no distingue de las características de los trabajadores, y los empleados con discapacidad no son la excepción ya que viven y experimentan las mismas necesidades. En este sentido surgió el interés por hacer un acercamiento a esa realidad en pequeña escala, para indagar si esta situación muy particular del país está afectando la calidad de vida laboral y nivel de satisfacción o engagement en los trabajadores con discapacidad. Es así como se planteó la siguiente interrogante: ¿Cómo es percibida la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad? Para así analizar la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios. Enfocándose en la descripción del perfil sociodemográfico de los trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios. Así como la valoración de trabajadores con

discapacidad de empresas manufactureras y de servicios con respecto a su condición de trabajo. Para caracterizar los elementos que configuran el bienestar laboral para trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios y poder determinar el compromiso laboral de los trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios.

Esta investigación partió de una metódica regida por el paradigma cuantitativo, con un diseño de campo de nivel descriptivo y corte transversal, para lo cual se seleccionó como población a los trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios ubicadas en Maracay, estado Aragua Venezuela y se consideró una muestra final de 5 trabajadores, considerado un muestreo intencional donde se tomaron en consideración los siguientes criterios de inclusión: que se tratase de una organización pública o privada de Maracay estado Aragua, al día con las obligaciones laborales de ley, que cumpliera con la obligación legal de emplear al menos al 5% de la plantilla laboral con trabajadores con discapacidad (cualquier tipo de discapacidad), que los trabajadores con discapacidad empleados en dicha organización tuvieran al menos un año de antigüedad en la misma, y manifestasen querer participar en la investigación a través de la firma del correspondiente consentimiento informado. Para la obtención de los datos se emplearon como instrumentos para recolección datos el Cuestionario de Condiciones de Trabajo (Blanch, Sahagún y Cervantes 2010), el Cuestionario de Bienestar Laboral General (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes; 2010) y Cuestionario de Significación del Trabajo / Utrecht Work Engagement Scale (Salanova, Schaufeli y Nogareda; 2009). El estadígrafo alfa de Cronbach (α) dio un valor de 0,98 para el factor Condición Laboral, un valor de 0,95 para el factor Bienestar Laboral General y un valor de 0,89 para el factor Engagement, es decir muy confiable.

Luego del procesamiento de organización y clasificación de la información, se realizó un análisis descriptivo de todas las variables del estudio, calculando la media (X); Los parámetros aplicables para el análisis de los indicadores asociados con las condiciones de trabajo fue a través del establecimiento de medias obtenidas y estableció cuatro niveles correspondientes a CT pésimas (0 a 2,5), CT malas (> 2,5 a 5), CT buenas (> 5 a 7,5) y CT óptimas (> 7,5 a 10). Así mismo, en el bienestar laboral general las investigadoras partieron de las puntuaciones medias obtenidas

y estableció cuatro estados correspondientes a pésimo (1 a 2, 5), malo (> 2, 5 a 4), bueno (> 4 a 5, 5) y óptimo (> 5, 5 a 7). En los efectos colaterales partió de las puntuaciones medias obtenidas y estableció cuatro estados correspondientes a óptimo (0 a 1,5), bueno (> 1,5 a 3), malo (> 3 a 4,5) y pésimo (> 4,5 a 6).

En el caso del Cuestionario de Satisfacción en el Trabajo (UWES) partió de la suma de las puntuaciones medias obtenidas y estableció siguiendo la metodología de análisis de este instrumento cinco categorías correspondientes a muy bajo (0 a 1,2), bajo (> 1,2 a 2,4), moderado (> 2,4 a 3,6), alto (> 3,6 a 4,8) y muy alto (> 4,8 a 6). En las escalas, al ser las puntuaciones resultado del sumatorio de los ítems y los rangos distintos, se establecieron las mismas categorías pero los parámetros fueron los siguientes:

-En la escala de vigor muy bajo (0 a 7,2), bajo (> 7,2 a 14,4), moderado (> 14,4 a 21,6), alto (>21,6 a 28,8) y muy alto (> 28,8 a 36).
-En la escala de dedicación muy bajo (0 a 6), bajo (> 6 a 12), moderado (> 12 a 18), alto (> 18 a 24) y muy alto (> 24 a 30).
-En la escala de absorción muy bajo (0 a 7,2), bajo (> 7,2 a 14,4), moderado (> 14,4 a 21,6), alto (> 21,6 a 28,8) y muy alto (> 28,8 a 36).

Tabla 1
Características sociodemográficas de los trabajadores con discapacidad Maracay, Venezuela. 2019

VARIABLES	N	%	X ± DS
SEXO			
Masculino	3	60%	
Femenino	2	40%	
Total	**5**	**100**	
EDAD PROMEDIO			
Grupos Etarios			
< 40 Años	2	40%	
40 - 45 Años	1	20%	42,6 ± 4,34
> 45 Años	2	40%	
Total	**5**	**100**	
N° DE PERSONAS A CARGO			
0	4	80%	
1 a 3	1	20%	
4 a 6	0	0%	
Total	**5**	**100**	
DISTRIBUCIÓN POR CARGOS			
Ayudante	1	20%	
Asistente	1	20%	

Analista	2	40%	
Coordinador	1	20%	
Total	**5**	**100%**	
ANTIGÜEDAD			
< 5 Años	0	0%	
5 - 10 Años	4	80%	4,71 ± 3,77
> 10 Años	1	20%	
Total	**5**	**100**	
NIVEL ACADEMICO			
Bachiller	3	60%	
Técnico Superior Universitario	0	0%	
Licenciatura	2	40%	
Total	**5**	**100**	
HORARIO			
Matutino	4	80%	
Vespertino	1	20%	
Nocturno	0	0%	
Total	**5**	**100**	
SITUACIÓN CONTRACTUAL			
Contratado	1	20%	
Fijo	4	80%	
Total	**5**	**100**	

Se trata de una población mayormente masculina y adulta, donde predominan las personas de menos de 40 años y más de 45 años con una media de 42.6 años, de los cuales la mayoría representada por el 60% poseen nivel educativo de media diversificada, y sin carga económica familiar en un 80%; Por otro lado en cuanto a las características laborales, predomina la antigüedad laboral de 5 a 10 años con una media de 4.71 años de antigüedad, distribuidos mayormente en cargos de analistas, en horario matutino y situación contractual de empleado fijo o bajo relación de dependencia.

En cuanto a las características socio-demográficas de la población estudiada, se encontraron similitudes con Tovar (2015) en cuanto a la distribución por sexo se ubicó en 61% para el sexo masculino y en la presente investigación con el 60%, que también coincide con la tendencia del mercado laboral en el que prevalece el sexo masculino; pero también se encontraron discrepancias en cuanto a los grupos etarios ya que para el trabajo antes citado, mayoría de los trabajadores representado por el 77.7% se ubicó en la categoría de edad de 26 a 35 años, recordando que en la presente investigación hay una muestra donde predominan las personas de menos de 40 años y más de 45 años con una media de 42.6 años, por lo que se trata de una población que aún está alejada de la edad legal para la jubilación, es común y observable en ambas investigaciones que no predominen los

trabajadores con menos de 25 años, que puede estar muy relacionado al hecho de que los trabajadores con discapacidad entren más tarde en la población económicamente activa por las limitantes que existen en cuanto a inclusión laboral.

De igual manera, en el estudio de Colmenares y Martínez (2015) se determinó que el perfil educativo de los trabajadores con discapacidad se ubica en las categorías de bachiller y técnico superior universitario, encontrando similitudes con este estudio en el que el 60% posee bachillerato completo y por otro lado en el estudio de Ambroggio (2017) se encontraron similitudes en cuanto al tipo de contrato ejecutado para trabajadores con discapacidad, donde prevalece la celebración de contratación fija o por tiempo indeterminado situación también reflejada en la presente investigación donde el 80% trabaja bajo la figura de la contratación por tiempo indeterminado, lo que demuestra una baja rotación, y una tendencia positiva a ir normalizando el tema de la inclusión laboral para este grupo

Tabla 2
Valoracion de las condiciones de trabajo de los trabajadores, Maracay, Venezuela. 2019

Condición de trabajo	
Escala	**Media**
Factor Organización y método	
Regulación	7,03
Desarrollo	6,43
F-OM	6,69
Factor Organización y entorno	
Organización y entorno material	8,05
Organización y entorno social	8,85
F-OE	8,45
Factor organización y persona	
Ajuste organización-persona	7,69
Adaptación persona-organización	8,8
F-OP	8,05
CTG	7,69

El *factor organización y método* (F-OM), correspondiente a la primera diada del cuestionario de condición de trabajo, obtuvo una puntuación media de 6,69 en un rango de 0 a 10, donde 0 significaba pésimo y 10 óptimo, entonces, el resultado arrojado indica que está bien valorado por los encuestados, destacando que los aspectos relacionados con la organización y método se considera en condiciones óptimas de acuerdo a la escala establecida. Este factor está conformado y su resultado sustentado por la escala de regulación (E-R) que evalúa el tiempo de trabajo, organización general, retribución económica, carga de trabajo, calidad del contrato y por último la conciliación del trabajo – vida privada y familiar arrojando una media de 7,03 que de acuerdo a la escala de evaluación se sitúa en el parámetro de buenas condiciones y la escala de desarrollo (E-DR) la cual valúa la toma de decisiones y participación en las mismas, remuneración justa, oportunidades de formación, promoción laboral, relaciones con directivos, rendimiento profesional y apoyo recibido resultando dicha escala con una media de 6,43 (DE 3,4) reflejando así que estas condiciones son buenas.

El *factor organización y entorno* (F-OE), correspondiente a la segunda diada del C-CT, obtuvo una puntuación media de 8,45, el resultado arrojado indica que está considerablemente bien valorado. Este factor está conformado y su resultado sustentado por la escala de organización y entorno material (E-OEM) que miden el entorno físico, recursos disponibles, prevención de riesgos y servicios auxiliares resultando con una media de 8, 05, junto con la segunda escala que conforman este factor que es organización y entorno social (E-OES) que busca evaluar el compañerismo, el respeto, reconocimiento de los colegas y reconocimiento de usuarios señalando una media de 8,85 indicando que más del 80% de la muestra considera muy importante el entorno social. El *factor organización y persona* (F-OP), correspondiente a la tercera diada del C-CT, obtuvo una puntuación media de 8,05 y una desviación estándar de 2,63 siendo el resultado arrojado indica que está considerablemente bien valorado. Este factor está conformado y su resultado sustentado por las siguientes escalas: la primera, la escala de Ajuste Organización-Persona (E-AOP) donde se valoran ítems relacionados con la satisfacción, exigencias, necesidades, expectativas, aspiraciones, valores, méritos, compromiso, motivación, libertad, crecimiento personal, competencia, identidad y utilidad

reflejando una media de 7,69 y la segunda escala que es Adaptación Persona-Organización (e-APO) que mide la adaptación a las políticas de la organización, aceptación de instrucciones, las normas, los cambios, ritmo de trabajo; dicha escala resulto con una media de 8,8. Donde estos últimos aspectos son de suma importancia para los trabajadores con discapacidad.

En cuanto a la valoración de las condiciones de trabajo, CT las cuales consideran todos los elementos contenidos en el trabajo relacionados con la organizacion, condiciones administrativas, seguridad y ambiente, expectativas y motivaciones hacia el mismo, de acuerdo al resultado obtenido de 7.69, se ubica dentro de la escala en la categoria de óptimo (>7,5 a 10) en comparación de los valores de Tovar (2015) donde el valor real general de todos los factores que tienen incidencia en la calidad de vida laboral es de 68,07%, el cual de acuerdo con la tabla de referente de comparación de los niveles de satisfacción, es un nivel de satisfacción positive, lo que contrasta positivamente con los hallazgos de Ambroggio (2017) quien determino que los empleados con discapacidad se encuentran motivados constantemente, ya que lo que los motiva y les da ganas de seguir es, solamente, hecho de poder obtener un trabajo, compartir momentos, sentirse incluido. De igual modo, la mayoría de las empresas, ven a estos empleados como un beneficio al incorporarlos a la organización, debido a que generan un cierto grado de motivación en sus compañeros de trabajo.

Tabla 3
Escala de Bienestar Laboral General de los trabajadores con discapacidad Maracay, Venezuela. 2019

Bienestar laboral	
Escala	***Media***
Bienestar psicosocial	
Afecto	5,52
Competencia	5,86
Expectativas	5,35
BS	5,51
Efectos colaterales	

Somatización	1,96
Desgaste	1,96
Alineación	2,15
EC	2
BLG	4,69

En la caracterización de los elementos que configuran el bienestar laboral para los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, se obtuvo una puntuación media de 4,69 el cual está valorado en un rango de 1 (valor mínimo) a 7 (valor máximo). Con respecto al bienestar laboral, está comprendida por el análisis del factor bienestar psicosocial (f-BPS), correspondiente a la primera de las dos triadas del C-BLG, obtuvo una puntuación media de 5,51 conformada esta escala por 3 elementos, descritos de la siguiente manera:

1. Afectos (e-A) que busca medir la insatisfacción, inseguridad, intranquilidad, impotencia, malestar, desconfianza, incertidumbre, confusión, desesperanza y dificultad obteniendo una media de 5,52.
2. Competencia (e-C) que evalúa la insensibilidad, la irracionalidad, la incompetencia, inmoralidad, maldad, el fracaso, la incapacidad, el pesimismo, la ineficacia y la inutilidad donde el resultado arrojado fue de una media de 5,58.
3. Expectativas (e-E) donde se valora la calidad de vida laboral, la motivación, identificación con la organización, rendimiento, capacidad de gestión, condiciones de trabajo, autoestima, la confianza, estado de ánimo, seguridad, realización, la eficacia, entre otras, resultando una media de 5,35.

Indicando que más del 65% de los encuestados consideran que el nivel de bienestar laboral es bueno, contribuyendo para esta percepción los ítems relacionados con el afecto y la competencia se encuentran en una condición óptima. Así mismo, El factor efectos colaterales (F-EC), correspondiente a la segunda y última de las dos triadas del C-BLG, obtuvo una puntuación media de 2 siendo esta media un indicador positivo, ya que nuestro valor máximo de efecto colaterales negativos es de 6, permitiéndonos concluir que tan solo el 33% de las personas con discapacidad ha sufrido alguno de estos efectos.

El (F-EC) está conformado por 3 escalas, descritas de la siguiente manera:

1. Escala de Somatización (E-S) que busca medir trastornos adquiridos en el área laboral: dolores de cabeza, trastornos digestivos, dolores de espalda, insomnios y tensiones musculares, arrojando como resultado una media de 1,96.
2. Escala de Desgaste (E-D) donde evaluamos la sobrecarga laboral, desgaste emocional, agotamiento físico y saturación mental resultando una media de 1,96.
3. Escala de Alineación (E-A) que indaga y mide acerca del mal humor, baja realización profesional, trato despersonalizado y frustración obteniendo una media de 2,15.

En lo relacionado a la escala de bienestar laboral para los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, se obtuvo una puntuación media de 4,69 lo que lo ubica dentro de la categoría de valoración como bueno (> 4 a 5,5) comparado con los resultados de Castro *et. al* (2016) al medir calidad de vida en una población de personas con discapacidad en talleres laborales, donde en la evaluación subjetiva de la dimensión en la cual las personas perciben mayor nivel de consecución es bienestar laboral, presumiblemente porque en este proceso de formación laboral sienten agrado por la especialidad de su taller laboral, además de un sentimiento de aceptación de su grupo, lo que los identifica con éste y sus compañeros.

Tabla 5
Nivel de satisfacción en el trabajo (engagement) de los trabajadores con discapacidad Maracay, Venezuela. 2019

Engagement	
Factor	***Media***
Vigor	4,8
Dedicación	4,8
Absorción	4,43
EG	4,68

Para este resultado se partió de un parámetro donde 0 (valor mínimo que significaba nunca) a 6 (valor máximo que significaba siempre), donde el Engagement resultó con una media de 4,68 componiendo esta valoración positiva con respecto a los elementos que pudieran afectar a las personas con discapacidad en el ambiente laboral.

El vigor, primera de las tres dimensiones de la UWES, obtuvo una puntuación media de 4,8 y donde se evalúo la plenitud, el propósito, el vigor, entusiasmo, entre otros. La escala de vigor es alta de acuerdo a los resultados obtenidos y muestra que los trabajadores con discapacidad por la mañana tienen ganas de ir a trabajar, sienten plenitud de energía y pueden continuar trabajando durante largos periodos de tiempo e incluso cuando las cosas no van bien continúan trabajando y pueden ser muy persistentes en el trabajo.

La dedicación, segunda de las tres dimensiones de la UWES, obtuvo una puntuación media de 4.8 mediante la valoración de la inspiración, la absorción, orgullo, entre otros que se encuentra en la escala de alta satisfacción en el trabajo. Lo que sugiere que el trabajo es retador y mi trabajo resulta inspirador para este tipo de trabajadores, lo que se traduce en entusiasmo por el trabajo, encontrándole sentido y propósito y generando una sensación de orgullo del trabajo que realizan.

La absorción, tercera de las tres dimensiones de la UWES, obtuvo una puntuación media de 4,43 y debido al resultado de la evaluación de los ítems acerca de los retos, persistencia, constancia, entre otros. Los ítems relacionados están en un nivel alto, donde hay valoración por la dificultad para desconectarse del trabajo y la posibilidad de dejarse llevar por mi trabajo. Incluyendo el hecho de que para estos trabajadores cuando están trabajando olvidan todo lo que pasa alrededor de ellos y se encuentran permanentemente en plena inmersión en el trabajo y el tiempo “vuela” cuando están trabajando.

Ahora en lo concerniente al Engagement en la presente investigación, este resultó con una media de 4,68 considerada dentro de los valores de referencia como alto (> 3,6 a 4,8) componiendo esta valoración positiva con respecto a los elementos que pudieran afectar a las personas con discapacidad en el ambiente laboral,

resultados comparables con los de Flores *et. Al* (2010) donde las puntuaciones en cada una de las dimensiones también fueron recodificadas según los baremos establecidos para la muestra de trabajadores españoles. Donde se evidencia cómo un 29,9% experimenta un alto vigor, un 33,9% muestra una elevada dedicación y un 46% siente una alta absorción. Además, 91 trabajadores (22,3%) del total estudiado cumplen con los tres criterios de engagement, esto es, puntuaciones elevadas en las tres dimensiones, que apoyan la consideración de que el acceso a modalidades de empleo más normalizadas en la comunidad (empleo con apoyo) favorece la satisfacción y la calidad de vida laboral del trabajador.

Así mismo, estos resultados presentan cercanía con Durá y Salabarria (2011) quienes obtuvieron con la aplicación de un instrumento similar, que el nivel de satisfacción general era medio-alto; Teniendo en cuenta las puntuaciones por subescalas, la de organización es la que mayor puntuación recibe, seguida de la de relaciones laborales, mientras que la sub escala de condiciones laborales obtiene la menor puntuación. Por ítems, la mejor puntuación (3,49) se registra en lo que se refiere a la finalidad de la empresa, esto es, los/as trabajadores/as se mostraban satisfechos con el hecho de que el principal objetivo de la empresa fuera la contratación de personas con discapacidad, le sigue la satisfacción con el centro de trabajo (3,22) y las as puntuaciones más bajas corresponden a la satisfacción respecto al salario (2,00) y al uniforme (2,34), con puntuaciones próximas a la categoria de ´´poco satisfecho/a´´

Conclusiones

La calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios estuvo directamente relacionada con las condiciones de trabajo, el bienestar laboral general y el engagement. En las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, el entorno social y material fueron los aspectos mejor valorados, mientras que la regulación y el desarrollo los peor valorados, donde se identificaron los principales problemas y las necesidades de mejora. Las personas con discapacidad encuestadas percibieron que su adaptación a la organización era superior a la de ésta a ellas. Además, aspectos como la

participación, las oportunidades o la seguridad en el trabajo habían empeorado en los últimos años, pero que a pesar de esto se identifican de manera positiva con la organización. El bienestar psicosocial de las personas con discapacidad, señala una situación óptima en donde se desempeñan laboralmente, esto responde a la satisfacción, cuan inseguros e identificados logran sentirse las personas con discapacidad encuestadas con respecto a la organización y la labor que desempeñan en la misma. Los encuestados presentaron efectos colaterales bajos, asociados a sobrecarga, agotamiento físico, saturación mental y desgaste emocional. En lo relacionado a la escala de bienestar laboral general para los trabajadores con discapacidad objeto de estudio, se ubica dentro de la categoría de valoración como bueno. La valoración del engagement fue alta en la dedicación, el vigor y la absorción, indicando que las personas encuestadas casi siempre se sienten plenas, animadas, comprometidas y persistentes en su trabajo; componiendo esta valoración positiva con respecto a los elementos que pudieran afectar a las personas con discapacidad en el ambiente laboral. En general, las personas con discapacidad percibieron que su calidad de vida laboral es óptima, que se habían mantenido unas condiciones de trabajo favorables y positivas. Resaltando que la valoración del bienestar psicosocial fue muy positiva al no haber presencia importante de desgaste en los efectos colaterales y de agotamiento; y por el contrario, existe compromiso y entusiasmo en las acciones laborales. Exponiendo de esta manera que mediante las condiciones de trabajo, el bienestar general en el mismo junto con el compromiso que se tenga y sienta a nivel laboral determinarán la calidad de vida laboral y lo que esta investigación compete, se concluye que las personas con discapacidad de empresas manufactureras y de servicios sienten que tienen una calidad de vida laboral buena.

Referencias

Ambroggio, S. (2017). La inserción laboral de las personas con discapacidad: un estudio exploratorio en empresas cordobesas. (tesis de pregrado) Universidad empresarial Siglo 21. Cordoba, Argentina. Recuperado de: https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/13105/AMBROGGIO%20SARA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Betancourt, K. Gomes, L & Palmera S. (2015). *Calidad de vida laboral de las personas con discapacidad incluidas en una empresa distribuidora al mayor de ferretería ubicada en valencia Edo. Carabobo*. (tesis de pregrado) Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.

Castro, L., Cerda, G., Vallejos, V., Zúñiga, D. & Cano, R. (2016). Calidad de vida de personas con discapacidad intelectual en centros de formación laboral. *Avances en Psicología Latinoamericana, 34*(1), 175-186. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/pdf/apl/v34n1/v34n1a13.pdf

Colmenares, H. & Martínez, G (2015). *Discapacidad y trabajo en una empresa comercializadora ubicada en valencia, estado Carabobo.* (tesis de pregrado) Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.

De Jesús, A. Girón, I. & García, G. (2009). *Relación entre la modalidad de empleo y el nivel de calidad de vida laboral de personas con discapacidad intelectual leve*. (tesis de pregrado) Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Durá, A y Salaberria, K. (2011). Satisfacción laboral de los trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan, 49*(1), 127-135. Recuperado de: http://riberdis.cedd.net/handle/11181/4021

Flores, N., Jenaro, C., González-Gil, F y Garcia-Calvo, P. (2010). Análisis de la calidad de vida laboral en trabajadores con discapacidad. *Zerbitzuan, 47*(1), 95-107. Recuperado de: http://riberdis.cedd.net/handle/11181/2796

Gásperi, M & Rodríguez, V. (2016). *Satisfacción laboral de trabajadores con discapacidad en una empresa de servicios del estado Lara*. (tesis de pregrado) Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.

Rodríguez, E. (2012). Calidad de vida y percepción de salud en mujeres de mediana edad. *Invest Medicoquir, 4*(1):107-121. Recuperado de: http://www.medigraphic.com/pdfs/invmed/cmq-2012/cmq121k.pdf

Tovar, I. (2015). *Las personas con discapacidad y su calidad de vida laboral.* (tesis de pregrado) Universidad de Carabobo. Bárbula, Venezuela.

CAPITULO 32

DE LA POBREZA A LA PROSPERIDAD. UN CAMBIO DE MENTALIDAD

Esmeralda Rodríguez
Aura Torres

Introducción

La pobreza hoy en día además de un tema financiero, es un problema de mentalidad**.** Algunos estudios de expertos demuestran que cuando la pobreza captura la mente, establece una forma de pensar y, por lo tanto, una forma de actuar, de la cual es difícil salir, pero no imposible. Esto significa que no todos los problemas de dinero se solucionan con dinero, sino con un cambio de mentalidad.

La mentalidad de pobreza es una forma de pensar, un conjunto de creencias equivocadas que nos llevan al estancamiento y a la pobreza, a la que se pueden llegar acostumbrar las personas, un lugar del cual ya no quieren salir, pues es más fácil seguir dentro, sumergidos en los propios pensamientos negativos que esforzarse por salir de esa costumbre y buscar cambiar la vida de manera positiva.

Es importante conocer el número de personas que viven en situación de extrema pobreza, donde según las Naciones Unidas (2020) son más de 700 millones de personas, o el 10% de la población mundial, con dificultades para satisfacer las necesidades más básicas, como la salud, la educación y el acceso al agua y saneamiento.

Esta cifra tan alta, indica una disminución desde un 36% en 1990 hasta un 10% en 2015. No obstante, el ritmo al que se produce este cambio está disminuyendo, y la crisis del COVID-19 pone en riesgo décadas de progreso. Por esto es importante profundizar en la evolución del pensamiento de las masas hacia una mayor prosperidad personal, y esto puede ser un instrumento para disminuir la pobreza.

Por consiguiente debemos cambiar la mentalidad de pobreza por una mentalidad de prosperidad, de igual manera proporcionar educación para romper los

paradigmas que forman parte de las personas de una manera inconsciente, y dar herramientas para lograr ese cambio de la mentalidad de pobreza a la de riqueza.

Los 10 hábitos de la pobreza

“La pobreza como experiencia o como conceptualización es relativa e histórica. Las definiciones sobre la pobreza, el modo en que se la percibe y la identificación de quiénes son pobres han sido aspectos variables a lo largo de la historia de la humanidad y de las culturas. En la actualidad, por ejemplo, se asocia fuertemente a las carencias materiales o de calidad de vida, pero no siempre ha sido así. Ha dependido, entre otros aspectos, de las formas de producciones, supervivencia y protección social de las comunidades; de los sistemas y las construcciones de conocimiento sobre esa realidad; de los sistemas de relaciones de poder; y de los valores y representaciones vigentes sobre la dignidad de la persona humana en cada cultura. La pobreza no siempre ha sido opuesta a la riqueza. Para algunas creencias, comunidades y religiones, ser pobre y despojarse de las cosas materiales que dan poder y prestigio era y es una virtud. Para el poder, sin embargo, la pobreza siempre ha sido vivida como amenaza. Los pobres ponen en tela de juicio los valores dominantes de la distribución del prestigio, de la riqueza y del poder” (Spicker Paul; Álvarez Sonia y Gordon David. 2009).

De acuerdo con el Diccionario de la Real Academia Española (DRAE), el término *pobreza* se define como la «cualidad de ser pobre». Algunos sinónimos son: *penuria, escasez, carencia, indigencia* o *exigüidad*. Teniendo esto en cuenta, la RAE define el adjetivo *pobre* como alguien «necesitado, que no tiene lo necesario para vivir».

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el término de forma contundente: se trata de la «enfermedad más mortal del planeta». Desde el punto de vista de la OMS, la gran mayoría de muertes se relacionan con condiciones de pobreza y marginación.

Por otro lado, el filósofo y economista Amartya Sen, nacido en la India en 1933, define el concepto de pobreza no como la falta de ingresos, sino como la privación de las capacidades básicas del individuo. No obstante, reconoce que la falta de renta es una de las causas principales.

Conceptualmente es intangible y va más allá de lo material. Definitivamente la prosperidad no se trata tanto del dinero o estatus o de la vida lujosa que uno pueda tener. Vinculado a los conceptos de riqueza y abundancia, esta es autodefinida y no cuantificada por otros. Como condición espiritual, esta trasciende (aunque quizás incorpora) al estado material. Una de las definiciones de la palabra “prosperidad” se encuentra en la primera página de un libro de Catherine Ponder, una ministra de la iglesia «Unity Church»: “Eres próspera en la medida en que experimentas en tu mundo paz, salud y mucho más***”*** (*Las leyes dinámicas de la prosperidad*, p. vii).

La acción y efecto de cambiar se conoce como cambio (del latín *cambium*). En muchos casos, se utiliza como sinónimo de reemplazo, permuta o sustitución. El verbo cambiar, por su parte, hace referencia a “dejar una cosa o situación para tomar otra”. (Pérez Porto Julián y Gardey Ana. 2012).

Cada persona tiene una serie de ideas y convicciones personales que conforman su visión general sobre la vida. Tales ideas y convicciones son el fundamento de una mentalidad. Se podría decir que la mentalidad de cada individuo es su forma de entender la existencia.” (Navarro, Javier. 2017).

Es importante reconocer ciertos errores y condicionamientos que no les permiten a las personas avanzar a una vida más plena, próspera y productiva.

Todos han estado en alguna oportunidad en estas costumbres, pero es necesario tomar conciencia de estas actitudes negativas para mejorar; es por ello mencionar una lista de hábitos de las personas con mentalidad de pobreza, según el Autor Wilson Ardila Marchena (s/f) estos son los más cotidianos y más resaltantes en la vida de las personas:

- **Se hacen las Victimas** Las personas que poseen la mentalidad de pobreza siempre están echándole la culpa a alguien o a algo más por su nivel financiero y calidad de vida. Piensan que los demás les deben algo.

  La mayoría de las víctimas son profesionales del «juego de la culpa» Culpan al gobierno, a la economía, a su empleador, a su jefe, a su cónyuge, a sus padres y hasta culpan a Dios por su situación y nivel de realizaciones.

  Cuando una persona se hace la victima busca llamar la atención de los demás indicando que su vida es dura, y que no han tenido las suficientes

oportunidades para salir adelante. Las circunstancias y las personas a su alrededor se convierten en blancos fáciles, pero no se miran ni se señalan a sí mismos. Para eliminar este tipo de pensamiento es importante pensar que uno mismo es el capitán de la nave de su propia vida, y que solo cada quien puede mejorar sus circunstancias.

- **Se Justifican con Pensamientos o Palabras Negativas** Las personas con naturaleza de pobreza se encuentran a menudo justificando o racionalizando su situación con frases como: «el dinero no es realmente importante». Si analizamos esta frase podemos observar que cuando le restas importancia a algo o a alguien, eso se aleja de nuestro ser. Un ejemplo de esto es cuando le dices a tu novia o esposo que no son tan importantes para ti. ¿Crees que desearían estar todo el tiempo contigo? De seguro que no; así también sucede con el dinero se alejará de las manos. Otras frases que utilizan las personas con mentalidad de pobreza son: «los ricos están completos»…, «tengo mala suerte»…, «mi destino es así»…, «me falta inteligencia», y otras frases por el estilo. Es importante desarraigar este tipo de mentalidad trabajando continuamente en uno, cambiando desde el interior, y prestando mucha atención a los pensamientos predominantes de la mente.

- **Queja Constante** Se puedo indicar con absoluta certeza que quejarse es lo peor que se puede hacer por la salud, finanzas y vida. La razón es que cuando se quejan las personas se centran en lo que está mal, en lo falta. En aquello que nos centramos se expande. Cuando una persona se queja, está atrayendo cosas malas y problemas a su vida. La ley de la atracción establece: «lo semejante atrae lo semejante». Si constantemente se habla de los problemas de salud, la carencia económica, los conflictos hogareños y otros aspectos negativos, éstos seguirán presentándose en la vida. Es importante hablar en términos positivos. Cuando te pregunten ¿cómo estás? Es aconsejable responder «Excelente Gracias a Dios»…, «todo está muy bien»…, «estoy Bendecido y en Victoria»…, estas frases transmiten buenas energías y pensamientos de poder.

- **Temor al Cambio** Este es uno de los hábitos más arraigados de la mentalidad de pobreza. Muchas personas le tienen miedo al riesgo y a la falta de seguridad y estabilidad. Estas actitudes impiden a las personas realizar negocios o emprendimientos porque implica una gran apuesta. El cambio de ciudad o país les atemoriza debido a que no conocen la cultura y las personas de ese nuevo lugar. Es importante concebir el cambio como una oportunidad para demostrar los talentos y capacidades. La vida en sí es constante cambio y evolución; es menester avanzar, progresar y actualizarse personal y profesionalmente para no quedar rezagados ante la nueva corriente de cambio y evolución tecnológica.

- **Baja Autoestima** Los individuos con personalidad de pobreza tienen un mal concepto y se menosprecian a sí mismas y sus posibilidades, además no buscan una vida mejor. Se convierten en gente conformista que no crece ni se desarrolla profesionalmente. Creen que lo saben todo y no están dispuestas a seguir aprendiendo, para evolucionar a una vida más satisfactoria. El hombre o la mujer con una baja autoestima no se saben vender a sí mismos y sus ideas. La imagen que tienen de su personalidad, logros y futuro es limitada y deprimente. Para eliminar este tipo de actitud es importante dejar de compararnos con los demás y enumerar los logros y habilidades que hemos adquirido hasta el momento; como hijos de Dios tenemos una gran herencia de riqueza, paz y felicidad.

- **No se Comprometen ni se Esfuerzan** Una gran cantidad de personas desean mejorar su calidad de vida y sus finanzas, pero sin realizar un notable esfuerzo. Algunos esperan que les llegue un golpe de suerte como ganarse la lotería y así mejorar su situación. Una personalidad triunfadora, en cambio, se compromete totalmente en la ejecución de sus proyectos y realizan un esfuerzo sorprendente, sacrificando ciertos aspectos de su vida, para alcanzar sus sueños más preciados. Las personas que toman las riendas de

su vida, reconocen un compromiso personal e ineludible por perseverar sus anhelos más preciados.

- **Muestran Poca Iniciativa** Las personas con psicología de pobreza viven a un ritmo pasivo y tienen una actitud indiferente hacia todo. Inconscientemente creen que su vida es algo que les sucede, y que la suerte y el destino juegan en su contra. La gente de este tipo va junto a la corriente, hacen lo que los demás hacen, no se preocupan por trabajar activamente para conseguir sus sueños y les da miedo no poder lograr nada. Es importante erradicar este hábito ejecutando acciones especiales, sin necesidad de que alguna persona nos indique que actuemos de esa forma.

- **Prefieren un Empleo Mal Pago pero Seguro** La mentalidad de pobreza impide a las personas observar otras alternativas laborales, y siempre se están quejando de su empleo, jefe y compañeros de trabajo. Buscando siempre la seguridad no se arriesgarían en otro empleo o actividad porque no saben cómo les resultaría esto; además piensan lo siguiente: «más vale malo conocido que bueno por conocer». Con esta mentalidad le están cerrando las puertas al progreso y avance profesionales, así mismo permanecen aburridos en un empleo que sólo le sirve para sobrevivir y no para perseguir sus grandes sueños.

- **Sienten Envidia** El modo de sentir de la pobreza hace que muchas personas critiquen y sientan envidia como por ejemplo del vecino que tiene una casa más grande y un mejor salario. Muchas personas desean mejorar su nivel económico y ser más exitosos, pero no se comprometen con acciones eficaces para lograr sus objetivos. Es importante pensar que si esa persona logró un triunfo extraordinario, nosotros también podemos. Es otro ser humano igual que nosotros y de esas personas se puede aprender de sus hábitos de vida y pensamientos de poder.

- **Administran Mal su Dinero** Una persona con una mentalidad pobre administra mal su dinero, o evitan directamente el tema monetario. Existe mucha gente a la que no le gusta administrar su dinero porque, en primer lugar, afirman que hacerlo restringe su libertad y, en segundo lugar, dicen que no tienen suficiente dinero que administrar. Cuando administras bien el dinero no restringes tu libertad, si no que la incrementas. Al fin de cuentas la correcta administración del dinero permite hacerlo crecer y alcanzar la libertad económica. De igual forma si no aprendes administrar en lo poco, en lo mucho te será imposible. La principal diferencia entre una persona rica y otra con mentalidad de pobreza, es la forma en que administran su dinero, y cómo lo hacen crecer para no tener que trabajar más por él.

Metodología

La Metodología aplicada es el Método Deductivo. Ya que se tomaron conclusiones generales para explicaciones particulares. Tomando como resultado las siguientes claves.

Las 7 claves para cambiar de mentalidad

Romper el pensamiento de la pobreza requiere esfuerzo, concentración y voluntad de autorreflexión. Sin embargo, es completamente posible y puede producir resultados excelentes.

Mencionaremos algunos pasos destacados en la página *Ectvplay Motivación* para realinear la actitud hacia la riqueza y crear una nueva mentalidad que atraiga la abundancia. La mayoría de estos cambios positivos se centran en reprogramar los pensamientos negativos automáticos y en ajustar la forma de pensar sobre los desafíos de la vida. Con el tiempo, estas técnicas se convierten en hábitos arraigados, y ya no necesitas concentrarte en mantener una mentalidad que promueva la abundancia.

1. Descarta el Lenguaje y las Palabras Negativas

Para dejar de hablar el “lenguaje de la pobreza”, se debe eliminar las referencias negativas a la riqueza del vocabulario. Es probable que muchas de estas palabras y frases negativas provengan de la familia o comunidad en la que se crece. Los

ejemplos incluyen “Eso no es para personas como nosotros”, “¡Nunca podríamos permitirnos eso!”, y referencias más sutiles como “El dinero no crece en los árboles”.

2. Cambia Tu Visión de la Riqueza

Cambiar la forma en que se ve la riqueza en sí misma también es una parte vital de romper el ciclo de pobreza. En particular, se beneficiará al ver el dinero no desde la perspectiva de alguien que carece de él y teme esa falta, sino desde la perspectiva de alguien que le da la bienvenida al dinero y espera recibirlo.

Los ejercicios de visualización pueden ayudar mucho con esto. Por ejemplo, se pueden hacer visualizaciones diarias en las que nos vemos manifestando dinero y sintiéndonos feliz, tranquilo y confiado. El truco consiste en asociar las finanzas con la oportunidad, el crecimiento y el bienestar, en lugar de vincular implícitamente el dinero con la ansiedad, los celos y la inseguridad.

3. Haz Ejercicios de Gratitud

Cuando pasas tiempo apreciando lo que tienes (por ejemplo, personas, lugares, cosas y rasgos de carácter), te mueves a un espacio mental mucho más positivo. Esta actitud debería ser una que vibre en una frecuencia de abundancia en lugar de falta.

Se debe practicar activamente la gratitud todos los días. La forma más fácil de hacer esto es escribirlo en un diario o decirlo en las oraciones de agradecimiento todas las noches. No se necesita completar entradas elaboradas, puede marcar una gran diferencia simplemente enumerando de 3 a 10 cosas por las que se está agradecido ese día.

4. Haz un Plan para Alcanzar Tus Metas

Hacer planes concretos es una de las cosas más prácticas y motivadoras que se puede hacer para deshacerse de una mentalidad de pobreza. Implica alejar la posición de la víctima, en lugar de vernos como alguien capaz de tomar medidas para cambiar las cosas. Después de todo, crear planes implica volvernos activos en lugar de reactivo.

Si se tiene un objetivo grande y nos sentimos intimidado por la idea de hacer un plan, hay que intenta dividirlo en una serie de objetivos más pequeños y luego hacer

un plan para cada uno de estos objetivos secundarios. Cada vez que marcamos un objetivo secundario, nos permitimos sentirnos orgullosos del progreso que estamos haciendo hacia nuestro objetivo más grande.

5. Recuerda el Autocuidado

Si bien, sin duda, se debe ser sistemáticamente proactivo para aprender a romper el círculo vicioso de la pobreza, es igual de importante tomar el tiempo para recargarnos. De manera crucial, debemos ser consciente de las señales de advertencia de que nos estamos agotando (por ejemplo, bajo estado de ánimo, agotamiento, irritabilidad) y tomar medidas rápidamente para abordarlas. Con el tiempo, se aprende a detectar el potencial de agotamiento antes de que realmente suceda, y podremos intervenir antes de que la situación se vuelva grave. Todo lo que promueva la salud, felicidad y autoestima se enmarca en este amplio encabezado.

6. Asume la Responsabilidad de Tus Acciones

Cuando consideramos ser activo en lugar de pasivo, existe un marcado contraste en la responsabilidad de los hábitos ricos frente a los pobres. Vernos a uno mismo como autónomo y responsable de tu propio futuro es una piedra angular de la mentalidad de abundancia. Esto significa reconocer los propios errores y aprender de ellos también.

En muchos casos, las lecciones que se toman de las experiencias negativas pueden ser transformadas de manera positiva, y con ello, conducirán a la abundancia. Sin embargo, hay que asegurar de no responsabilizarse por los sentimientos y las acciones de otras personas. Son responsables de sus propias vidas.

7. No te Rindas

Finalmente, es importante nunca renunciar a los sueños. El hecho de que no hayamos experimentado abundancia en el pasado no significa que no se volverá a experimentar en el futuro. Confiar en que el universo nos ayudará a manifestar los sueños en el momento óptimo y aceptar que tendrás muchas oportunidades para crear la vida que se desea.

Si en algún punto de la vida, se está desanimado o inclinado a rendirse, después de un poco de relajación y rejuvenecimiento, se encontrará listo para adoptar una vez más la mentalidad positiva de atracción de riqueza que se necesita.

Conclusiones

Para cambiar la mentalidad de pobreza por una mentalidad de abundancia, se debe reemplazar las creencias equivocadas que fueron programadas en el entorno familiar y cultural y reemplazarlas por las creencias que nos llevan a la abundancia. Relacionándonos mejor, preparándonos intelectual, espiritualmente a través de buenos libros entre otros, una buena formación académica y usando con sabiduría los medios que da la tecnología para aprender cosas nuevas como los videos, los podcast y otros recursos nos llevarán a transformar los pensamientos.

Y se cambia la forma de pensar, se puede cambiar las acciones y si se cambian las acciones, cambiará nuestro futuro. El trabajo más importante que se debe hacer en el proceso es cambiar la mentalidad de pobreza por una mentalidad de abundancia, es poner lo aprendido en práctica.

"Siembra un pensamiento, cosecha una acción; siembra una acción, cosecha un hábito. Siembra un hábito, cosecha un carácter; siembra un carácter, cosecha un destino". Steven Covey (1989) - (Consejo Financiero 2020)

Referencias

CONSEJO FINANCIERO (2020) [Documento en Línea]. Disponible: https://consejofinanciero.com/mentalidad-de-pobreza-como-cambiarla/ [Consulta: 2020, Septiembre 22, 23]

ECTVPLAY MOTIVACIÓN (S/F) [Documento en Línea]. Disponible: https://www.ectvplaymag.com/como-romper-una-mentalidad-de-pobreza-para-la-abundancia-financiera/ [Consulta: 2020, Septiembre 22, 23]

Navarro Javier (2017). [Documento en Línea]. Disponible: https://www.definicionabc.com/social/mentalidad.php [Consulta: 2020, Octubre 12]

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2013). Estadísticas Sanitarias Mundiales 2013. [Documento en Línea]. Disponible: (http://www.who.int/publications/es/). [Consulta: 2020, Octubre 13]

Pérez Porto Julián y Gardey Ana (2012). *Definición de cambio*. [Documento en Línea]. Disponible: https://definicion.de/cambio [Consulta: 2020, Octubre 12]

PIKETTY, T. (2014). *Capital in the Twenty-First Century*. Cambridge, MA: Belknap Press.

Ponder Catherine (1962). *Las leyes dinámicas de la prosperidad*. Libro en Línea. Recuperado: https://decidacambiar.org/las-leyes-dinamicas-de-la-prosperidad-pdf-catherine-ponder/

Spicker Paul; Álvarez Sonia y Gordon David (2009). *Un glosario internacional*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. P 29.

Steven Covey (1989) Los 7 hábitos de las personas altamente efectivas. Estados Unidos.

Wilson Ardila Marchena (S/F) [Documento en Línea]. Disponible: https://www.wilsonardila.com/los-10-habitos-principales-de-las-personas-con-mentalidad-de-pobreza/ [Consulta: 2020, Septiembre 22, 23]

CAPITULO 33

TRANSFORMACIÓN CULTURAL DESDE EL GESTIONAMIENTO ENERGÉTICO DE LAS ORGANIZACIONES

Nerza Rey
Gladys Hernández
Belkis Rojas

Introducción

Ante los diversos movimientos disruptivos y el inesperado hecho real que tomó por sorpresa al planeta entero luego que la Organización Mundial de la Salud - OMS, (2020) declarara el 11 de marzo 2020, en forma oficial la pandemia ocasionada por el virus COVID-19, cuyos dramáticos efectos se hicieron sentir inmediatamente a nivel global, impregnaron de una nueva realidad a todas las organizaciones, independientemente de su tamaño, condición, modalidad de negocio o sector de la economía; circunstancia que obligó a las mismas a reaccionar con contundencia, decisión y adaptación en cortos lapsos, como la única vía para no paralizarse y amortiguar el efecto que la pandemia ha provocado en la economía y la sociedad en general.

Hacia la inevitable transformación

Evidentemente, estos repentinos cambios implican transformaciones de fondo al interior de cada organización, en consecuencia, a raíz de los meses de confinamiento, han surgido diferentes modos de trabajo, producto del reacomodo emergente, precipitado e improvisado para dar continuidad a los distintos procesos productivos y/o prestación de servicios, en condiciones nunca antes imaginadas. De esta forma, de la noche a la mañana, un alto número de trabajadores en el mundo, convirtieron sus hogares en centros de trabajo, con todas las connotaciones económicas, psicológicas, tecnológicas y familiares que ello involucra; mientras que, por su parte, los directivos siguen ingeniándose estrategias para operar bajo el actual escenario. Así, a un ritmo acelerado se ha gestado todo tipo de cambios dentro de las organizaciones: “El grado de transformación que hemos visto en las

últimas seis semanas normalmente habría requerido al menos cinco años para tener lugar" (Barret Values Center, 2020).

Como consecuencia del modelo de trabajo emergente, tanto trabajadores como empresarios han incorporado diferentes hábitos y valores de vida y trabajo, que por repercusión generan pensamientos y comportamientos distintos, hecho que invita a reflexionar y reconocer que las organizaciones no volverán a ser lo que eran, ni los modelos aplicados hasta ahora permitirán dar los resultados que daban, por el contrario cada vez éstos se volverán notoriamente desactualizados, toda vez que fueron creados para funcionar bajo otros parámetros de entorno, gerencia y organización.

Transformación Cultural desde el Gestionamiento Energético

Considerando los acontecimientos antes descritos y en sintonía con los más recientes hallazgos de la Neurociencia, la Física Cuántica y Psicología, los cuales han profundizado sobre el conocimiento de la anatomía del cerebro, su bioquímica, las respuestas a los estímulos, las emociones, los pensamientos, el campo electromagnético global creados por cada órgano y músculo y un cuerpo humano que emana un campo electromagnético, donde todo lo físico no se compone de materia, sino de campos energéticos o de patrones de frecuencia de información y donde existe "algo" intangible que hace posible que todo ocurra; ante estos recientes hallazgos, el presente estudio centra su atención en la creación de un constructo que propone crear el piso filosófico y estructural necesario para desarrollar una **Neuro-Cultura Organizacional**, que se ocupe efectivamente de los procesos neuro-cognitivos propios de cada trabajador, comprendiendo su sistema de creencias y valores, emociones, representaciones, significados y patrones comunicacionales, de modo de elevar al máximo sus capacidades e identificación plena con la organización, creando así, redes energéticas de alta vibración entre todos sus miembros, las cuales por resonancia se proyectaran en toda la organización, como una robusta red energética organizacional, con el impulso necesario para alcanzar resultados extraordinarios.

Metodológicamente hablando, el desarrollo de este constructo se considera de carácter documental, a través de la revisión de los emergentes hallazgos científicos, conceptos fundamentales y enfoques teóricos, hasta tanto pueda ser validada su factibilidad en el campo organizacional. La propuesta parte del principio cuántico que plantea que “toda materia es energía”; por lo tanto, todo vibra y está en constante movimiento generando frecuencias vibracionales que pueden ser altas o bajas. Para los físicos cuánticos nuestra mente es una mente cuántica, toda vez que un átomo es 99,9999 energía y solo 0,000001 materia, esto en contraposición a lo que creía la vieja escuela. (López, 2014).

Desde este punto de vista, mente y materia ya no pueden seguir considerándose de manera separada, condición que abre la compuerta a los nuevos enfoques que plantean la capacidad de los humanos para dominar el inconsciente, el cual es alimentado fundamentalmente por las emociones. Esta es una razón poderosa para prestar atención al sistema emocional con su respectiva escala de vibración energética, pues como es perceptible al ojo humano, las emociones encienden los circuitos electrónicos que mueven la energía, es por ello, como podemos percibir si alguien se siente triste o alegre. Cuando las emociones son positivas, tales como, el amor, humildad, compasión, armonía, paz y similares, la frecuencia vibracional es alta; por el contrario, la vibración energética disminuye cuando se experimentan emociones negativas, como miedo, rabia, odio, incertidumbre o inseguridad, entre otros. Estas frecuencias energéticas por resonancia se proyectan en la organización.

Son muchas las razones para tomar en serio el impacto que las emociones tienen en el ambiente laboral. Algunos autores coinciden en afirmar que las emociones son procesos adaptativos cuyo efecto positivo o negativo dependerá de la valoración o significado que el individuo tenga de la situación y de sus recursos para adaptarse a los cambios. Las emociones afectan las actitudes y el comportamiento en el lugar de trabajo, lo que trae grandes repercusiones en la productividad. Entre más emociones positivas existan se formaran más actitudes positivas hacia la organización estimulando su creatividad, confianza en sus competencias, persistencia y flexibilidad, aumentando la probabilidad de que se fijen metas altas, vean y corrijan errores y tengan mejor capacidad para resolver problemas.

En línea con lo anterior, es importante destacar que si en las organizaciones la energía fluye a través de los estados emocionales que manifiesta cada uno de los colaboradores, es válido reconocer que éstos con su forma de pensar, sentir y actuar aportan su energía, en tal sentido, este constructo apuesta a la creación de mini redes energéticas producto de la integración que ocurre a lo interno de la dinámica laboral, generando la energía organizacional responsable de acometer o no los cambios que las actuales circunstancias demandan para lograr los objetivos, motivo por el cual propone el gestionamiento energético organizacional.

De allí que las organizaciones deban entender que si aspiran lograr una cultura organizacional saludable, no pueden seguir tratando a la gente como un recurso, a quienes se les otorga un salario y unos beneficios socio-económicos, olvidándose del lado humano de ese SER y su mundo interior. Se trata de dar forma a un renovado modelo de relacionamiento y creación de valores que fundamenta su marco filosófico en un comportamiento corporativo trascendente y humanizado; tal y como refieren Rey y Hernández (2008) se trata de "tocar el alma de la organización" (pág. 74), planteamientos avalados por filósofos contemporáneos como H. Maturana (2002)y E. Morín (2000), D. Lama (2006), quienes destacan como nuevos referentes analíticos, lo holístico e interdependiente, asumiendo con ello, la integralidad de la personalidad individual con vínculos o interconexiones societales, representaciones cognitivas simbólicas, actos de habla, así como, signos y símbolos que dan cuenta de complejas relaciones intersubjetivas, la emocionalidad y el sentido de vista espiritual, como componentes activos de las vivencias y problemáticas sociales y humanas.

Análisis

Se abordará este punto en tres categorías, la primera referida a diversos estudios que sustentan con evidencia empírica los cambios y expectativas percibidas, la segunda referida a las diferencias culturales que han surgido en el tiempo y por último, la contextualización de la realidad laboral pandemia.

Evidencia empírica

Barret Values Center (2020): En su reciente estudio avala un hecho que a simple vista es observado. Se trata de una medición valorativa donde participó una población laboral de 2.520 colaboradores de los cinco continentes y de todos los sectores de la economía, la cual ha permitido poner al descubierto, que posterior a la declaración de la pandemia se ha registrado un cambio en los valores organizacionales destacándose de manera significativa los siguientes: de foco en los resultados del negocio a **foco en la gente**, de políticas de control a **políticas de adaptabilidad** y de niveles de jerarquía a **trabajar juntos**. Luce interesante el análisis cuantitativo generado sobre los resultados anteriores, por ejemplo en el caso de los resultados del negocio se movió de la posición 7 a la posición 58, mientras que en lo referente al foco en la gente los valores relacionados con cuidado, bienestar y salud de los empleados pasaron a ocupar los primeros lugares (3, 5 y 7 respectivamente). En cuanto a las políticas de control la conectividad digital se movió de la posición 50 a la posición 2 y la agilidad subió de 43 a 8.

Harvard Bussines Review & Red Hat (2018): Considera que si la transformación digital se ha convertido en una estrategia apropiada para responder a la actual situación, las empresas que deseen implementarla requieren más que solo nuevas tecnologías, una visión estratégica y compromiso por parte de las altas instancias de la organización para replantear y reorganizar los tres atributos principales de la empresa moderna: su cultura, sus procesos y su tecnología. Señala el estudio, que la cultura y los procesos pueden frustrar la transformación. Estos autores afirman que ya no queda margen para las dudas, ya que se está ingresando en una etapa disruptiva, completamente revolucionaria, que transformará compañías, modelos de negocios e industrias enteras en los próximos años, motivo por el cual los líderes en su mayoría están preparando el terreno para enfrentar el forzoso proceso de transformación digital, lo cual implica la imperiosa necesidad de un cambio cultural en simultaneo.

McKinsey (2017): En la misma tónica, este estudio señala en sus conclusiones lo siguiente: “En nuestra experiencia, las transformaciones ágiles tienen éxito cuando están respaldadas por acciones integrales de gestión del cambio para crear una

cultura y mentalidades ágiles, con mecanismos formales para reforzar cambios e incentivando a las personas que demuestren nuevos comportamientos".

Contextualizando la realidad laboral pandemia

Existe un conjunto de situaciones que han afectado, tanto a las personas, como a las organizaciones, las cuales reseñamos debido al impacto que las mismas han generado sobre el comportamiento humano y organizacional, con significativa repercusión a nivel cultural:

1. El hecho de convertir el hogar en oficina, representa un desafío para el trabajador desde el punto de vista económico, psicológico y familiar. Desde esta perspectiva, el trabajador que antes disponía de tres espacios diferenciados: su casa para disfrutar de su vida familiar, su oficina o empresa para ir a laborar y los espacios sociales, para el entretenimiento, diversión o interacción social; luego de la pandemia, todo el quehacer diario convergen en su hogar, imponiéndole un necesario y no deseado cambio, situación que se hace más crítica cuando se trata de escenarios de confinamiento obligatorio, con sobrecarga de trabajos extras, fuera de horarios laborales, lo cual atenta contra el desarrollo de la vida privada y la estabilidad emocional de quienes están transitando esa realidad.

2. A nivel de las organizaciones, estas han tenido que ir resolviendo inteligentemente las emergentes circunstancias, construyendo diferentes mecanismos, tanto para los trabajos remotos como los presenciales, o ambas modalidades en simultáneo, con diferentes horarios y jornadas que por ley están reguladas y/o reservadas para los servicios esenciales. Adicionalmente, deben estar atentas a generar estrategias que permitan al colaborador laborar por su cuenta e integrarse a equipos virtuales usando plataformas que facilitan reuniones y toma de decisiones para avanzar, usando recursos digitales tales como grupos de WhatsApp, videoconferencias u otras plataformas de trabajo colaborativo.

3. En cuanto a la coordinación de actividades, ha sido necesario implementar una adecuada logística y planificación de tareas a distancia, así como de soporte

tecnológico y humano para solucionar cualquier solicitud o incidente que tengan los empleados, sin dejar de considerar, la condiciones físicas propias del espacio donde realizará el trabajo, las cuales deberían contar con buena iluminación, silla ergonómica, computador con alta capacidad de procesamiento, buena conectividad a Internet, incluso requerir la creación de espacios físicos de encuentro que promuevan y potencien innovación, además de facilitar la interacción, si se aspira mantener o superar los resultados del negocio.

Cultura Tradicional, Emergente y Neuro cultura

Todo lo antes planteado describe una realidad tan diferente, que al día de hoy permite visualizar en blanco y negro, no solo la importancia de renovar el enfoque cultural que se ha venido manejando, sino que permite establecer diferencias sustanciales entre la cultura tradicional, la cultura que ha emergido a propósito de la pandemia y nuestra propuesta de neuro cultura de cara a la nueva realidad y nuevos hallazgos científicos, tal como se observa en el Tabla 1 Diferencias Culturales en la Organización, que se anexa al final del documento.

Tabla 1
Diferencias Culturales en la Organización

ATRIBUTOS	TRADICIONAL	CULTURA EMERGENTE COVID-19	NEURO CULTURA
Filosofía empresarial	Valores de seguridad y sobrevivencia	Valores orientados a la transformación	Valores orientados a la evolución consciente
Estructura Organizativa	Gestión de arriba hacia abajo, jerárquica, centralizada, compleja	Gestión descentralizada	Ágil, dinámica y motivadora. Horizontal y circular
Modo de Relacionamiento	Individualista, poco trabajo en equipo sin participación en la toma de decisiones	Grupal y con participación moderada en la toma de decisiones	Redes energéticas colaborativas con participación activa en la toma de decisiones y solución de problemas
Visión del Negocio	Foco en resultados y activos materiales Estilo conservador, rigidez y	Foco en Personas y activos intangibles Espíritu de renovación, flexibilidad	Foco en el mundo interior y las emociones de las personas y el nivel

	poca capacidad de adaptación al entorno	y adaptación al mercado	energético de la organización Espíritu de innovación, sustentabilidad y sociedad
Estilo de Dirección y liderazgo	Basado en jerarquía	Basado en conocimientos, creatividad, capacidad de adaptarse a los cambios y de motivación al personal	Basado en la inspiración y evolución espiritual
Planificación Estratégica	Carencia de planes bien estructurados	Ejecución de planes de acuerdo a los objetivos	Ejecución de planes dinámicos de acuerdo a los objetivos
Tecnología	Básica y desarticulada	Robusta, articulada con énfasis en la transformación digital	Madurez tecnológica sustentada en cultura basada en liderazgo abierto, actitudes colaborativas y comportamientos transparentes
Comunicaciones	Comunicación e información interna inexistente y/o restringida	Comunicación abierta	Comunicación 360°, continua y permanente, transparente, con tecnología de apoyo
Filosofía de Aprendizaje	Basada en planes de formación desvinculados de los requerimientos reales, con énfasis en lo técnico	Basada en procesos de aprendizaje centrados en generación de valor	Énfasis en los procesos conductuales y de expansión de la conciencia
Capacidad de Respuesta al Entorno	Lentitud para dar respuesta rápida a los cambios del entorno	Rápida capacidad de respuesta a los cambios del entorno	Agilidad creativa en ciclos muy breves
Sistema de Retribución	Sistemas que no estimulan la eficacia	Sistemas que estimulan la eficacia, basados en cumplimiento, generación de ideas de mejora.	Atractivos sistemas de compensación y salario emocional

Fuente: Rey, N.; Hernández, G. (2020)

Una descripción detallada de la tabla en referencia, permite puntualizar los siguientes comentarios: en primer lugar, se consideraron once (11) atributos clave para el sano funcionamiento de una organización: filosofía empresarial, estructura organizativa, modo de relacionamiento, visión del negocio, estilo de dirección y liderazgo, planificación estratégica, tecnología, comunicaciones, filosofía de aprendizaje, capacidad de respuesta al entorno y sistema de retribución. En forma general, se destaca un cambio drástico en el estilo de gerencia en cuanto a moverse del esquema centralizado al descentralizado, del trabajo individual al trabajo grupal, del foco en lo material al foco en lo intangible, y sobre todo a darle más importancia al hombre como ser humano que a los resultados del negocio, estos cambios se han venido dando de manera progresiva y acentuado bruscamente a raíz de la pandemia.

Es de destacar, que un cambio importante entre la cultura emergente y nuestra propuesta de neuro cultura es que el primero centra su atención en valores tales como: adaptabilidad, agilidad, trabajo en equipo, conectividad digital, balance trabajo-familia, colaboración cruzada entre grupos, precaución, bienestar y afecto, por una gerencia que centra su atención en las necesidades emocionales, mentales y espirituales que ocurren al interior de los colaboradores y que privilegia el bien común como vía para lograr prosperidad, esto significa migrar de una gerencia centrada en valores compartidos hacia otro estilo de gerencia centrado en el gestionamiento energético de las emociones, donde exista un equilibrio dinámico entre el interés de la organización, el interés de los trabajadores, el de su comunidad y el de la sociedad, como afirma Covey, S. (2005) es saludable mantener el equilibrio en todos los planos del negocio. En esta misma línea de pensamiento, Feldman, L. & Blanco, G. (2006), afirma que “Más allá del nivel individual las emociones desempeñan una función social, por tanto su regulación y expresión impactan de modo significativo el contexto laboral”, (pág. 103) “las emociones aportan importante información para entender las grandes transformaciones a las que están siendo sometidas las organizaciones y sus miembros en estos tiempos de cambio”. (pág. 108).

En respaldo a lo que significa centrar la atención en el funcionamiento energético de las emociones podemos citar la opinión de Rogers, C. (2000) “la persona es una

integración de saberes y experiencias compartidas, de emociones y sensibilidades, de recuerdos y de prospectivas, que definen sus formas de pensar, sentir y actuar en un contexto histórico, que le da capacidad de responder a las demandas que les hace su entorno mediato e inmediato" (pág. 25). En este sentido, es fácil comprender que las emociones y sus respectivos niveles de energéticos movilizan esa capacidad de respuesta a la que el autor hace referencia. Adicionalmente, bajo la concepción de la neuro cultura, el concepto de "persona" tiene una connotación colectiva, cooperativa, de colaboración, de unidad e integración en un todo que está orientada hacia la consecución de los objetivos.

Así, las personas en el devenir del tiempo, han asumido diferentes roles y actitudes frente a lo que demandan de ellas las organizaciones; sin embargo, estamos viviendo una era donde se le está concediendo un lugar importante al hombre, al "ser humano", a las personas con su talento, asumiendo responsabilidades sociales que atienden a los nuevos principios de desarrollo humano para sostenibilidad, entre ellos: pertinencia, integración, complejidad, transversalidad, flexibilidad, horizontalidad, movilidad, mutabilidad, dinamicidad, humanización, espiritualidad (PNUD, 2000)

Esto implica para la gerencia, la necesidad de adquirir conciencia responsable, conciencia de vida humana, para que las personas se sientan libres, independientes y responsables de sí y de sus decisiones, por ende, de la calidad de sus relaciones interpersonales y de respeto al otro. Conciencia integradora como visión de desarrollo humano.

Conclusiones

1. Luego de la pandemia, es evidente que se ha registrado un repunte hacia la creación de una cultura organizacional más humana, especialmente en cuanto a crear un ambiente de mayor bienestar y cuidado para el colaborador, sin llegar a nivel de legitimar la importancia de las emociones y su gestionamiento inteligente. Se trata de perfeccionar lo que tal vez ya no funciona como debería, en lugar de colocar esa atención y energía en dar forma a algo más evolucionado.

2. Como consecuencia del modelo de trabajo emergente, tanto trabajadores como empresarios han incorporado diferentes hábitos y valores de vida y trabajo, que por repercusión generan pensamientos y comportamientos distintos, hecho que invita a reflexionar y reconocer que las organizaciones no volverán a ser lo que eran, ni los modelos aplicados hasta ahora permitirán dar los resultados que daban, por el contrario cada vez éstos se volverán notoriamente desactualizados, toda vez que fueron creados para funcionar bajo otros parámetros de entorno, gerencia y organización.

3. Si algo queda claro, es la necesidad de fortalecer la plataforma cultural de la organización para poder soportar cualquier tipo de cambio, desde modos diferentes de comercialización hasta la deseada transformación digital, la cual como lo evidencian las encuestas se ha impulsado a raíz de la pandemia.

4. En esta búsqueda de crear una nueva cultura todo parece indicar que no es suficiente hablar de valores, más allá de ello, se precisa gestionar la emocionalidad de los trabajadores, entendiendo que si éstos están atravesando situaciones de dificultad o adversidad, sintiéndose preocupados, desalentados, ansiosos y/o inseguros, con certeza esta baja vibración energética repercutirá en su desempeño afectando los resultados de la organización.

5. En el devenir histórico, las organizaciones siempre han destacado el trillado discurso sobre el valor del recurso humano, sin embargo, siempre se ha establecido una marcada barrera que separa la vida laboral, de la vida personal de cada uno, sin tomar conciencia de lo indivisible de este binomio.

6. El reto de proponer un nuevo enfoque cultural basado en el gestionamiento energético organizacional es sumamente alto porque implica todo un cambio de paradigma y apertura hacia nuevas miradas donde tiene cabida lo sutil, lo intangible, lo espiritual, tendencia que en el siglo XXI ha tomado fuerza, tal como se puede apreciar en los numerosos libros y artículos que sobre el tema proliferan día a día, especialmente desde que en 1918 Max Planck recibía el Premio Nobel de Física por su papel jugado en el avance de la física con el descubrimiento de la teoría cuántica, lo cual supuso nuevas formas de entender la realidad de

manera más amplia, como es el tiempo y el espacio, y nos adentra en el conocimiento de nuestra existencia como materia, como energía y como luz que somos, todo lo cual demanda una actitud científica que debe ser reconstruida.

A modo de reflexión

¿Qué pasaría si lográramos elevar el nivel energético de los colaboradores, a tal punto que ellos de manera consciente puedan dominar sus emociones conscientemente?

¿Qué pasaría si los centros de trabajo además de producir sus bienes y servicios crearan espacios para la evolución de la consciencia?

¿Qué resultados se obtendrían sí los equipos de trabajo se armonizaran en sincronía de vibración perfecta?

¿Qué resultados se obtendrían si la organización reemplazara el valor de la rentabilidad por el valor del agradecimiento?

¿Qué nivel de identidad con la organización podrían abrigar los colaboradores si su empresa actuara como un aliado transparente, justo y leal?

Solo el tiempo permitirá dar respuesta a estas interrogantes que hoy pudieran parecer idealistas y que solo podríamos validar si encontramos organizaciones conscientes que se atrevan a experimentar la creación de esa fuerza más grande que mueve lo real y lo invisible, tal como lo plantean las bases teóricas que sustentan este constructo, las cuales avalan el logro de bienestar, prosperidad y paz individual y colectiva. De aquí la invitación a transitar por el nuevo enfoque de la neuro cultura organizacional.

Referencias

Covey, S. (2005). El 8vo Hábito. Barcelona - España: Paidos Iberica SA.

Lama, D. (2006). El Universo en un solo átomo. Como la unión entre la ciencia y espiritualidad puede salvar el mundo. Colombia: Grijalbo.

Maturana, H. (2002). Emociones y lenguaje en educación y política. España: Dolmen Ediciones.

Morín, E. (2000). Los siete saberes necesarios para la educaci´on del futuro. UNESCO. Caracas: Ediciones FaCES/UCV.CIPOST.

López, A. (2014). Física cuántica y Emociones. Barcelona: Universitat de Barcelona.

PNUD. (2000). Informe sobre desarrollo humano 2000. Madrid - Barcelona: Mundi-Prensa-Libros.

Rey, N., & Hernández, G. (2008). Matriz de autodesarrollo en valores: Una propuesta axiológica aplicable en el ámbito organizacional. Revista Educación en Valores, 72-86.

Rogers, C. (2000). El proceso de convertirse en persona. Mi técnica terapéutica. Barcelona: Paidos.

Electrónicas

Barret Values Center. (mayo de 2020). Global Covid-19 Culture Assessment the Great Transformation. Obtenido de Barret Values Center: https://www.valuescentre.com/covid/

Encuesta Servicios Analíticos de Harvard Business Review. (2018). Obtenido de https://www.iprofesional.com/tecnologia/300624-telefono-movil-tecnologia-moviles-Harvard-la-transformacion-digital-es-cultural

Feldman, L., & Blanco, G. (2006). Las Emociones en el ambiente labora: un nuevo reto para las organizaciones. Obtenido de Recuperado en 14 de octubre de 2020, de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0798-04692006000200002&lng=es&tlng=es.

McKinsey Quarterly. (Octubre de 2017). mckinsey.com. Recuperado el 23 de julio de 2020, de https://www.mckinsey.com/businessfunctions/organization/our-insights/how-to-create-an-agileorganization

Organización Mundial de la Salud. (11 de Marzo de 2020). Organización Mundial de la Salud. Obtenido de https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2020

CAPITULO 34

ASPECTOS TECNICOS JURIDICOS DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, EN PANDEMIA POR COVID-19

Omar Mendoza
Bladimir Mendoza

Introducción

Desde la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38.236 del 26 de julio de 2005, por la que se aprobó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en adelante LOPCyMAT), a pesar de los múltiples convenios internacionales de los que Venezuela es parte, no obstante la promulgación y entrada en vigencia de la actual Constitución, hubo que transcurrir un poco más de un quinquenio para que nuestro Ordenamiento Jurídico se actualizara y adaptara a los cambios y variaciones sustanciales que se habían producido en materia de seguridad y salud laboral. Tal adaptación la lleva a cabo la LOPCyMAT, y lo hace no solo con retraso sino con evidentes carencias que producirán, muy probablemente, notables disfunciones en la materia objeto de regulación, como acabará por ponerse de manifiesto a partir del mismo momento en la que se produzca su verdadera puesta en práctica.

Una vez más el legislador ha deambulado por un lado y la Administración por otro, y la falta de coordinación previa entre ambos poderes, con la consiguiente ausencia de habilitación de los medios necesarios para acortar el tiempo de efectiva aplicación de la LOPCyMAT, trae como consecuencia la demora excesiva en su ejecución y consiguientemente, en el logro de los fines que la norma se ha propuesto alcanzar.

Existen razones para afirmar que estamos ante una Ley que a pesar de su formal entrada en vigencia el 26 de julio de 2005, aunque haya transcurrido quince (15) años, en modo alguno se ha puesto en práctica en toda su extensión y con todas sus consecuencias. Si bien la LOPCyMAT, nada dispone respecto a los términos y condiciones de ejecución, tanto sus propios contenidos como la precitada falta de coordinación previa entre los poderes públicos imponen una realidad que conduce al aplazamiento efectivo de la Ley.

Asimismo, se describe los instrumentos jurídicos promulgados a efectos de prevenir la pandemia ocasionada por el coronavirus (COVID-19), y las responsabilidades desde los entornos de trabajo.

Aspectos Técnicos Jurídico de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Pandemia por COVID-19

Estudio de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) e instrumentos legales promulgados en medio de la pandemia ocasionada por el Coronavirus (COVID-19).

La excesiva e injustificada demora en la elaboración y promulgación de la LOPCyMAT produjo, como primera e inmediata consecuencia, cambios radicales en la forma de regular la seguridad y salud en el trabajo, sin que ello signifique que estamos ante una Ley plena de novedades en sentido estricto, pero si existen variaciones respecto al sistema anterior que convierten en poco o nada prácticos los conocimientos anteriores que los empleadores pudieran tener acerca de la materia regulada.

La LOPCyMAT extiende su ámbito de aplicación a cualquier actividad empresarial, al trabajo a domicilio, doméstico y de consejería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio y también a las Administración Públicas y articula la prevención de riesgos laborales mediante la evaluación y, en su caso, planificación de los mismos, disponiendo también que los trabajadores participen en la prevención, a cuyo fin les reconoce el correspondiente derecho que podrán ejercer mediante los cauces de representación específica que la propia norma prevé.

Necesariamente, si nos encontramos ante una Ley que busca la prevención y que, además, incorpora en el ordenamiento sectorial cambios evidentes (evaluación, planificación, nueva configuración de los derechos de los trabajadores en la materia y de las obligaciones empresariales) resulta de todo punto inviable pretender su inmediata puesta en práctica sin dejar pasar antes un lapsus temporal suficiente que permita que los empresarios (cualquiera que sea su dimensión real) puedan ser reconocedores de los cambios producidos, al igual que debe esperarse a que tanto las propias empresas, como en su caso, las compañías aseguradoras puedan ir

realizando los cambios organizativos precisos para poder llevar adelante la actividad preventiva en la forma en la que es regulada por la LOPCyMAT. Téngase en cuenta, a estos efectos, que en lo que se refiere a la evaluación y planificación preventiva y, por supuesto, a la forma de organizar los sistemas de prevención, el contenido de la Ley resulta insuficiente para poder ser aplicado a partir de su entrada en vigencia. No hay otra alternativa hubo que esperar, en una primera fase, se publicara la Gaceta Oficial Nº 38.596 de fecha 01 de enero de 2007, por el que se aprueba el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y el Decreto N° 6.012, de fecha 15 de abril de 2008, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.910, por el que se publica la Norma Técnica 01-2008, de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para poder poner en práctica todo lo que se refiere a la evaluación, planificación y servicios o sistemas de prevención.

Todo ello hace, que a pesar de ser la LOPCyMAT de mediados del año 2005, hasta principios de 2007, no se contaba con el respaldo jurídico-normativo suficiente para aproximarse a la fase de ejecución real de la Ley. Pero incluso entonces continuaban existiendo carencias importantes que impedían tal posibilidad, ya que difícilmente se pretende poner en marcha unos servicios adecuados de seguridad y salud en el trabajo sin contar con el personal técnico/profesional multidisciplinario, del programa de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, al que la Ley y el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT hace referencia, norma que prevé la existencia de los servicios propio o mancomunado.

Todavía en la actualidad estamos muy lejos de poder afirmar que nada obsta a que la Inspectoría del Trabajo ponga en marcha los correspondientes planes de inspección para constatar, y sancionar en su caso, que la LOPCyMAT y todas sus normas de desarrollo están siendo efectivamente aplicadas en todo el territorio nacional.

Hemos de tener en cuenta que aún no hay un criterio único en el caso de lo establecido en la Ley referente a los programas de seguridad y salud en el trabajo, y cada gerencia regional del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), no tiene los protocolos de atención para la recepción y

aprobación de éstos, evidenciando una gran debilidad para la efectividad de la labor preventiva en la ejecución de la cultura preventiva.

La formación en prevención de riesgos es, sin duda, una de los aspectos capitales de la materia, ya que constituye un derecho de los propios trabajadores respecto al conocimiento de los riesgos de sus respectivos puestos de trabajos, y, al mismo tiempo, es una obligación esencial de los empleadores respecto de los trabajadores a su servicio. Pero también hemos de relacionarla con el derecho de participación y representación de los trabajadores en el ámbito preventivo, afirmación esta que trataré de explicar seguidamente.

El ejercicio del derecho que la Ley reconoce a los trabajadores de participar en la prevención se articula a través de un mecanismo de representación específica personalizado en un órgano individual (la figura de los delegados de prevención) y otro de carácter colegiado (el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en lo adelante CSSL), órganos de los que sólo podían formar parte quienes ostentaran previamente formación y conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo de parte de la representación laboral. Desde la entrada en vigencia de la norma, ahora tenga o no conocimientos por formación en la materia, basta con tener la intención y cumplir ciertas condiciones para ser electo delegado de prevención y una vez electo pasar a formar parte del CSSL. La restricción que actualmente produce el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en la representación de los trabajadores en materia preventiva es ser representante del patrón, empleado de dirección, trabajadores de confianza, trabajadores que tenga vínculos por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ascendente o colateral con el patrón, las personas que mantengan una unión estable de hecho con el patrón, el amigo o amiga íntima del patrón o la persona que mantenga una amistad manifiesta con el patrón.

Esta restricción es compensada con la obligación que se hace recaer sobre los empleadores de facilitar la adecuada educación y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, con una frecuencia mínima de 16 horas trimestrales en dicha materia.

En otro orden de ideas, la LOPCyMAT se autoproclama como derecho laboral, lo que unido a su propia denominación ha hecho que haya sido adoptada de forma inmediata por el área de conocimiento de similar denominación, sin que la doctrina administrativa haya presentado la más mínima atención a esta Ley por razones que no resulta fácil colegir. Ninguna duda cabe que uno de los títulos competenciales esgrimidos para la elaboración de la Ley es el previsto en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pero no es menos cierto que alrededor de las decenas, del centenar de artículos que componen la LOPCyMAT han sido dictados al amparo del título competencial en cuanto a los Derechos Sociales, en las cuestiones laborales, obligaciones del Estado y obligaciones del patrón, lo que unido al importante régimen de infracciones y sanciones que la Ley prevé, justifican sobradamente la atribución a la misma de, al menos, carácter mixto (laboral y administrativa). Todo ello sin olvidar que, amén de otras razones posibles, tal condición de derecho laboral de la LOPCyMAT acaba por justificar la pretensión del legislador de que todos los litigios que puedan plantearse como consecuencia de la imposición de cualquier sanción de las establecidas en la Ley, sea sometido al conocimiento de los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional social, solución procesal con la que en modo alguno puede estarse de acuerdo, ya que, entre otros efectos posibles, producirá la fosilización e inamovilidad de la ingente cantidad de normas reglamentarias que no podrá ser atacadas por la vía del recurso indirecto frente al Reglamento Parcial de la LOPCyMAT dado el reparto competencial y subsiguiente conocimiento de asuntos que contiene en las actuales normas del proceso laboral y del contencioso-administrativo.

Continuando con la denominación de la Ley, cabe señalar que a pesar de que, como ya dije anteriormente, todo hace pensar que intenta prevenir los accidentes en el trabajo, resulta curioso que una vez analizada la LOPCyMAT y su propio Reglamento Parcial es evidente la ausencia total de técnica preventiva alguna, sin olvidar que los riesgos en las actividades económicas se prevén y sancionan en múltiples normas.

La Ley utiliza la denominación de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo, a mi juicio, debería habérsele asignado un título o denominación más

acorde con la funcionalidad u operatividad práctica y real que produce, ya que la LOPCyMAT “no previene riesgo alguno” precisamente por centrar su contenido en la determinación de cuáles son las obligaciones a las que hace frente la Administración pública; como debe desarrollarse la política en la materia regulada; cual es el papel asignado a empleadores y trabajadores; cuales son las obligaciones y, en su caso, derechos de unos y de otros; y, sobre todo, como deben gestionarse la evaluación y planificación preventiva y a qué personas se les reconoce capacidad profesional para poder evaluar y planificar. Pero en ningún momento se hace alusión a técnica preventiva alguna a emplear en orden a tratar de evitar que ocurran accidentes en el transcurso del desarrollo del trabajo en las empresas. En este sentido, no puede ignorarse que la Ley resulta aplicable a cualquier entidad de trabajo a partir del momento en el que la empresa tenga, tan sólo, un trabajador, circunstancia que por sí sola convierte la actividad preventiva en una actividad económica sectorial en si misma a adicionar a las muchas existentes en el ámbito económico general, perspectiva desde la cual el calificativo de “laboral” pasa a un plano meramente accesorio o circunstancial, ya que el riesgo no está vinculado a la relación jurídica laboral sino a la actividad empresarial que en cada caso corresponde. De ahí que también, otras múltiples normas relacionadas con las actividades empresariales, tengan sus previsiones en materia de riesgos. A todo ello hay que añadir que la práctica totalidad de la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial es de carácter imperativo y no contiene márgenes de disponibilidad de derechos ni por parte de los empresarios ni por parte de los trabajadores, circunstancia que viene a reforzar mis anteriores afirmaciones acerca del verdadero carácter de la norma.

Instrumentos legales promulgados con ocasión a la prevención y mitigación de la COVID-19

La prevención como concepto más amplio implica: La evaluación y control desde la producción y/o servicio, suministro de máquinas, sustancias y productos hasta su utilización en la organización. La evaluación y control de productos, equipos y sustancias y de su uso adecuado, evaluando lugares, ambientes, locales, entre otros. La valoración de cualquier factor del ambiente y de las condiciones de trabajo susceptible de influir en la salud laboral.

Desde este punto de vista con ocasión a la pandemia, el estado promulga Gaceta Oficial Extraordinaria N° 6.519, de fecha 13 de marzo de 2020, Decreto Presidencial de Estado de Alarma por COVID-19, mediante el cual se decreta el Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional, dadas las circunstancias de orden social que ponen gravemente en riesgo la salud pública y la seguridad de los ciudadanos y las ciudadanas habitantes de la República Bolivariana, a fin de que el Ejecutivo Nacional adopte las medidas urgentes, efectivas y necesarias, de protección y preservación de la salud de la población venezolana, a fin de mitigar y erradicar los riesgos de epidemia relacionados con el coronavirus (COVID-19) y sus posibles cepas, garantizando la atención oportuna, eficaz y eficiente de los casos que se originen.

Responsabilidad del Estado Venezolano. Art. 135 de la Constitución de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 5.453 de fecha 24 de marzo de 2020… "las obligaciones que corresponden al Estado conforme a esta Constitución y a la ley, en cumplimiento de los fines del bienestar social general, no excluyen las que, en virtud de la solidaridad y responsabilidad social y asistencia humanitaria, corresponda a los a las particulares según su capacidad. La ley proveerá lo conducente para imponer el cumplimiento de éstas obligaciones, en los casos que fuese necesario. Quienes aspiren el ejercicio de cualquier profesión tienen el deber de prestar servicio a la comunidad durante el tiempo, lugar y condiciones que determine la ley".

En el marco de la política de prevención estatal se emite la **Resolución N°090 de fecha 01 de junio de 2020. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N°41.891** de fecha 01 de junio de 2020. Ministerio del Poder Popular para la Salud. Normativa Sanitaria Responsabilidad Social ante la Pandemia denominada Coronavirus (COVID-19). Donde se establece la Normativa Sanitaria de Responsabilidad Social ante la pandemia denominada coronavirus (COVID-19), con el objeto de mitigar y erradicar los contagios del virus dentro del territorio nacional.

Como norma busca la prevención del contagio, está dirigida para el cumplimiento de todas las personas, como nuevo hábito social, en el marco de una conciencia y cultura epidemiológica, activa de la sociedad. Establece un hábito social común a todos los ciudadanos, como regulación sanitaria de inexorable cumplimiento ante la existencia del coronavirus (COVID-19): El uso obligatorio de la mascarilla, el lavado de las manos e higiene corporal, protocolos de acción en el caso de cualquier síntoma de enfermedad o afectación de salud, las condiciones de higiene de los espacios físicos de contacto, entre otras responsabilidades que delega a las entidades de trabajo, públicas y privadas, representadas en los empleadores, los trabajadores, usuarios y establecimientos comerciales.

Guía Técnica de Prevención COVID-19. Es un programa de seguridad y salud en el trabajo, para a prevención de contagios laborales de COVID-19. Esta Guía permite iniciar la elaboración e inmediata aplicación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo COVID 19, en atención a los parámetros establecido en la Norma Técnica 01 2008, los protocolos internacionales dictados por la OMS y las orientaciones señaladas en la presente Guía Técnica de Prevención COVID 19, la cual contiene los elementos básicos del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, adaptados y aplicados a la vigilancia y control de la exposición de los trabajadores y trabajadoras al virus SARS-CoV-2.

Existen otros instrumentos técnicos, que aunque no forman parte de la fuente del Derecho en materia preventiva del contagio de la enfermedad ocasionada por el coronavirus (COVID-19), pero que son de mucha utilidad preventiva, tal es el caso de **Guía Sobre la Preparación de los Lugares de Trabajo para el Virus COVID-19.** Esta guía no representa un estándar o reglamento y no crea obligaciones jurídicas nuevas. El contenido incluye recomendaciones y normas obligatorias de seguridad y salud. Las recomendaciones son informativas y están destinadas a ayudar a los empleadores a proporcionar un lugar de trabajo seguro y salubre, donde los empleadores proporcionen a sus trabajadores un lugar de trabajo libre de riesgos reconocidos que puedan causar muertes o graves daños físicos.

Es aquí donde evidenciamos una articulación jurídica de seguridad y salud en el trabajo.

La articulación jurídica de la protección de la seguridad y la salud laborales descansaría así en una doble noción legislativa (Palomeque 1997):

> La definición de los objetivos y del contenido de la política de prevención de riesgos laborales a cargo de las Administraciones Públicas, esto es, el compromiso de los poderes públicos de adoptar medidas preventivas y de garantizar su aplicación para tutelar la salud laboral. Es una perspectiva de carácter publicista que se extiende más allá de las partes del contrato de trabajo. (p. 5)

Conclusión

El Estado adquiere la responsabilidad laboral al colegir los riesgos laborales, ya que la seguridad y salud en el trabajo define la prevención de los riesgos laborales a través de un significado y un objetivo amplio, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la salud laboral, lo cual tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador.

Es por ello, al indicar el avance de la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela y Definir el ámbito constitucional de las condiciones de trabajo en nuestro país, se estableció una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna. Todo esto a través de la CRBV y la LOPCyMAT y demás normativa que la completa, en donde el derecho constitucional a la seguridad y salud en el trabajo se completa con el de igual rango por tratarse de un derecho fundamental, que es el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Éstas leyes son la columna vertebral del Derecho positivo en materia de Trabajo y a ella se acude constantemente, tanto para encontrar las normas que contienen la regulación de los distintos aspectos de la relación laboral entre el empleador – empleado, entre trabajador – empresario, como para hallar la solución

conforme al Derecho en las controversias que pudieran suscitarse con ocasión de la relación contractual y condiciones de trabajo.

Finalmente, esta situación mundial de la pandemia del COVID-19 que repercute en Venezuela obliga la activación de los Planes de contingencia y atención de emergencias adscritos a los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo de toda entidad de trabajo venezolana. En todo centro de trabajo, explotación o faena, deberá existir un plan de contingencia y atención de emergencias y urgencias, teniendo en cuenta las características de los procesos, el tamaño y su actividad. En este sentido, ante la pandemia COVID-19 y el estado de emergencia nacional declarado por el Gobierno Venezolano, los Comité de Seguridad y Salud Laboral o a la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto en cada entidad de trabajo, según el caso, deben convocar de forma extraordinaria una reunión en la cual definan los lineamientos para que de una forma científica, metodológica y técnica, se identifiquen, evalúen y determinen los probables escenarios ante la exposición al COVID-19 y secuencialmente sean desarrollados los planes para control de la contingencia, con definición de estrategias, procedimientos, métodos, técnicas y con la utilización óptima de los medios disponibles, en donde deben considerarse todas las variables involucradas, con establecimiento exacto de funciones y responsabilidades en cada etapa, que se adapte fácilmente a cualquier tipo de instalación y proceso.

Referencias

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial Nº 5453. 1999. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial Nº 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Decreto Nº 8.938 - 30 de abril de 2012. Caracas, Venezuela.

NORMA TÉCNICA 01-2008. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: http://www.inpsasel.gob.ve/mo.pdf. Consultado Febrero 2018.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convención y Recomendación Nº 194 de 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Convenio 155 sobre*

Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra, 1981.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.* 4ta Edición de 1998.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.: *El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva.* Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, Nº 3, 1997, págs. 245-254.

REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta oficial Nº 38.596 de enero 2007. Caracas, Venezuela.

RUBIO, A.: *Manual de derechos obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales.* Edita Fundación Confemetal, Madrid. 2002.

CAPITULO 35

DEBILIDADES DE LA MEDIACIÓN ANTE LOS ÓRGANOS ADMINISTRATIVOS DEL TRABAJO, CASO INSPECTORÍAS DEL TRABAJO

Nuvia Pernia
Yolimar Pernia

Introducción

En virtud de que los procesos laborales (judiciales y/o administrativos) son lentos, costosos, se hace necesaria la adopción de este tipo de instituciones laborales que fortalecen la posibilidad de alcanzar la solución en la controversia, de manera expedita y consensuada, por eso la mediación, es una herramienta eficaz, en la obtención de resultados. Desde el punto de vista teórico es llevada a cabo por un tercero desinteresado, que procura el encuentro de las pretensiones de las partes en conflicto, quienes de manera voluntaria y conjunta construyen soluciones a sus diferencias, considerando esos aspectos teóricos, se menciona algunas debilidades del rol mediador del funcionario del trabajo de los órganos administrativos del trabajo (Inspectorías del Trabajo). En cuanto a la metodología la investigación es cuantitativa, el estudio es bibliográfico, el nivel de investigación es descriptivo, se apoya en la revisión documental.

Hechas las consideraciones anteriores, se deja claro que el en cuerpo del trabajo se mencionan groso modo los medios alternativos de solución de conflictos, se describe algunos aspectos teóricos de la mediación, así como sus características y se describen algunas debilidades del rol mediador del funcionario del trabajo de los órganos administrativos del trabajo (Inspectorías del Trabajo).

Metodología de investigación

El diseño de la investigación es cuantitativo, en ese sentido, Palella S. y Martins F. (2010:40) sostienen que este tipo de investigación “se caracteriza por privilegiar el dato como esencia sustancial de su argumentación”, la interpretación del conocimiento científico se sitúa en los datos que pueden observarse, medirse y

comprobarse.” Se considera que el enfoque cuantitativo se fundamenta en el paradigma del positivismo, el cual recibe la uniformidad de los fenómenos.

Por otra parte, la fuente de investigación es documental, se utilizó la revisión documental tanto de la doctrina como de las leyes laborales que regulan la materia, que según Hernández R., Fernández C. y Baptista P. (2008:38) “consiste en detectar, consultar y obtener la bibliografía y otros materiales útiles para los propósitos del estudio, de los cuales se extrae y recopila información relevante y necesaria para el problema de investigación.” Esa técnica permite recopilar toda la información necesaria para el desarrollo de la investigación, apoyándose la autora en diferentes bibliografías, el análisis de la documentación será un pilar fundamental para profundizar lo relacionado con los factores dentro del ámbito legal relativos a la mediación. En ese sentido, la investigación se apoya en estudio bibliográfico, de acuerdo con los objetivos propuestos, el nivel de investigación es descriptivo. El trabajo está fundamentado en la investigación jurídico-descriptiva.

Medios alternativos de resolución de conflictos (MARC)

Hoy día la querella como mecanismo procesal tradicional ante las autoridades administrativas del trabajo, en la mayoría de los casos se hace demorada por múltiples factores internos y externos, por lo que la utilidad del proceso se ve afectada, especialmente para los trabajadores al ver mermado su poder adquisitivo, por tal razón es menester buscar mecanismos que sean rápidos y efectivos para la solución de conflictos.

En correspondencia a lo expuesto, los medios alternativos de resolución de conflictos, se consideran estrategias destinadas a aliviar la morosidad judicial y ayudar a descongestionar los órganos de administración de justicia, de allí que la Constitución Nacional en su artículo 253 establezca que “la potestad de administrar justicia emana de los ciudadanos” y el artículo 258 estatuye los medios alternativos de resolución de conflictos, en lo sucesivo MARC, tales como “el arbitraje, la conciliación, la mediación.” Se considera que el rango constitucional a los MARC ha contribuido en acentuar la aplicación de los mismos.

Por lo tanto, puede decirse que uno de los efectos más notorios es el descongestionamiento de la vía judicial para la solución de las causas allí ventiladas, toda vez que trae consigo la solución de las querellas con consenso de las partes. Al respecto, Vanderlinder I. (2015:3) sostiene “los medios de resolución de conflictos constituyen instrumentos mediante los cuales se pacifican los conflictos producto de un proceso que permite a las partes dar una solución con la intervención de un tercero.” Sin embargo, debe quedar claro que no buscan sustituir a la jurisdicción, tal como lo sostiene la Organización Internacional del Trabajo (2006): “…este tipo de método alternativo, permite a los ciudadanos contar con una forma distinta, de resolución de conflictos, que se ajuste a las exigencias existentes…” [Documento en línea].

Se debe tener en cuenta que, en la práctica el acceso a la justicia no se agota en la posibilidad real de introducir una demanda ante la vía jurisdiccional o administrativa, sino que implica la posibilidad de obtener una respuesta que satisfaga las aspiraciones de justicia a las partes. El producto de la interpretación de un tercero nombrado por el Estado, en la que se declara el vencimiento de una de las partes, no constituye una solución adecuada a ciertos tipos de conflictos, y más aún, existen un conjunto de casos que podrían ser resueltos adecuadamente a través de los MARC, instituciones compuestas por las propias partes (autocomposición), tales como: la negociación, mediación y la conciliación (artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo, 2006), que coadyuvan dentro del sistema de administración de justicia, ofreciendo opciones para solucionar los conflictos en materia laboral.

Se considera que la autonomía de los actores laborales en las instancias administrativas con los MARC, permite que puedan expresar sus ideas de equidad, justicia social y compromiso laboral, los acuerdos alcanzados se respetan puesto que la alternativa elegida es producto de sus propias deliberaciones, lo que supone satisface mucho más que el pronunciamiento de un fallo que dirime entre un perdedor y un ganador.

La mediación

Se ha circunscrito el presente trabajo a la institución de la mediación, definida por Perdomo J. (2006:5) como “un método de resolución de conflictos, no adversarial, en el cual un tercero, ajeno al problema presentado, procura el acercamiento entre las partes facilitando su comunicación, para que en forma cooperativa alcancen acuerdos que les satisfagan”, en ese mismo sentido, Urdaneta A. (2012) asevera

> La mediación es un proceso de resolución de disputas en el cual una o más terceras partes imparciales, intervienen en un conflicto con el consentimiento de los disputantes y los asiste para que negocien un convenio satisfactorio para las partes. (p. 275).

En otras palabras, la mediación abre un espacio seguro para que las personas involucradas en una controversia, se pueda expresar libre y abiertamente. En este caso, las decisiones son tomadas por las partes. Además, se procura que los participantes encuentren nuevas formas de interacción y de manejo de situaciones conflictivas, habilitándolos para la interacción social. Corresponde al mediador facilitar el restablecimiento de la comunicación entre las partes y buscar que sus desacuerdos no lleguen a presentarse como un conflicto judicial, sino a que se den la oportunidad de armonizar sus distintos puntos de vista, a efecto de llegar a un acuerdo. Según Jansen V. (2014) comenta que:

> El mediador se acerca a las partes mediante un método para empatizar con ellas y lograr que uno y otro escuchen activamente, no sólo los reclamos de sus posiciones, sino sus verdaderas necesidades, así como sus sentimientos y emociones, para lo cual tendrá que haber sido capacitado en el manejo de habilidades especiales para aplicar este método. (p. 228).

Asimismo, la mediación es un procedimiento pasivo en el cual un tercero neutral el mediador, actúa como facilitador de la comunicación entre las partes en conflicto, alentando su resolución a través de acuerdos mutuamente satisfactorios. Según Castillejo de Arias O. (2017), comprende a la mediación así:

> Es, básicamente una negociación facilitada por un tercero, quien actúa como mediador colaborando con las partes para que alcancen una solución mutuamente aceptable. El mediador es un tercero neutral que ayuda a las partes a resolver el conflicto por sí mismas. Es de la esencia de la mediación su voluntariedad, por lo que el

> conflicto no puede ser resuelto si las partes no lo aceptan de común acuerdo. (p.120)

Por su parte, Cuenca N. (2014), concibe a la mediación como:

> Un proceso en el que un tercero, aceptado por las partes, interviene para ayudar a éstas a transformar el conflicto en una oportunidad para identificar los objetivos de cada una de ellas y a construir opciones, en forma conjunta, en un ambiente de respeto, para satisfacer dichos objetivos, mediante decisiones libremente adoptadas y en forma cooperativa. (p. 150).

Según Jansen V. (2014) el Rol del Mediador debe darse de la siguiente manera:

> Las personas mediadoras (…) dejan a las partes que lleguen a su solución sin juzgarlas. Ayudan a identificar intereses, planteamientos, problemas, etc. También a que las partes se comprendan y tengan las mismas oportunidades de exponer sus planteamientos. Intentar crear un espacio de confianza para que el diálogo resulte más cómodo aunque en principio parezca imposible. El mediador debe utilizar eficazmente las habilidades de la comunicación. (…) La comunicación debe ser precisa usando lenguaje directo, honrado y específico. Una mala comunicación es la mayor causa de conflictos. (p. 236)

En otro orden de ideas, Rodríguez P. (2016:13) señala que la mediación "…es un procedimiento legal no obligatorio porque aun cuando las partes hayan convenido en someter una controversia a la mediación, no están obligadas a continuar el procedimiento…". Se debe acotar, que las partes siempre controlarán el proceso para mediar. Además, la función del mediador no es impositiva, según Urquidi E. (2018:2) señala: "…éste a diferencia de un Juez o un árbitro, no toma decisiones; su función consiste en ayudar a que las partes lleguen a tomar una decisión para llegar a un acuerdo…".

Características de la Mediación

Según Pedrozo L. (2017:76) la mediación coadyuva en la economía de tiempo, dinero, esfuerzo; voluntariedad: libre para iniciar y terminar; control del resultado: el acuerdo es producto de las partes; confidencialidad y preservación de la relación entre las partes. Según Jansen V. (2014) el mediador debe presentar las siguientes características:

> Permanecer imparcial; evitar conflictos de interés (o su mera apariencia); obtener el consentimiento informado de las partes; mantener la confidencialidad: honestidad; desarrollar el proceso en el tiempo debido; evitar una actitud excesivamente “dirigista”; debe ser competente; debe ser prudente; debe ser tolerante; debe ganarse la confianza de las partes; debe controlar la audiencia; deben explicar el proceso; deben crear un clima de confianza; solo se reúnen privadamente con una parte si es estrictamente necesario; generar ideas; guiar el acuerdo. (p. 237).

Por otra parte, debe explicar su función de un tercero imparcial que no resolverá el conflicto, sino que facilitará el proceso para que las partes puedan resolverlo. Cada parte será invitada a formular abiertamente su perspectiva del conflicto, sin ser interrumpida por la otra parte, quien a su tiempo podrá disponer del momento para expresar su punto de vista.

Sin embargo, el mediador deberá escuchar rápidamente para comprender los intereses en juego y trabajar a partir de los intereses compartidos y de los intereses distintos pero no necesariamente incompatibles. Las partes normalmente tienden a concentrarse en sus diferencias y resolver posibles intereses comunes. Una vez que las partes han expuesto sus intereses, ellas están en condiciones de determinar cuáles son los temas que deberían resolverse en el proceso de mediación. A partir de allí, el mediador incitará a las partes a generar opciones de posibles acuerdos. Resulta conveniente que las opciones emanen de las propias partes, pero a veces puede ocurrir que ellas no vean opciones que pueden ser señaladas por un tercero ajeno al conflicto, como es el caso del mediador; en tal supuesto, éste puede colaborar con las partes dando otras opciones. Las partes deberán elegir entre esas opciones posibles, para lo cual el mediador puede volver a tener reuniones privadas con cada una de ellas.

Como sostienen acertadamente Highton E. y Álvarez G. (2014:127) “la neutralidad absoluta no existe, por cuanto todos estamos inmersos en la vida y cada uno ve las cosas con cierta subjetividad; nadie puede ver y escuchar los problemas ajenos sin algún grado de identificación, emoción, etcétera”, en ese sentido, Baruch y Folger (2006) consideran que el mediador debe tener

> …un rol más activo, el cual aporta valoraciones sobre las posiciones de las partes; y estos últimos consideran que su rol de asistir a las partes va más allá de una simple asistencia técnica-jurídica, (…) sino que el verdadero mediador debe coadyuvar con las partes en identificar los intereses de cada una de las partes para que recíprocamente puedan entenderse y así instar al acuerdo satisfactorio. (p. 86)

El mediador debe estar atento a la pérdida de la neutralidad, dado que a veces su interés por lograr el acuerdo es tal que hasta puede sentirse inclinado a ejecutar su influencia sobre el asunto del caso. Debe quedar claro que, el Funcionario del Trabajo por mandamiento expreso de ley, debe orientar tanto a patronos como a trabajadores en la solución de sus controversias (Convenio 150 de la Organización Internacional del Trabajo).

Por otra parte, debe mantener la confidencialidad de todo lo que se trate en las reuniones y que incluso no podrá ser citado como testigo en causas que versen sobre aspectos propios del proceso en que asumió el rol mediador.

Asimismo, Urquidi E. (2018) señala que el mediador debe guiarse por las formas principales aceptadas universalmente para que ayude a las partes a tomar su propia decisión y tiene entre otras, las siguientes características:

> **-En el procedimiento optativo y privado:** las partes determinan el inicio del proceso y su carácter no obligatorio, cuándo empezar la mediación, la garantía de confidencialidad del procedimiento y de las revelaciones hechas en el mismo.
>
> **-Es definitiva:** Pone fin al conflicto, los puntos que consten en el acuerdo no podrán excepcionarse, el Juez se limitará a ejecutarlo.
>
> **-Equitativa**: La mediación se adapta a las necesidades de las partes y busca satisfacer sus intereses. Ello implica que ambas partes concedan algo en beneficio del otro, pero siempre esta alternativa es mejor que el riesgo del final devastador de un juicio.
>
> **-Democrática:** las partes tienen el poder de decisión, ya que la controversia puede ser solucionada con una verdadera administración de la justicia sin ser engorrosa, costosa, formalista, lenta y en muchos casos corrupta. (p. 36)

Debe decirse que la mediación como institución se lleva a cabo a decir de González J. (2005:19), debe “garantizar a las partes durante el proceso, (…) un ambiente adecuado, tranquilo, agradable, permitiendo fluir el conflicto suscitado sin presiones,

como una especie de mediación con funciones terapéuticas", puede citarse a Vanderlinder I. (2015:24) la mediación, "va más allá de un simple acto judicial, comprende el principio de inmediación hacia otro nivel más avanzado adaptado a socializar el derecho", el funcionario mediador puede trabajar en sesiones privadas o en encuentros conjuntos, con igualdad de oportunidades para cada una de las partes; conduciendo el proceso manteniendo a los participantes en el mismo plano de equilibrio sin favoritismos ni preferencias. La misma autora (Ob. cit: 25) señala "durante el proceso mediador, puede servir para que la mediación se desarrolle en un plano respetuoso, participativo y de igualdad y a su vez le permite al juez mediador enterarse y elaborar su propio criterio." En ese sentido señala Perdomo J. (2006):

> El –mediador- debe poseer amplios conocimientos del derecho sustantivo del trabajo en materias como contrato individual de trabajo, el concepto de relación de trabajo (modalidades que reviste la prestación del servicio), salario, la jornada y sus efectos, el procedimiento de inamovilidad y estabilidad laboral, la convención colectiva, los conflictos colectivos, los efectos producidos por la huelga, contenido, clases, modo y terminación, causales de despido injustificado, prestaciones sociales y demás conceptos laborales, horas extras, enfermedades profesionales, accidentes de trabajo. (p.31)

En contraste, Vanderlinder I. (2015:24) asegura por el contrario "(…) –en- las Inspectorías del Trabajo en Venezuela, las condiciones de espacio y de ambiente dificultan en la mayoría de los casos que las partes lleguen a un acuerdo." En general, se considera que el funcionario que lleve a cabo funciones de mediación debe conocer ampliamente todo lo relacionado al proceso laboral venezolano establecido en las leyes adjetivas. En ese sentido la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS-TSJ), dicta sentencias que sirven de orientación a los funcionarios en funciones de mediación para el trámite de los procesos laborales que conocen, de allí la importancia de que tenga las capacidades técnicas profesionales necesarias. Debe darse el mejoramiento constante de los operadores de justicia, para mantenerse actualizados en las técnicas y habilidades para mediar, no solo a nivel profesional sino con habilidades propias de la persona en funciones.

De lo antes descrito, puede decirse que el objetivo principal de la mediación, es negociar directamente entre las partes, quienes tienen la capacidad de acordar una solución que convenga a sus intereses, incrementando la participación de los ciudadanos y facilitando su acceso a la justicia, de una manera cívica y social, alimentando la comunicación efectiva como método de negociación, sin ganancias particulares, donde el conflicto sea resuelto con reflexión y en menor tiempo.

Debilidades del rol mediador del Funcionario del Trabajo

En correspondencia a lo expuesto, se presenta algunas debilidades del rol mediador del Funcionario del Trabajo (Inspectorías del Trabajo), respecto de los aspectos teóricos expuestos, a saber:

Si bien es cierto que la administración del trabajo puede darse la mediación, ya que las partes en una controversia acuden a esa instancia a dirimir sus diferencias, y los actos conciliatorios son encabezados por un Funcionario del trabajo (tercero desinteresado), quien conoce la pretensión de los trabajadores, ya que se determina en el expediente que da inicio a la causa, el funcionario en el momento, debe indagar la verdad verdadera a través de las exposiciones de las partes, todos los elementos de hecho que puedan suministrar esa interacción. De ese modo, inicia el proceso mediador, lo que supone debe desarrollarse de manera respetuosa, participativa y en igualdad de condiciones, las partes pueden expresarse libre y abiertamente, siendo las decisiones que dan solución a sus diferencias, tomadas voluntariamente por ellos mismos, a través de la interacción o como sostiene Castillejo de Arias O. (2017:120) es “una negociación facilitada por un tercero”

Mientras que el funcionario del trabajo es reconocido como válido por las partes, y se supone que facilita la comunicación, ya que procura “identificar los objetivos de cada una de ellas y a construir opciones, en forma conjunta, en un ambiente de respeto, para satisfacer dichos objetivos, mediante decisiones libremente adoptadas y en forma cooperativa” (Cuenca N., 2014:150), de tal manera que sus desacuerdos no lleguen a presentarse como un conflicto a ser ventilado en otras instancias, como por ejemplo la vía jurisdiccional. Los acuerdos que se obtengan como resultado de la mediación en sede administrativa son fuente de derecho, a

tenor de lo dispuesto en el artículo 16 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

Asimismo, llama la atención que no existen recursos para controlar la posible influencia del mediador hacia el logro del convencimiento de las partes para la concertación de un arreglo, ya que el ejercicio de su facultad de facilitador de la negociación, puede sin saberlo ni queriendo influir para que la decisión que tomen los verdaderos dueños de la causa (las partes), lo hagan de forma irresponsable desventajosa, ilegal, bajo presión o que se amolde a intereses preferentes de alguna de las partes, por lo que se debe considerar los dichos de Baruch y Folger (2006) a saber:

> Los mediadores pueden influir sobre el resultado de la mediación pero sin convencer realmente a las partes ni conseguir su satisfacción; entonces los litigantes pueden aceptar la influencia del mediador y pueden desplazarse en la dirección sugerida por él, pero sin que ello implique que están convencidos y en una situación tal que se sientan insatisfechos frente a los pasos que ellos mismos han dado. (p.65)

De lo antes expuesto puede asumirse que no siempre se propicia el consenso de manera voluntaria por las partes, toda vez que el mismo supone que los actores interactúen en igualdad de condiciones, y en el caso de los actos conciliatorios celebrados en las inspectorías del trabajo, los funcionarios en rol de mediadores, investidos en el ius imperio, muchas veces se imponen a los actores de las relaciones de trabajo, sin dar oportunidad a la argumentación jurídica de estos para que se dé el acuerdo. De allí la importancia de que el funcionario del trabajo para ocupar su cargo, tenga las competencias técnicas, y para ejercer sus funciones, ya que a veces el perfil del mediador contradice lo sostenido por Jansen V. (2014) al no estar "capacitado en el manejo de habilidades especiales para asumir esa función" que encomienda el órgano administrativo, ni lo dicho por Perdomo J. (2006:31) ya que no "posee amplios conocimientos del derecho sustantivo del trabajo", antes por el contrario, el funcionario actuante, algunas veces se muestra arbitrario, autócrata, parcializado con alguna de las partes, ratificando lo sostenido por Highton E. y Álvarez G. (2014:127) "la neutralidad absoluta no existe", pudiendo redundar su actitud, en los resultados del proceso de mediación, al no coadyuvar para encontrar la solución al asunto laboral encomendado.

Por otra parte, la mediación que se práctica en sede administrativa desdice lo aseverado por González J. (2005:19) ya que no “garantiza a las partes durante el proceso, un ambiente adecuado ni tranquilo ni agradable”, con condiciones poco confortables (clima cálido, infraestructura deteriorada, mobiliario en mal estado, sin material de oficina), lo que ya fue dicho por Vanderlinder I. (2015:24) “(…) –en- las Inspectorías del Trabajo en Venezuela, las condiciones de espacio y de ambiente dificultan en la mayoría de los casos que las partes lleguen a un acuerdo.” Vale la pena destacar, además, que los propios funcionarios que ejecutan labor de mediación no cuentan con condiciones de trabajo decentes, tales como: estabilidad en el empleo, salarios dignos, entre otros, por lo que cabe advertir que esas condiciones de trabajo poco atractivas pueden dar lugar a problemas éticos.

Además, otra de las limitaciones prácticas de la institución en estudio en sede administrativa, es que no es bien visto por las partes, que el funcionario mediador trabaje en sesiones privadas con alguno de los actores del proceso en curso, es decir, en pleno acto conciliatorio, puede ser mal entendido por la parte a quien se imponga que abandone la sala, para que el funcionario en rol de mediador pueda reunirse de manera privada con la otra parte, lo que puede ser percibido como favoritismos o preferencias, este aspecto puede generar desconfianza en la parte que sienta conculcados sus derechos, inclusive provocar dudas en cuanto a la conducta profesional o la honestidad del funcionario.

En otro orden de ideas, existe la cultura de litigio predominante en los abogados en ejercicio, ya que algunas veces se hace complejo llegar a un acuerdo, porque las partes asumen una actitud negativa hacia el arreglo por vía pacífica a través de la mediación; por pensar que acordar algo significa debilidad.

Conclusión

Por lo tanto, debe ponerse en práctica un esquema de negociación en que los beneficios socioeconómicos sean entregados a los trabajadores en periodos cortos de tiempo, porque si eso no ocurre el valor monetario de esos acuerdos merma, por tal razón es menester aplicar mecanismos que sean rápidos y efectivos. En ese sentido, la mediación, como MARC procura solucionar conflictos laborales en corto tiempo, descongestionando el sistema de Administración de Justicia, de allí que se

privilegie las fórmulas de autocomposición procesal en la Carta Magna, se fortalezca el concepto de justicia, procurando disminuir los altos índices de litigiosidad, por lo que debe aprovecharse los órganos administrativos del trabajo para ello, toda vez que son un tamiz importante en este aspecto.

Por su parte, el Estado debe unificar la Política Nacional en el Sistema de Administración de Justicia para que la mediación sea llevada a cabo de manera ordinaria en los órganos administrativos del trabajo, ya que legalmente tienen sus competencias establecidas, por lo tanto debe procurarse que los actos conciliatorios, se lleven a cabo por funcionarios competentes profesional y técnicamente, que procuren el encuentro de pretensiones de las partes, manteniendo la imparcialidad y neutralidad en la función mediadora; sin provocar acuerdos que no satisfacen a las partes. También, se debe garantizar condiciones laborales satisfactorias a los funcionarios de los órganos administrativos, ya que la falta de ética favorece las prácticas de corrupción; asimismo, el Ministerio con competencia en trabajo debe velar porque sus contrataciones laborales se ajusten a los perfiles de los cargos, y a la vez promover la formación y capacitación de sus trabajadores activos, para mejorar y/o reforzar su perfil profesional.

En conclusión, se considera que las instancias administrativas pueden ser mejor aprovechadas para la puesta en práctica de la mediación, considerando los aspectos teóricos descritos, ya que son órganos accesibles a los administrados, especialmente a los trabajadores, amén de la ventaja que significa el funcionamiento de la Procuraduría de Trabajadores en sus instalaciones, lo que supone mayor facilidad para concretar acuerdos a través de la mediación, siempre que la cultura jurídica de los actores este ganada al consenso.

Se considera importante que los abogados, se integren en el ejercicio y la promoción de las ventajas del uso de la mediación, como medio para solucionar conflictos laborales. Debe transformarse la formación universitaria de abogados desarraigando la cultura de litigio, y creando una nueva perspectiva sobre la controversia, que opte por la efectividad y eficacia del proceso, casos en los cuales la mediación trae consigo palmarios resultados.

Referencias

Baruch R. y Folger J. (2006). La Promesa de Mediación. Barcelona: Ediciones Granica S.A.

Castillejo de Arias, O. (2017). Resolución de Conflictos por métodos alternativos. Buenos Aires: Editorial Astrea.

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

Cuenca, N. (2014). Negociación y Mediación. Barquisimeto, Estado Lara. Venezuela: Litografía Horizonte C.A.

González, J. (2005). La Reclamación Judicial de los Trabajadores. Caracas: Vadell Hermanos Editores.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2008). Metodología de la Investigación. México: McGraw-Hill.

Highton E. y Álvarez G. (2014) Medición para resolver conflictos. Buenos Aires: Editorial ADHOC. S.R.L.

Jansen, V. (2014) Control social y medios alternos para solución de conflictos. Universidad de Carabobo. Carabobo: Universidad de Carabobo, dirección de medios y publicaciones. Tercera Edición Ampliada y Actualizada. Cosmográfica C.A.

Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Trabajadoras. (2012). Gaceta Oficial de la República de Venezuela Nº 6076. Caracas-Venezuela: Editorial Legis C.A. 6 de mayo de 2011.

Organización Internacional del Trabajo. (1978). Convenio 150 “sobre la Administración del Trabajo”. Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 3.312, Enero 10, 1984.

Organización Internacional del Trabajo (2006) XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. [Documento en línea] Disponible: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_153936.pdf [Consulta: 2020, Abril 23]

Palella, S. y Martins, F. (2010). Metodología de la Investigación Cuantitativa. 2da Edición. Caracas: Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (FEDUPEL)

Pedrozo, L. (2017). Mediación Judicial y Cultura Jurídica. España: España Galo.

Perdomo, J. (2006). La Mediación en Venezuela. Serie Eventos N° 21. Caracas: Editorial Texto.

Reglamento de la Ley Orgánica Del Trabajo (Decreto 4.447) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 38.426, Abril 28, 2006.

Urdaneta, A. (2012). Derecho como factor social. Conflictividad Social y Derecho. Carabobo: Universidad de Carabobo, dirección de medios y publicaciones. Facultad de Derecho.

Vanderlinder, I. (2015) Análisis de la mediación en sede judicial laboral venezolana. TELOS Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales. 17 (1) Maracaibo: Universidad Rafael Belloso Chacín.

Wolfermann E. (2005) La mediación y conciliación como medios alternativos de resolución de conflictos en la Ley Orgánica Procesal del Trabajo. Trabajo de Grado de Especialización en Derecho del Trabajo, no publicado. Universidad Católica “Andrés Bello”.

CAPITULO 36

PRUEBA DE HIPOTESIS EN REMUNERACIÓN VARIABLE, HERRAMIENTA ESTADISTICA, PROGRAMA SPSS

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 pruebas de hipótesis como herramienta estadística para demostrar que un modelo estadístico puede ser aplicado dependiendo de en qué términos de probabilidad es representativo y confiable. Muchas y repetidas veces olvidamos aplicar pruebas de que un modelo puede funcionar, aunque sea teóricamente y se pueden hacer simulaciones porque el método de investigación es explicativo; en esta oportunidad es probar dos variables, una dependiente: Incentivo salarial y otra independiente: Rendimiento de producción; así el trabajador debe aportar un mayor esfuerzo en el trabajo en función de disminuir el desperdicio, piezas defectuosas, reproceso y el logro de las metas de producción establecidas.

Objetivo general: Analizar aplicando la prueba de hipótesis al pago variable de la tabla de incentivo salarial, basado en curva cuadrática y cuál de las técnicas estadísticas son más utilizadas y más representativas, con apoyo de las tecnologías de información, programa SPSS v.25, programa de estadística para las ciencias sociales.

Primeramente, corresponde al desarrollo del problema, donde se plantea el análisis de la situación actual. Segundo, corresponde al establecimiento del objetivo general en cuanto al artículo prueba de hipótesis en remuneración variable, herramienta estadística con uso del programa SPSS V-25, para guiar el tema de investigación y los usos para comprobar la utilización de variables representativas y confiables. Tercero, aspectos metodológicos que conlleva al desarrollo de la estrategia metodológica del estudio, a través de la aplicación y análisis del instrumento de

recolección de la 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 un mejor rendimiento de producción; surge así la necesidad de establecer tablas de incentivo salarial con un modelo de línea curva que motive al logro de mejores resultados de producción y es por ello que teniendo ya el criterio hay que realizar prueba de hipótesis al modelo estadístico para demostrar que es un mejor modelo, representativo y confiable.

De acuerdo al objetivo 8 de Desarrollo Sostenible, Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo productivo. 8.3 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 de que un trabajador no devengue menos de dos dólares ($2) diarios.

Lo que demuestra que una investigación es pertinente, es demostrar a través de prueba de hipótesis que es una investigación representativa en términos de probabilidades, donde el tamaño de la muestra es importante para su aplicación, no solo cuando la muestra no es representativa; si una investigación no va acompañada de su respectiva prueba de hipótesis, esta no es representativa y confiable, claro la prueba de hipótesis no es aplicable a todos los tipos de investigación. Aclarando que es tipo de investigación correlacional, explicativa y en algunos casos de investigación descriptiva cuando se comparan dos grupos o dos muestras.

Objetivo de la investigación

Analizar aplicando la prueba de hipótesis al pago variable de la tabla de incentivos basado en curva cuadrática y cuál de las técnicas estadísticas son más utilizadas y más representativas, con apoyo de las tecnologías de información, programa SPSS v.25, programa de estadística para las ciencias sociales.

Metodología

Método cuantitativo. Solo en los métodos cuantitativos es que se aplica prueba de hipótesis, en los métodos cualitativos no hay comprobación de hipótesis, no se establecen hipótesis porque es un tipo de investigación interpretativa. Se utilizó nivel de significación alpha igual a 5% (0.05), se puede utilizar también 1% (0.01).

Tipo De investigación

Cuantitativa de tipo Explicativa, porque se explica como ocurre un fenómeno donde están presente dos variables, una dependiente: Incentivo salarial en dólares diario e independiente: Rendimiento de producción. Su efecto de representatividad bajo prueba de hipótesis para medir si estas variables que en el presente tienen una tendencia de pago de línea recta se va a decidir un cambio a una tendencia de línea curva cuadrática; Es No experimental porque no se manipula el comportamiento de las variables, no hay control de variables; aunque hago la salvedad de que se pueda realizar simulación de las mismas. Simulación de ejemplos de cálculo estadístico de las variables; aplicando la ecuación curvilínea cuadrática.

Diseño de la investigación

Documental y bibliográfica, se extrae la información de documentos de registros de las variables, al igual que textos de autores sobre la prueba de hipótesis. Es de campo ya que voy a la fuente primaria del objeto de estudio.

Tabulación y análisis de datos aplicando el programa SPSS versión 25.0 año 2017 Programa de Estadística para las Ciencias Sociales y el programa de Excel de Windows versión 2016.

Distribución de probabilidades

Es una distribución de frecuencias donde sus valores observados se presentan organizados en número de clases, esta es por datos agrupados en clases. Es una distribución de frecuencias teórica, es una distribución de probabilidades que describe la forma en que se espera varíen los datos. Como estas distribuciones representan expectativas de que algo suceda, resultan modelos útiles para hacer inferencias y tomar decisiones en condiciones de incertidumbre.

Prueba de Hipótesis

Según Hernández Sampieri, Roberto (2014, p. 104); Las Hipótesis son las guías de una investigación o estudio. Las hipótesis indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Se derivan del planteamiento del problema, en sus interrogantes y de las teorías existentes y se deben formular como proposiciones y son respuestas provisionales a las interrogantes de investigación.

En investigación cuantitativa debemos plantear hipótesis, precisando que no en todas se formulan hipótesis y esto depende del alcance del tipo de investigación. Hay cuatro tipos de investigación: 1. Exploratoria, no se formulan hipótesis; 2. Descriptiva, cuando es una sola variable independiente no se formula hipótesis; pero si en esa variable en estudio hay comparación de promedios en dos más muestras si se formulan hipótesis o también cuando se pronostica un hecho o dato; 3. Correlacionales, se formulan hipótesis de asociación, relación, correlación o influencia; y 4. Explicativa, se formulan hipótesis causales.

Tipos de Pruebas de hipótesis

Es la prueba determinante de poder utilizar la variable en estudio.

1. **Distribución Binomial:**

Discretas: solo se permite un número limitado de valores, esta distribución presenta valores enteros, por lo tanto, es una variable discreta.

2. **Distribución de Poisson**

Distribución Poisson: Dentro de las distribuciones discretas también está la de Poisson, que debe su nombre a Simeón Denis Poisson (1781 – 1840). La distribución se utiliza para describir ciertos tipos de procesos. Toma valores enteros

Tabla 01. Resultados Rendimiento y pago de Incentivo salarial diario en dólares.

#	Rendimiento Porcentual	RECTA Incentivo $	CURVA Incentivo $	#	Rendimiento Porcentual	RECTA Incentivo $	CURVA Incentivo $
1	98	1.80	1.860	41	102	2.20	2.340
2	98	1.80	1.860	42	98	1.80	1.860
3	96	1.60	1.632	43	97	1.70	1.745
4	97	1.70	1.745	44	102	2.20	2.340
5	102	2.20	2.340	45	100	2.00	2.096
6	96	1.60	1.632	46	101	2.10	2.217
7	98	1.80	1.860	47	99	1.90	1.977
8	97	1.70	1.745	48	97	1.70	1.745
9	98	1.80	1.860	49	96	1.60	1.632
10	100	2.00	2.096	50	102	2.20	2.340
11	98	1.80	1.860	51	100	2.00	2.096
12	99	1.90	1.977	52	99	1.90	1.977
13	98	1.80	1.860	53	98	1.80	1.860
14	97	1.70	1.745	54	99	1.90	1.977
15	102	2.20	2.340	55	100	2.00	2.096
16	97	1.70	1.745	56	98	1.80	1.860
17	98	1.80	1.860	57	100	2.00	2.096
18	99	1.90	1.977	58	97	1.70	1.745
19	100	2.00	2.096	59	97	1.70	1.745
20	97	1.70	1.745	60	101	2.10	2.217
21	100	2.00	2.096	61	98	1.80	1.860
22	98	1.80	1.860	62	97	1.70	1.745
23	99	1.90	1.977	63	95	1.50	1.521
24	100	2.00	2.096	64	96	1.60	1.632
25	99	1.90	1.977	65	103	2.30	2.465
26	100	2.00	2.096	66	98	1.80	1.860
27	101	2.10	2.217	67	99	1.90	1.977
28	100	2.00	2.096	68	101	2.10	2.217
29	96	1.60	1.632	69	99	1.90	1.977
30	97	1.70	1.745	70	98	1.80	1.860
31	98	1.80	1.860				
32	97	1.70	1.745				
33	97	1.70	1.745				
34	100	2.00	2.096				
35	101	2.10	2.217				
36	99	1.90	1.977				
37	101	2.10	2.217				
38	100	2.00	2.096				
39	98	1.80	1.860				
40	103	2.30	2.465				

Fuente: Empresa manufacturera departamento de producción, agosto 2020

En la presente investigación las variables en estudio son continuas, Rendimiento de producción e Incentivo salarial; toman valores decimales. No se utilizan las dos distribuciones discretas presentadas anteriormente.

De acuerdo a lo que plantea Levin, Richard (2010, p. 326). Error Tipo I y error de Tipo II. Para aceptar o rechazar una hipótesis nula y en qué caso se cometería los siguientes tipos de error; **Tipo I (Alpha)** de Rechazar una hipótesis nula siendo verdadera o error **Tipo II (Beta)** de aceptar una hipótesis nula siendo falsa y tomar decisiones en base a la prueba de hipótesis y si se toma la decisión cometiendo

algún tipo de error; lo contrario puede ser que no se cometa error; Rechazar algo falso o aceptar algo cierto o verdadero.

3. Distribución "t de student". Prueba T. Variable continua.

Según Anderson, David R.; Sweeney Dennis J, y Williams, Thomas A. (1999) P 352. Cuando la muestra es menor a 30 (n<30), se puede hacer inferencia estadística con la distribución t de student; (t con n – 1 grados de libertad). En la presente investigación se tomó la población igual a setenta (70) trabajadores, todo el departamento de producción de una línea de productos. No se aplica la prueba t de student.

4. Distribución F

Una sola variable: Incentivo Curva

Se conoce que la media aritmética de la población representada en la tabla de pago de incentivo en un 100% de rendimiento igual a 2.096 dólares diario y la media aritmética de la muestra igual a 1.9569 dólares diario

Hipótesis nula (Ho): NO hay diferencia entre la media aritmética de la tabla de incentivos igual a 2.096 dólares diario y la media aritmética de los trabajadores igual a 1.9569 dólares diario.

Hipótesis alterna (H1): SI hay diferencia entre la media aritmética de la tabla de incentivos igual a 2.096 dólares diario y la media aritmética de los trabajadores igual a 1.9569 dólares diario.

Resultado Tabla N° 02, Valor real de la Distribución F 1.014E+31 mayor al valor teórico F igual a 2.0943, la prueba cae en zona de rechazo. Se rechaza la hipótesis nula de que no hay diferencia entre los promedios, por lo tanto, rechazo algo falso y no cometo error en la decisión. Rechazo algo falso

Con el nivel de Significación en termino de probabilidad, valor teórico nivel de significación establecido 5%: 0.05, comparando el valor de significación real es igual a 0.000 que es menor al 0.05 y por lo tanto cae en zona de rechazo, se rechaza Ho. Rechazo que no hay diferencia entre los promedios, que son iguales los promedios. Rechazo algo falso y acepto algo verdadero, los promedios no son iguales y eso es

algo falso, hay diferencia significativa, no cometo error en la decisión de establecer una nueva tabla de pago basada en Curva para buscar mejorar el rendimiento, ya que rechazo algo falso.

Tabla N° 02. Prueba de hipótesis para la variable Incentivo Curva

ANOVA

IncentivoCurva

	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
Entre grupos	3.344	8	0.418	1.014E+31	0.000
Dentro de grupos	0.000	61	0.000		
Total	3.344	69			

Fuente: Resultado aplicando Programa SPSS v-25. Elaboración propia.

Distribución Chi-cuadrado

Prueba Bondad de ajuste o de diferencia. Una sola variable: Incentivo Curva

Los datos tomados son 70 incentivos del total de trabajadores de un departamento de producción, están en la Tabla N° 01; el promedio actual es 1,95686 dólares diario Observado y el promedio de la tabla de incentivo curva Esperado es igual a 2,096; se establece la hipótesis nula Ho: No hay diferencia entre el valor observado promedio y el valor esperado promedio; y la hipótesis alterna H1: Si hay diferencia entre el valor observado promedio y el valor esperado promedio. Observando los resultados utilizando el programa SPSS v-25; en la Tabla N° 03, el coeficiente Chi-cuadrado dio como resultado X^2 = 27,714 con 8 grados de libertad; y el valor de probabilidad, significación asintótica, Sig. = 0.001. Valor real Chi-cuadrado = 27,714 es mayor al valor teórico X^2 = 15,5073 que se obtiene de aplicar la formula en Excel de Windows v-2016, =INV.CHICUAD.CD (Probabilidad; Grados de libertad); =INV.CHICUAD.CD (0.05;8) = 15,5073. Como el valor real calculado es mayor al valor teórico, este cae en zona de rechazo, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula de que no hay diferencia entre el valor observado y el valor esperado. En conclusión, se acepta que hay diferencia significativa entre el promedio observado 1,95686 y el promedio esperado 2,096, rechazo algo falso porque son diferentes los promedios y no iguales y por lo tanto explico que no se comete error en la decisión de una nueva tabla de incentivo

salarial basada en curva cuadrática. Otra forma de realizar la prueba de hipótesis es aplicando los valores de probabilidad; primero se establece el valor teórico de alpha o nivel de significación en 5 % (0,05), en este caso y el resultado en el programa SPSS es igual a 0,001 según calculado reflejado en la Tabla N 03; como este valor real calculado es menor al valor teórico de 0,05; cae en zona de rechazo y se reafirma la conclusión anterior de rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de que si hay diferencia entre el valor observado y el valor esperado de los promedios, cualquiera de la dos pruebas es importante, pero actualmente es muy utilizada la probabilidad que es en definitiva la prueba de significancia.

Tabla N° 03. Prueba de Chi-cuadrado

Prueba de chi-cuadrado

IncentivoCurva

	N observado	N esperada	Residuo
1,52	1	7.8	-6.8
1,63	5	7.8	-2.8
1,75	13	7.8	5.2
1,86	16	7.8	8.2
1,98	10	7.8	2.2
2,10	12	7.8	4.2
2,22	6	7.8	-1.8
2,34	5	7.8	-2.8
2,47	2	7.8	-5.8
Total	70		

Estadísticos de prueba

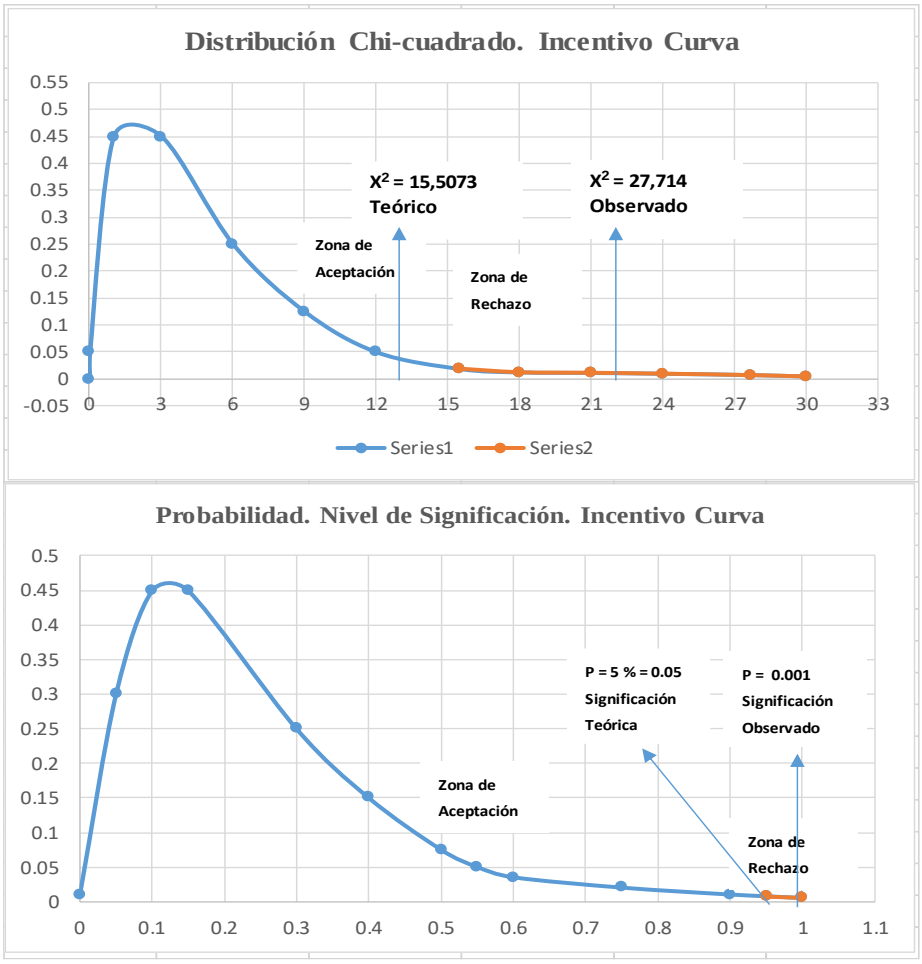
	IncentivoCurva
Chi-cuadrado	27,714[a]
gl	8
Sig. asintótica	0.001

a. 0 casillas (0,0%) han esperado

Fuente: Resultado aplicando programa SPSS v-25. Elaboración propia.

Chi-cuadrado para la variable Rendimiento: los frecuencia observados y esperados son iguales que los de la variable Incentivo salarial por lo tanto el resultado en la Tabla N° 03 y el análisis es igual a la variable mencionada y el resultado del coeficiente Chi-cuadrado es igual y el valor de probabilidad, significación.

Figura N° 01. Gráficos de la prueba Chi-cuadrado. X^2 y Probabilidad



Fuente: Resultado aplicando Programa SPSS v-25. Elaboración propia.

Prueba de relación o correlación. Dos variables

Anderson, David R.; Sweeney Dennis J, y Williams, Thomas A. (1999, p. 571). Plantea que también se puede usar una Prueba F, basada en una distribución F de probabilidades, para probar si la relación es significativa, esto indica que existe correlación entre ambas variables. Para que exista relación o correlación se debe rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna de que si hay relación o correlación significativa.

Probar si las dos variables en estudio realmente se relacionan aplicando prueba de hipótesis; Variable X: Rendimiento de producción y Y: Incentivo Salarial.

Los datos tomados son 70 rendimientos y sus respectivos incentivos del total de trabajadores de un departamento de producción, están en la Tabla N° 01; se establece la hipótesis nula Ho: No hay relación entre el rendimiento de producción

y el incentivo salarial; y la hipótesis alterna H1: Si hay relación entre el rendimiento de producción y el incentivo salarial.

Aplicando el programa SPSS v-25; para calcular la correlación y aplicar la prueba de hipótesis que es la que en términos de probabilidad con el nivel de significación del 1% demostrará si hay o no correlación. De acuerdo a los datos de la variable rendimiento de producción y la variable incentivos salarial curva; el resultado que se observa en la Tabla N° 04 demuestra que el coeficiente de correlación de Pearson es igual a r = 1,00; significa correlación perfecta y el en termino de probabilidades la significación resultó Sig. = 0,000; se explica lo siguiente: la prueba de hipótesis en términos de probabilidad; primero se establece el valor teórico alpha o nivel de significación en 1 % (0,01), en este caso y el resultado es igual a 0,000 según calculado reflejado en la Tabla N° 04; como este valor real calculado Sig. 0,000 es menor al valor teórico de 0,01; cae en zona de rechazo y se reafirma la decisión de rechazar la hipótesis nula y por lo tanto aceptamos la hipótesis alterna de que si hay relación entre el rendimiento de producción y el incentivo salarial. La correlación es significativa.

Tabla N° 04. Rendimiento de producción e Incentivo Curva. Correlación

Correlaciones			
		RendimientoProducción	IncentivoCurva
RendimientoProducción	Correlación de Pearson	1	1,000**
	Sig. (bilateral)		0.000
	N	70	70
IncentivoCurva	Correlación de Pearson	1,000**	1
	Sig. (bilateral)	0.000	
	N	70	70
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).			

Fuente: Resultado programa SPSS v-25. Elaboración propia

Conclusiones

Prueba distribución F, variable Incentivo curva, demuestra que se rechaza la hipótesis nula, hay diferencia significativa entre los promedios, esta distribución es importante porque se fundamenta en medición del análisis de la varianza; Se rechaza la hipótesis nula, explico que rechazo algo falso porque se conoce que hay

diferencia entre los promedios y rechazar algo falso indica no cometo error en la decisión de utilizar la variable Incentivo salarial curva.

Prueba distribución Chi-cuadrado, variable Incentivo curva, los valores de Chi-cuadrado y de probabilidad denotan que se rechaza la hipótesis nula, hay diferencia significativa entre los promedios; Se rechaza la hipótesis nula, explico que rechazo algo falso porque se conoce que hay diferencia entre los promedios y rechazar algo falso indica no cometo error en la decisión de utilizar la variable Incentivo salarial curva.

Prueba distribución F, para probar la relación o correlación entre las variables Rendimiento de producción y la variable Incentivo curva, se rechaza la hipótesis nula, en este caso el efecto es contrario a las tres pruebas anteriores; al rechazar la hipótesis nula se demuestra que la relación es significativa y por tanto hay correlación entre las variables y la decisión es que estas variables son representativas y confiables y se determina que podemos implantar la nueva tabla de pago variable; se comprueba con el coeficiente F y con la significación en termino de probabilidades, ambos caen en la zona de rechazo. Al rechazar que no hay correlación en consecuencia aceptamos la hipótesis alterna de que si hay correlación.

Se aplicó Chi-cuadrado y distribución F, con sus respectivos coeficientes, pero principalmente los valores de probabilidad que determinan que es aplicable y representativo el análisis respectivo. Para inferencia estadística en toma de decisiones de las variables en estudio y saber el tipo de error que se puede cometer. Se aplicó prueba de hipótesis para constatar y verificar estadísticamente en términos de probabilidad que se puede utilizar esa variable o variables con ese tamaño de población.

En esta investigación cuantitativa se comprobó la confiabilidad y representatividad del estudio, el estudio es factible y es verificable. Las dos variables analizadas X = Rendimiento de producción y = Incentivo de producción, mediante prueba de hipótesis se comprueba que hay correlación entre las dos variables, esta es significativa.

La distribución F, mediante análisis de varianza, ANOVA estudia y genera valores de la variable y no de valores de frecuencias o números de datos clasificados. El análisis de varianza aporta coeficientes y probabilidades representativas de mucha confianza y significación estadística.

Costo de mano de obra es el siguiente: Variable $2.096 + Fijo $0.63 = $2.73 diario, representa Salario normal directo; adicional beneficio de pago directo: bono nocturno, trabajo en día feriado, vacaciones, utilidades y prestaciones sociales es igual a $2.25 más Otros beneficios indirectos $1.02 para un total de costo igual $6.01; es lo que el trabajador obtiene en ingreso diario. El presupuesto: Salario normal directo = $2.80 más beneficios de pago directo = $2.81 más otros beneficios indirectos $1.12 para un total presupuestado $6.63. En conclusión, es sostenible la decisión de cambiar de tabla salarial línea recta a tabla salarial línea curva. De acuerdo a la ONU en el objetivo 8 de desarrollo económico y sustentable, esta propuesta supera los $2 dólares diarios para superar la miseria y tener un trabajo decente.

REFERENCIA

Anderson, David R.; Sweeney Dennis J, y Williams, Thomas A. (1999). Estadística para Administración y Economía. Séptima edición. International Thomson Editores. 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/PDFwcms_470340Objetivo8/ [Consulta: 2020, agosto 27].

CAPITULO 37

MIGRACION, TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA DE VENEZOLANOS EN LA REPUBLICA DE CHILE, ANTE LA APARICION DEL COVID-19

Belkis Tovar
Yamile Delgado
Luis Sequera

Introducción

Una referencia resaltante a la migración en los objetivos del desarrollo sostenible (ODS) se establece en la meta 10.7 (ONU, 2015) la cual indica “facilitar la migración y la movilidad ordenada, segura, y responsable de las personas, incluso mediante la aplicación de políticas migratorias planificadas y bien gestionada”. La migración de las poblaciones ha sido un proceso que se ha dado de manera continua y lenta a través de los tiempos, donde las personas se dirigen de su lugar donde han vivido en forma usual a otro destino permanente o transitorio. La migración ha constituido una fuente de diversidad cultural, racial, económica y tiene innumerables causas, ya sea por huir de los conflictos bélicos, por catástrofes naturales, por problemas de hambre, económicos, políticos, o buscar otras oportunidades de vida.

La región latinoamericana es un vivo ejemplo de los procesos migratorios. Los países de esta región tradicionalmente han sido atractivos por su gente, clima, relieve, geografía, recursos naturales; y una historia común en algunos de ellos. Esto ha contribuido que a través de las décadas haya un proceso de migración de un país a otro, que ha permitido elementos interacciónales en la región. Venezuela no escapa de este proceso migratorio. Pero el problema se presenta cuando estos procesos de oleada migratoria, se dan de forma acelerada, huyendo las personas de su lugar de origen, escapando de las ineficientes políticas económicas y sociales, de la inseguridad y tratando de encontrar mejores oportunidades de vida.

En Venezuela y con respecto a las políticas económicas, Oliveros (2020), refiere que la economía venezolana viene cayendo por sexto año consecutivo, lo que trae empobrecimiento acelerado de la población, destrucción de riquezas, de capital, y la destrucción de la capacidad del estado como proveedor de bienes y servicios

públicos. Esta situación referida por el autor son elementos que inciden para que muchos venezolanos emigren hacia otros países.

De la región venezolana, de acuerdo a la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela, (2020) adscrito a ACNUR han migrado aproximadamente 4.810.443 venezolanos a distintos países y latitudes, buscando mejores condiciones de vida. Algunas cifras son indicativas que hacia Colombia, han partido más de 1.000.000 de migrantes venezolanos, a Perú 768.148 , Chile 400.000 Argentina 188.041, Brasil 168. 357, Ecuador 263.000, México 47.000, Panamá 94.000, y más de 400.000 a Estados Unidos, por nombrar algunos países. Este proceso migratorio acelerado, aunado a la aparición del COVID-19 ha venido a complicar con mayor rigor la vida del venezolano que ha emigrado,

Uno de los países atractivos para migrantes venezolanos en la región latinoamericana ha sido la República de Chile, país que le ha dado acogida a miles de venezolano, pero en este año 2020 al igual que otros países, ha sufrido los embates de la pandemia del COVID-19, hacia allí es el foco de interés de esta investigación, principalmente los venezolanos migrantes en Santiago de Chile, región contexto donde se realizó la investigación y donde los datos fueron tomados directamente de la realidad observada y de los informantes claves que participaron en la misma.

El escrito se ha resumido en cuatro partes. La primera contiene la introducción, el propósito y la metodología de la investigación. La segunda subtitulada migración, calidad de vida y trabajo, aborda estudios que reportan la migración de venezolanos en Chile, así como una mirada hacia la calidad de vida y calidad de vida laboral. La tercera parte comprende la aparición del COVID-19, pandemia extendida a nivel mundial. La cuarta parte aporta las vivencias de venezolanos(as) que emigraron a Chile. Finalizando con los hallazgos y las conclusiones.

Propósito

Develar las vivencias de migrantes venezolanos, su accionar laboral y calidad de vida, ante la aparición del COVID-19 en la República de Chile.

Metodología

Se trata de una investigación dentro de los postulados de la corriente interpretativa. La perspectiva es científica cualitativa, donde se buscó observar y comprender el fenómeno desde las vivencias del sujeto de estudio, luego hacer interpretación del fenómeno. Se trató de descubrir, entender los significados y sobre la base de lo comprendido, desarrollar un entendimiento e interpretación del ser humano en sus múltiples dimensiones. El enfoque metodológico comprende relatos de vida. Los informantes clave están representados por 10 venezolanos migrantes en Santiago de Chile. Para la recogida de la información se utilizó las técnicas de la observación, entrevista, videos, fotografía. (Córdova, 1993), (Corbetta 2003), (Martínez, 2007) (Tovar, 2018)

Migración, calidad de vida y trabajo

La agencia de la ONU para los refugiados (ACNUR) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para finales del año 2019, calculaban más de cuatro millones de migrantes y refugiados venezolanos en el mundo, de estos más de 400.000 migraron hacia Chile, que es el tercer país latinoamericano que más migrantes venezolanos ha recibido. Son venezolanos huyendo de la violencia, inseguridad, escases de alimentos y servicios esenciales, de su país y aspirantes a establecerse en las diferentes regiones de este país.

En ese orden de ideas, es de observancia que la Secretaria General de la Organización de los Estados Americanos (OEA, 2020), en su informe sobre la situación de los migrantes y refugiados en Chile, refiere igualmente que Chile es el tercer país receptor de migrantes y refugiados venezolanos. De acuerdo al informe los 455.494 ciudadanos en Chile representan el 30,5 de la población extranjera. Son venezolanos que en Chile han encontrado la oportunidad de reinventarse y ayudar a sus familias en Venezuela. A su vez el informe reconoce la voluntad del Estado Chileno de promover una política migratoria regular, segura y ordenada a través de instrumentos migratorios, pero también señala la preocupación de la OEA por la implementación de restricciones migratorias como la Visa Consular de Turismo y la

existencia de ciertas barreras administrativas que están obstaculizando el ingreso, la regularización y la integración de venezolanos en Chile.

Otro de los elementos estudiados es la calidad de vida, en cuanto al concepto de calidad de vida, no existe una definición única, su uso extendido es a partir de los años sesenta cuando los científicos sociales se inician en calidad de vida, recolectando información y datos objetivos como el estado socioeconómico, nivel educacional o tipo de vivienda, siendo muchas veces estos indicadores insuficientes. El concepto calidad de vida ha evolucionado.

En sus inicios, el término se refería al cuidado de la salud personal, luego se incluyó en los derechos humanos, años más tarde, se empezó a observar la necesidad de trabajar en pro de la calidad de vida en el ambiente laboral, en la interacción ciudadana, posteriormente a la capacidad de acceso a los bienes económicos y finalmente se convirtió en la preocupación por la experiencia del sujeto sobre su vida social, su actividad cotidiana y su propia salud. En este proceso evolutivo del concepto, hoy cuando se habla de calidad de vida, se hace referencia a la evaluación objetiva y subjetiva de al menos los aspectos: salud, alimentación, derechos humanos, educación, trabajo, vivienda, medio ambiente, seguridad social, vestido, ocio, recreación y buen trato (Romero, 2009).

Para el estudio fue de interés la calidad de vida laboral, al respecto Blanch (2014: 105), define la calidad de vida laboral “como el grado de satisfacción y bienestar físico, psicológico y social experimentado por los individuos en su labor y en su entorno de trabajo” , a su vez el autor refiere la presencia de dos dimensiones: una objetiva asociada con el ambiente, el salario, la estabilidad, la seguridad e higiene; y una subjetiva relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés laboral, el ambiente social, el clima organizacional, posibilidades de ascensos.

Aparición del COVID- 19

La epidemia del COVID-19 fue declarada por la Organización mundial de la salud (OMS, 2020), como una emergencia de salud pública de preocupación internacional en fecha 30 de enero de 2020, y para fecha 11 de marzo de este mismo año, la

OMS a través de su director general anuncio que la nueva enfermedad producida por el COVID-19 fue calificada como una pandemia, ya que la epidemia se había extendido por varios países y continentes, afectando a un universo de personas. Este virus que comenzó a propagarse en el año 2019, a septiembre de año 2020, ya tiene más de 30 millones de contagiados a nivel mundial, y más de un millón de personas fallecidas, cifras que van en aumento.

De acuerdo al informe de la OMS, a nivel de América se han contagiado 15.215.110 confirmados y un millón de fallecidos. América Latina y el Caribe supera los 8 millones de casos de contagio, dentro de esta región, Venezuela, tiene más de 65.000 casos de contagio, por su parte Chile, tiene 451.150 casos de personas contagiadas(OMS,2020). En ese mismo orden de ideas, la conferencia sobre el informe un mundo desorganizado (OMS, 2020), ha planteado que la preparación para la pandemia es un bien común, la primera prioridad es la salud de los pueblos, acota “vivimos en un mundo interconectado y todos debemos ser responsables y comprometidos con los más vulnerables, esperando la solidaridad y la cooperación de los líderes mundiales”(s/p).

Es importante resaltar la influencia negativa del Covid-19 en los espacios laborales. Con respecto al Covid-19 y el mundo del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2020), refiere la afectación que ha tenido el mundo del trabajo por la pandemia mundial. La pandemia además de ser una amenaza para la salud pública, trae una problemática a nivel social y económico, ya que pone en peligro el bienestar de millones de personas al desequilibrarse la sostenibilidad de las empresas y los puestos de trabajo.

Vivencias de venezolanos migrantes en Santiago de Chile

A continuación se incorporan algunos relatos, logrados a través de las entrevistas realizadas a los migrantes venezolanos en Santiago de Chile con la finalidad de mostrar su mundo de vida y vivencias, accionar laboral, calidad de vida, sueños, emociones, expectativas, preocupaciones, motivaciones, esperanzas y valoraciones que dichas personas hacen de su propia existencia. (Es un resumen, solo se incorporan extractos de 5 relatos).

Para la técnica de la entrevista se siguió un guion de entrevista, conformado por una serie de preguntas las cuales se realizaron, guardando las debidas medidas de seguridad. Este guion de entrevista fue conformado de la siguiente manera:

¿Cuánto tiempo tienes en Chile? ¿Qué grado de estudios tienes? ¿Tienes profesión universitaria? ¿Porque razones emigraste de Venezuela y te viniste a Chile? ¿Qué actividad laboral realizabas en Venezuela? ¿Qué actividad laboral realizas en Chile? ¿Estás a gusto con el trabajo que tienes aquí en Chile? ¿Cuántas horas diarias trabajas? ¿Cómo es tu ambiente laboral? ¿La actividad laboral que tu realizas aquí en Chile es correspondiente con un salario que te permita comprar tus alimentos, vestimenta, atención a la salud, tener un seguro médico, pago de vivienda., recreación? ¿Qué cosas puedes comprar con tu salario? ¿Con la aparición del covid-19, que problemas has tenido en tu vida diaria? ¿Qué preocupación? ¿Qué medidas de salud guardas para no contaminarte con el virus? ¿Cómo sientes tu calidad de vida antes del covid-19 y luego con la presencia del covid-19? ¿Cómo te sientes aquí en Chile? ¿Quieres regresar a Venezuela? ¿Qué extrañas de Venezuela?

Informante 1

Llegue a Chile el 17 de septiembre de 2017….soy técnico superior en instrumentación….en Venezuela trabajaba vendiendo tv y hacia prestamos…..aquí trabajo en la empresa Afrisan…. mi salario me alcanza para cubrir necesidades básicas como pagar arrendamiento, pagar los servicios de agua, luz, gas, internet, plan de teléfono y un mercado para un mes…. no me da para lujos, ni para recreación….tengo un bebe de un año y una esposa….tengo que trabajar extra los fines de semana….con el virus mi preocupación es quedarme desempleado, que mi bebe se contagie…. me preocupa la situación del país, tanto en Chile y más de Venezuela….me preocupo porque nos quitaron las horas extras de trabajo que eran una ayuda grande para mi sueldo final…. para no contaminarme con el virus uso tapabocas todo el día, al llegar a casa dejo la ropa de trabajo en un lado lejos de todo contacto y no toco nada hasta no bañarme…. antes del covid-19 habían planes, que se han pospuestos…gracia a dios sigo trabajando….mi calidad de vida sigue igual, vivimos en austeridad…. no me he adaptado al sistema de Chile…el

problema de los papeles es una preocupación….quisiera regresar a mi país….extraño todo.

Informante 2

Llegue a este país en el año 2017….soy técnico superior en relaciones industriales….me vine por la situación crítica de Venezuela….trabajaba con mi mamá en una agencia de loterías….en este país trabajo en una empresa de transporte,….trabajo más de 8 horas diarias, eso me da estrés….el ambiente laboral es pésimo…. el salario es poco, sirve para ayudar a mi esposo en pagar el arrendamiento de la vivienda y el mercado de un mes….ambos trabajamos de lo contrario viviríamos con deudas **….**desde que llego el virus he estado de licencia por mi embarazo y luego por mí bebe….me preocupa que nos contagiemos, sobre todo mi bebe….el encierro me deprime....para no contagiarme con el virus uso tapabocas cuando salgo, solo salgo a lo necesario, médicos….mi calidad de vida siento que ha desmejorado….me siento extraña en este país….pienso en regresar….extraño de Venezuela la familia, las playas, el clima, la gente , la comida.

Informante 3

Estoy en Chile desde octubre de 2017….soy magister en enfermería …me vine a Chile, por la crisis económica en Venezuela, la situación del país, inflación, no hay calidad de vida, sin sueldos dignos,…. en Venezuela me desempeñaba como enfermera especialista en el área de neonatología…actualmente en chile laboro desde el año 2017 como cuidadora de adultos mayores…. laboro 12 horas diarias de lunes a viernes, en el horario nocturno…. el salario que tengo me permite solo pagar la deuda mensual de arriendo, servicios de agua, luz y gastos comunes. En cuanto a la alimentación, mi sueldo logra cubrir una compra para 15 días, los otros 15 días para completar el mes lo realiza mi esposo…. el tema de vestimenta y recreación no es prioridad por el alto costo…..nos vestimos con ropa donada en la iglesia para soportar los diferentes cambios de climas y estaciones del año….con la aparición de la pandemia por covid-19 me preocupa que mi esposo se encuentra suspendido en su trabajo….esto me genera angustia….tenemos gastos…. me preocupa contagiarme en el metro, en los microbuses….para no contaminarme, el lavado de manos, uso del tapabocas….con el covid-19 mi calidad de vida

desmejoro….me siento muy bien en Chile….no tengo pensado regresar a Venezuela…. extraño a mi familia, colegas.

Informante 4

En Chile Tengo 2 años y 7 meses….soy médico con postgrado asistencial hospitalario….me vine a Chile por aspiraciones a mejoras socio económicas….en Venezuela ejercía como médico, aquí en Chile trabajo como cuidadora de adultos mayores….estoy estancada….agotada física y mentalmente y frustrada….el trabajo, es rutinario….también incluye esfuerzo físico, cuido a una persona postrada, algo desligada de la realidad….ese trabajo genera estrés mental…. son 8 horas de trabajo pero hay que agregar 3 horas de traslado diario….el ambiente laboral es pesado ….gasto lo prioritario….pago arriendo, compro los alimentos, pago transporte, envió la remesa…no tengo seguro médico….como inmigrante mi mayor preocupación es la salud que es costosa….mi peor pesadilla seria enfermarme ….el covid-19 se volvió una preocupación, un freno un obstáculo, un estrés, un miedo… la pandemia lo empeora todo….para no contaminarme con el virus acato todas las normas, lavado de manos, uso de mascarilla, distanciamiento social ….mi calidad de vida después del covid-19, ha desmejorado, aunque sigo trabajando, sigo pagando gastos, envió dinero a mi país….de mi país extraño todo, mi familia.

Informante 5

Tengo 26 meses en Santiago de Chile….Soy graduado universitario en administración….emigre por la inestabilidad política, económica y social…En Venezuela me dedicaba al comercio y docencia, en Chile empleado en comercio….estoy conforme con mi trabajo, laboro 42 horas semanales , hay buen ambiente laboral….puedo vivir con el salario que gano y cubro mis necesidades….con el covid-19, disminuyo mi salario temporalmente, me preocupa saber cuándo tengamos la vacuna para normalizar la vida diaria….para no contaminarme con el virus uso tapaboca , lavado de mano y distanciamiento social….antes del covid- 19 mi vida ya era normal, durante el covid se ha hecho lenta, he disminuido gastos….me siento bien en Chile…. no regreso a Venezuela, solo de visita…. extraño a mis familiares y amigos que quedan allá.

Hallazgos

Los relatos de las personas entrevistadas reportan las preocupaciones que motivaron a la salida de Venezuela y emigrar, entre estas preocupaciones están la inseguridad, el cierre de empresas donde trabajaban, carencia de trabajo, situación política y económica, carencia de servicios básicos como agua, luz, transporte, gas, alimentos, medicina, búsqueda de mejores oportunidades, con sueños de un mejor vivir en Santiago de Chile.

Entre las expectativas está seguir trabajando, aunque esto represente muchas horas de dedicación al mismo, en algunos casos hasta 12 horas diarias. De acuerdo al relato, es de observancia que la mayor preocupación es el trabajo, porque es el que permite sobrevivir para unos y tener cierta calidad de vida, para otros. Para los entrevistados tener calidad de vida es poder pagar todos sus gastos, no tener problemas de servicios básicos, sentir seguridad personal, posibilidades de educación para los hijos, tener salud, posibilidades de arrendar vivienda, aunque muy pocos tienen facilidad de recreación con la familia, aunado a la imposibilidad de pagar un seguro médico por lo costoso, lo cual genera una de las mayores preocupaciones por la aparición de COVID-19

No todos los entrevistados, han tenidos posibilidades de encontrar un buen trabajo, están realizando labores que no tienen que ver con su formación profesional, para estos, su situación esta complicada, no han mejorado su calidad de vida, pero si con esperanzas de lograrlo y si no alcanzan sus sueños tendrían que regresarse a su país. Por los momentos obtienen ayuda de las organizaciones humanitarias.

Con la llegada del COVID-19, los relatos son indicativos de dificultades en su vivencia diaria, unos han perdido su trabajo, otros están en su casa por el confinamiento y las empresas o sitios de trabajo cerrados temporalmente, otros con miedo al contagio al tener que ir a trabajar, montarse en el metro o cualquier otro trasporte masivo, aunque si guardan las medidas sanitarias indicadas por la Organización Mundial de la Salud (OMS). Sienten que el virus ha perjudicado la cierta estabilidad que sentían en Chile, han tenido que disminuir sus gastos y sienten disminución en su calidad de vida

Hay nostalgia por la familia que dejaron en Venezuela, la mayoría de los entrevistados envían remesas de comida y de dinero a sus familiares más allegados. Algunos no desean regresar a Venezuela, ya consiguieron adaptarse y reacomodarse en Chile. Otros señalan que su regreso depende de los cambios en la situación venezolana, otros indican que se fueron soñando una vida mejor, pero no lo lograron, mejor regresan a Venezuela.

Conclusiones

Guiada por las orientaciones de Blanch (2014), con respecto a la calidad de vida laboral y a su dimensión objetiva, asociada con el ambiente, el salario, la estabilidad es de acotar que los entrevistados algunos están contentos con su trabajo porque trabajan en sitios armónicos, higiénicos, con respeto a sus horas de descanso, con estabilidad, con un salario que les permite cubrir sus necesidades básicas, pero otros no están satisfechos con la actividad laboral que realizan, se sienten inconformes, estresados, lo hacen por obtener un salario que les permita sobrevivir.

Con respecto a la dimensión subjetiva de acuerdo a Blanch, relacionada a las percepciones y valoraciones sobre las condiciones laborales, el estrés, ambiente social, clima organizacional, posibilidades de ascenso. Es de indicar que los entrevistados dan gran valoración al trabajo, es el que le va a resolver sus problemas de permanencia en Chile, así como mejoramiento en su calidad de vida, aunque muchas horas de trabajo produzcan estrés. Hay expectativas en cuanto a las posibilidades de estabilidad laboral y posibilidades de ascenso.

No todos los entrevistados han tenido las mismas oportunidades, hay migrantes que solo han conseguido trabajos mal remunerados, impidiéndoles lograr una mejor calidad de vida. Están conscientes que al no tener su documentación en regla, o en su proceso, es difícil su contratación laboral. Pero con energía y esperanzas de resolver su situación. Para todos los entrevistados, la aparición del Covid-19 en los actuales momentos es la mayor preocupación, están conscientes de la necesidad de cumplir con las medidas higiénicas.

Referencias

ACNUR (2019). Situación en Venezuela. Documento en línea. Disponible: https://www. acnur.org/situación-en-Venezuela. Consulta 2020, febrero 18

Blanch, Josep (2014). Teoría de las relaciones laborales. Editorial UOC. España

Corbetta, Piergiorgio. (2003). Metodología y Técnicas de investigación social. Editorial Mc Graw Hill. España

Córdova, Víctor. (1993). Historia de vida. Una metodología alternativa para ciencias sociales. Fondo Editorial Tropykos. Caracas

Martínez, Miguel (2007). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. Métodos hermenéuticos. Métodos fenomenológicos. Editorial Trillas. México

Oliveros, Asdrúbal (2020) Pasamos de una crisis económica a una crisis social de gran envergadura. Documento en línea. Disponible: https://prodavinci.com/asdrubal-oliveros-pasamos-yaa-de-una-crisis-economica-a-una-crisis-social-de-gran-envergadura/ Consulta 2020, mayo 07

Organización de los Estados Americanos (2020). Situación de los migrantes y refugiados en Chile. Documento en línea. Disponible: https://www.oas.org/es/ Consulta 2020 agosto 22

Organización Internacional del Trabajo (2020). LA COVID-19 y el mundo del trabajo. Documento en línea. Disponible : https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/lang--es/index.htm. Consulta: 2020 septiembre 21

Organización Internacional para las Migraciones (2019). Migración. Documento en línea. Disponible:https://www.un.org/es/sections/issues-depth/migration/index.html. Consulta 2020 febrero 15

Organización Mundial de la Salud (2020).Brote de enfermedad por coronavirus COVID-19 Documento en línea. Disponible: https://www.paho.org/es/tag/enfermedad-por-coronavirus-covid-19 Consulta: 2020, septiembre 18

Organización Mundial de la Salud (2020). Informe un mundo desorganizado. Documento en línea. Disponible: https://www.who.int/es/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 Consulta: 2020, septiembre 18

Organización de las Naciones Unidas (2015). Objetivos del desarrollo sostenible. Documento en línea. Disponible: http://www.un.org/ sustainabledevelopment/ es/. Consulta 2019, junio 10

Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (2020). Refugiados y migrantes de Venezuela. Documento en línea. Disponible: https://r4v. info/es/situations/platform . Consulta 2020 marzo 15

Romero, Pablo (2009) Calidad de vida. Documento en línea. Disponible: http//www.calidad de vidapabloromero.blogspot.com/ Consulta 2019, junio 16

Tovar, Belkis (2018). Perspectivas filosóficas que orientan al paradigma cuantitativo y cualitativo. Un aporte a la investigación en ciencias sociales. En Investigación y desarrollo. Tejiendo redes para el desarrollo sustentable. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

CAPITULO 38

UNA PERSPECTIVA DEL TELETRABAJO EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA DEL COVID 19

Thania Oberto
Miguel Sánchez

Introducción

El 11 de marzo del año 2020 la enfermedad infecciosa COVID 19 es declarada por la Organización Mundial de la Salud una pandemia, con lo cual los países del mundo comenzaron inmediatamente a tomar una serie de medidas con el fin de brindar protección a sus habitantes y aminorar los embates propios de este tipo de fenómenos.

En el caso de la República Bolivariana de Venezuela, el Ejecutivo Nacional inmediatamente promulga el "Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del COVID 19", publicado en Gaceta Oficial N° 6.519 extraordinaria de fecha 13 de marzo de 2020, bajo Decreto N° 4.160, mediante el cual se dictan una serie de normas dirigidas a preservar la salud de la población.

Entre el conjunto de normas establecidas en el mencionado decreto, se destaca el Artículo 8 mediante el cual el Presidente de la República puede ordenar la suspensión de actividades laborales en determinadas zonas geográficas, lo cual implica la suspensión de aquellas actividades laborales cuya ejecución no pudiese darse a distancia, es decir que el trabajador pudiese desempeñar o ejecutar desde su lugar de habitación.

En tal sentido se observa que el gobierno venezolano recomienda poner en práctica el trabajo a distancia que pueda ser desempeñado por los trabajadores y trabajadoras desde su domicilio, por lo cual los patronos y las patronas comienzan a evaluar las actividades laborales que pueden ejecutarse bajo esta modalidad, proliferando el llamado teletrabajo, fenómeno que no es algo nuevo, pero a raíz de la pandemia se ha producido su aceleración e incremento.

La presente investigación se propone analizar esta forma de organización del trabajo desde el marco legal vigente, identificar sus ventajas y desventajas y los

aspectos relacionados con la salud y seguridad laboral de los denominados teletrabajadores.

La terminología vinculante y las consideraciones necesarias

Se dice que la primera referencia sobre el teletrabajo se le debe al norteamericano Jack Nilles, ingeniero, quién en el año 1973, existiendo en ese momento una crisis petrolera que disminuyó el abastecimiento de combustible en los Estados Unidos y por lo tanto afectó al sector del transporte, plasmó la idea de "llevar el trabajo al trabajador", de allí que en inglés se utilice el término "Telecommutting", la idea inicial estaba dirigida a que el trabajador no tuviese que trasladarse, lo cual contribuiría al ahorro de combustible, además de evitar pérdidas de tiempo por desplazamientos (Galusser, 2005).

A partir de esta crisis petrolera que se presentó en Norteamérica en los años 70, el teletrabajo ha estado desde entonces en el debate público y para identificarlo se han utilizado una serie de términos que pueden generar confusión, de allí que se hace necesario primeramente hacer una distinción de toda la terminología vinculada con este tema en el país, para ello se examinará qué se entiende por Trabajador o Trabajadora a domicilio, al respecto la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece que:

> Es toda persona que en su hogar o casa de habitación ejecuta un trabajo remunerado, con o sin ayuda de sus familiares, bajo la dependencia de uno o varios patronos o patronas, sin su supervisión directa, y utiliza para ello materiales e instrumentos propios, suministrados por el patrono o patrona o su representante, y está amparado por las disposiciones contenidas en el presente Capítulo. Estos trabajadores o trabajadoras gozan de los derechos relativos a la seguridad social. (Art. 209, LOTTT, 2012)

El trabajador o trabajadora a domicilio es un trabajador subordinado, bajo relación de dependencia, que labora desde su hogar, bien sea para uno o varios patronos, con herramientas y materiales suministrados por el patrono y no tiene supervisión directa de este. Otro término a aclarar es el trabajo a distancia, que consiste en aquella actividad laboral que ejecuta un trabajador o trabajadora en un lugar distinto

a la sede de la entidad de trabajo, que pudiese ser su domicilio o un lugar destinado para desarrollar dicha actividad.

Adicionalmente tenemos el término teletrabajo, del cual aún no existe un consenso sobre su definición, sin embargo la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha planteado que es una forma de organización del trabajo que presenta las siguientes características:

> a) el trabajo se realiza en un lugar distinto del establecimiento principal del empleador o de las plantas de producción, de manera que el trabajador no mantiene un contacto personal con los demás colegas de trabajo, y b) las nuevas tecnologías hacen posible esta separación al facilitar la comunicación. Además, el teletrabajo puede realizarse «en línea» (con una conexión informática directa) o «fuera de línea», organizarse de manera individual o colectiva, constituir la totalidad o una parte de las tareas del trabajador, y ser ejecutado por trabajadores independientes o trabajadores asalariados. (OIT, 2016, p.3)

De acuerdo a las peculiaridades identificadas por la OIT, en el teletrabajo no se requiere la presencia física del trabajador o trabajadora en la entidad de trabajo, se resalta el uso de las tecnologías de la información y la comunicación como el soporte necesario para la vinculación laboral entre el trabajador o trabajadora y su patrono o patrona, por lo cual la actividad se puede desempeñar desde cualquier lugar donde se cuente con conectividad (casa, hotel, centro comercial, café, parque, plaza, entre otros), pasando a ser una submodalidad del trabajo a distancia.

Ahora bien, en la actualidad y en función de la pandemia, le fue solicitado a los empleadores que revisarán la opción de mantener a sus trabajadores y trabajadoras laborando desde su hogares, como una medida para mantener las actividades productivas y evitar la transmisión del Covid 19, quiere decir que este “trabajo desde casa” es una medida provisional y alternativa generada como un paliativo temporal que busca no interrumpir las operaciones normales de las empresas y garantizar el empleo.

Entre las modalidades de “trabajo desde casa” que más utilizan los patronos y patronas está el teletrabajo en el hogar, el cual para su implementación efectiva

requiere del patrono la evaluación de una serie de aspectos que se encuentran establecidos en la “Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid 19”, emanada de la Organización Internacional del Trabajo, entre las orientaciones sugeridas están las siguientes:

- Identificar las funciones y tareas que se pueden hacer fuera del lugar de trabajo habitual. Con este fin es posible que sea preciso apartarse de la norma general para encontrar soluciones innovadoras y creativas.
- Evaluar los mecanismos de conectividad, como las llamadas periódicas de videoconferencia y otros medios.
- Evaluar la infraestructura, las instalaciones y los instrumentos disponibles para el trabajo desde casa, como la conexión a Internet y la disponibilidad de un suministro de energía fiable.
- Evaluar los requisitos legales, las obligaciones y la posible responsabilidad civil, teniendo en cuenta la situación del trabajador y sus funciones laborales, así como el equipo y las herramientas necesarias.
- Evaluar la situación del trabajador en cuanto a la seguridad y la salud en su entorno doméstico y su capacidad real para llevar a cabo las tareas requeridas en el hogar.
- Considerar el posible impacto que podría tener en la modalidad de convivencia del trabajador. Por ejemplo, los trabajadores pueden tener responsabilidades de cuidado de niños o personas a cargo, tener relaciones personales tensas, sufrir violencia doméstica, o tener una enfermedad crónica o una discapacidad.
- Evaluar los posibles problemas de salud mental u otros que puedan surgir como consecuencia del trabajo desde casa en el futuro. (OIT, 2020, p. 7-8)

En función de estas pautas el patrono debe hacerse las siguientes preguntas: Esta actividad laboral puede hacerse desde el hogar? Cuenta el trabajador o trabajadora con la conectividad, los equipos, el mobiliario y demás condiciones necesarias para cumplir su labor? Reconozco como empleador los deberes y responsabilidades en este cambio de condiciones de trabajo? Conozco suficientemente las condiciones y el ambiente del hogar del trabajador, así como sus responsabilidades y las características de sus relaciones familiares?. Las respuestas que se puedan dar a estas interrogantes permitirán decidir sobre la posibilidad de pasar una actividad laboral a la modalidad de teletrabajo.

Dentro de este marco ha de considerarse adicionalmente el contexto nacional e incluso regional, el cual presenta ciertas características comunes que es imprescindible tener en cuenta, en tal sentido existen ciertos hallazgos de interés suministrados por la Comisión Económica para América Latina y El Caribe (CEPAL) a través del Observatorio COVID 19 en América Latina y El Caribe, relacionados con el Impacto Económico y Social de la pandemia, plasmados en el documento "Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del Covid 19", del cual se extraen algunos datos relevantes:

- El desarrollo y la adopción de soluciones tecnológicas están condicionados por factores estructurales: una heterogénea estructura productiva, un mercado laboral con una marcada informalidad y precariedad, una clase media vulnerable, un debilitado Estado de bienestar, una infraestructura digital deficiente y restricciones socioeconómicas al acceso y la conectividad.
- Las diferencias en la conectividad entre la zona urbana y la rural son significativas. En la región, el 67% de los hogares urbanos está conectado a Internet, en tanto que en las zonas rurales solo lo está el 23% de ellos.
- En 2019, el 66,7% de los habitantes de la región tenían conexión a Internet. El tercio restante tiene un acceso limitado o no tiene acceso a las tecnologías digitales debido a su condición económica y social, en particular su edad y localización.
- En términos de grupos etarios, los jóvenes y adultos mayores son los que tienen menor conectividad: el 42% de los menores de 25 años y el 54% de las personas mayores de 66 años no tienen conexión a Internet. Los grupos con menor conectividad son los de los niños de 5 a 12 años y el de los adultos mayores de 65 años, mientras que los más conectados son los grupos etarios de 21 a 25 años y de 26 a 65 años.
- Las bajas velocidades de conexión consolidan situaciones de exclusión ya que inhabilitan el uso de soluciones digitales de teletrabajo y educación en línea.
- En la región, el porcentaje de ocupaciones en las que se podría teletrabajar está condicionado por los elevados niveles de informalidad, que en 2018 alcanzaban más del 50% del empleo total. La mayoría del empleo informal se concentra en sectores que necesitan interacción física, por lo que no se puede desarrollar en forma remota.
- Las características de la estructura productiva de la región limitan el porcentaje de ocupaciones que pueden migrar al teletrabajo debido a la alta concentración de trabajadores en actividades que necesitan interacción social y presencia física. A nivel sectorial, la probabilidad de teletrabajar es mayor del 80% en los servicios

> profesionales, científicos y técnicos, la educación, las finanzas y los seguros. En los países de la región, estos sectores representan menos del 20% de los ocupados. (CEPAL, 2020, p.3-7)

Estos datos muestran que más allá del análisis particular que pueda hacerse a una determinada actividad laboral para pasarla a la modalidad de teletrabajo, existe un contexto en la región y por ende en el país, marcado por una alta informalidad, una infraestructura digital deficiente, limitaciones en cuanto al acceso y a la conectividad, entre otros aspectos, que deben considerarse y repercuten en la posibilidad de hacer uso de esta forma de organización del trabajo.

Ventajas y desventajas del teletrabajo desde la casa

En la región se observa que existen realidades adversas que dificultan la implementación del teletrabajo, sin embargo y a pesar de ello es innegable su proliferación, por lo cual se hace indispensable conocer algunas ventajas y desventajas en estos momentos de pandemia, entre otras, se pueden citar a continuación:

Cuadro N° 1. ***Ventajas del Teletrabajo "desde la casa"***

Trabajador	Entidad de trabajo
Autonomía en la organización y desarrollo de sus actividades.	Menores problemas de convivencia entre los empleados.
Mayor productividad, asociada al sentido de libertad en la realización de las actividades.	Mayor productividad en la empresa al realizar trabajos por objetivos.
Mayor vida familiar, asociada a la flexibilidad del teletrabajo.	Menor costo por puesto y menor necesidad de infraestructura.
Menor desplazamiento para trabajar, lo que se traduce en ahorro en gastos de transporte; menos molestias y estrés por traslados.	Ahorro en costos en sistemas de control de cumplimiento de horarios de trabajo.
Capacidad de elección del entorno de trabajo, el horario y las pautas de trabajo.	Disminución en los índices de ausentismo laboral de la empresa.

Fuente: Elaboración propia con datos de Osio L. (2005: 102-103).

Adicional a estas ventajas tanto para trabajadores como para los empleadores también hay beneficios para la sociedad, se habla de menor movilidad motora y por

tanto menos contaminación ambiental, aunado a la posibilidad de generar empleos para las personas con discapacidad y adultos mayores.

Si bien es cierto la existencia de ventajas, se observan también algunas desventajas que deben ser consideradas, en primer lugar ante la situación planteada muchos patronos actuaron de manera improvisada y le asignaron tareas a los trabajadores sin dotación de los medios de trabajo, con lo cual los trabajadores para cumplir con la prestación de servicios se vieron obligados a utilizar sus equipos propios y asumir los costos de conexión. En este sentido es importante destacar que la LOTTT con respecto al trabajo a domicilio establece lo siguiente:

Compensaciones por gastos conexos

El patrono o patrona deberá pagar a los trabajadores y trabajadoras a domicilio, compensaciones por los gastos relacionados con su trabajo, como los relativos a consumo de servicios públicos y mantenimiento de máquinas y equipos de trabajo. (Art. 213, LOTTT, 2012)

Aunque aún no exista una normativa establecida en materia de teletrabajo, está claro que en el trabajo a domicilio es obligación del patrono el pago de los gastos conexos que se generen por el trabajo desde casa que ejecutan los trabajadores y trabajadoras.

Otro aspecto importante es evitar la invasión del domicilio y de la intimidad de trabajador, lo que significa que debe tenerse en cuenta que las condiciones de la vivienda se encuentren aptas para poder teletrabajar, así mismo se deben considerar los mecanismos que se utilizarán para el control del trabajador, no utilizar medios invasivos que afecten la esfera privada del trabajador como la video vigilancia, en este sentido cualquier programa o aplicación de control laboral debe cumplir con haber sido informada previamente; que sea idónea, es decir que sirva para vigilar la actividad laboral y detectar posibles incumplimientos; necesaria, que no pueda haber lugar a introducir otro medio de control menos invasivo; y proporcional, es decir que brinde más beneficios a la entidad de trabajo que perjuicios al trabajador. Igualmente el tema del tiempo de trabajo, que tiene que ver

con el cumplimiento de la jornada de trabajo, sin excesos, el derecho a la desconexión y que el trabajador o trabajadora pueda disfrutar de tiempo de descanso y recreación y por último el tema del aislamiento producto del confinamiento, lo cual puede generar en los trabajadores ansiedad y estrés (Sanguinetti, 2020).

Tal como se desprende del análisis anterior, la implementación del teletrabajo desde la casa trae consigo varios aspectos que deben regularse de manera específica con el fin de garantizar la protección de los derechos humanos fundamentales en el trabajo y así impedir que se vean afectadas las condiciones de trabajo y que esto a su vez repercuta no solamente en el salario real sino también en la salud y seguridad laboral. Adicional a todo lo planteado es importante considerar que el teletrabajo rompe la interacción social de los trabajadores y trabajadoras, individualizando las relaciones de trabajo, perdiéndose el sentido social y colectivo de la clase trabajadora, lo cual afecta su organización y cohesión social.

La salud y la seguridad en el teletrabajo

La pandemia ha logrado que las personas se encierren en sus hogares, permitiendo a su vez que respire la tierra, se purifique el aire, el medio ambiente se regenere y se libere de tanta hostilidad humana. También la pandemia ha hecho que los individuos se reinventen y busquen la manera de ser productivos, de generar recursos desde sus domicilios, lo cual nos lleva al teletrabajo autónomo. Con la economía resentida a nivel mundial por la baja productividad, cierre de empresas y pérdida de empleos, el futuro no se ve prometedor, sobre todo por la valoración de estudios científicos que plantean que la pandemia producida por el Covid-19 se mantendrá por varios años y los avances para una vacuna segura van a tardar por lo menos dos años.

Ante ese panorama de incertidumbre económica, la mayoría de las entidades de trabajo se han visto en la necesidad de optar por la opción del teletrabajo, para aquellos puestos de trabajo donde es posible laborar en espacios diferentes a la empresa, como el hogar, además de ser el único lugar posible y seguro para evitar el contagio del covid-19. Sin embargo, para realizar el trabajo desde casa, es

imprescindible contar con los recursos necesarios para teletrabajar, como son: conexión a internet, computadora o laptop, tablet o teléfono celular de tercera generación o más. En principio a cualquier trabajador cuyo patrono le ordenó laborar desde su casa, le pudiese parecer de buenas a primeras que todo está resuelto para iniciar la actividad prevista por la empresa, sin embargo, hay varios elementos que es necesario tomar en cuenta: capacidad del equipo, computadora, laptop o celular, manejo de herramientas y aplicaciones de comunicación como zoom, whatsapp, instagram, telegram, facebook, correo electrónico, entre otros. Otro aspecto importante es el lugar o ambiente del hogar donde se va a realizar el teletrabajo, las características del mismo, la organización del trabajo, cómo sería la supervisión del trabajo, entre otros. Esta nueva normalidad ha sido relativamente aprehendida por la humanidad, sobre todo la entienden y la ponen en práctica las personas mayores de 40 años, sin embargo, los jóvenes menores de 40 les ha costado adaptarse. En los trabajadores no acostumbrados al trabajo en ambientes diferentes a la entidad de trabajo esto puede generar angustia e incertidumbre, factores psicosociales que se incorporan a los ya existentes, como el estrés laboral.

En materia de seguridad y salud laboral la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat), cuenta con artículos para defender los derechos de los teletrabajadores y las teletrabajadoras y también para obligarlos a cumplir con sus deberes, específicamente los artículos 53 y 54 de la Lopcymat, así como también están establecidos los derechos y deberes de los empleadores, en los artículos 55 y 56 de esta misma normativa. El encabezado del artículo 53 Derechos de los trabajadores y las trabajadoras, establece que: “Los trabajadores y las trabajadoras tendrán derecho a desarrollar sus labores en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el pleno ejercicio de sus facultades físicas y mentales, y que garantice condiciones de seguridad, salud, y bienestar adecuadas” (Art. 53, Lopcymat, 2005). Ante este derecho la pregunta a responder es: ¿Es adecuado y propicio realizar el trabajo desde el hogar del trabajador? La respuesta a esta interrogante exige la evaluación de varios elementos.

Así mismo, y tomando en cuenta que el teletrabajo se desarrolla en el hogar del trabajador, éste sigue estando subordinado a las órdenes del empleador o empleadora, de acuerdo a un contrato de trabajo, por lo tanto debe: “Ejercer las

labores derivadas de su contrato de trabajo con sujeción a las normas de seguridad y salud en el trabajo no sólo en defensa de su propia seguridad y salud sino también con respecto a los demás trabajadores y trabajadoras y en resguardo de las instalaciones donde labora" (Art. 54, num, 1,Lopcymat, 2005). De lo anterior se destaca que es deber del trabajador o trabajadora aunque se encuentre en su hogar, realizar el trabajo, respetando las normas y procedimientos relacionados con la seguridad, en su propio resguardo.

Entre los deberes del empleador establecidos en el Artículo 56 se encuentra el numeral 1, que reza: "Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas." (Lopcymat, 2005). Por lo tanto, es deber del empleador organizar todo con respecto a la labor del teletrabajo, para que el trabajador realice su actividad laboral en condiciones óptimas de salud, seguridad y bienestar. Un aspecto importante a considerar está relacionado con el numeral 2 del mismo artículo donde se establece que debe:

> Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo. (Art. 56, Num. 2, Lopcymat, 2005)

Por lo tanto, antes de comenzar a organizar cualquier proceso de trabajo a distancia, en este caso desde el hogar del trabajador, el empleador o la empleadora debe realizar la consulta a los trabajadores, trabajadoras, delegados y delegadas de prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, con la finalidad de estudiar todos los elementos que involucra el teletrabajo y las condiciones en que éste se va a realizar, tomando en cuenta el proceso de trabajo y los procesos peligrosos que se derivan por el objeto/sujeto de trabajo, por los medios de trabajo, por la actividad a ejecutar, la relación entre objeto/medio/actividad y por la organización y división del trabajo, en palabras de Oscar Betancourt: *"el estudio del proceso de trabajo es la base para la identificación de los procesos peligrosos."* (Betancourt, 1999, p. 303), por lo tanto sin un análisis minucioso del proceso de trabajo no se

pueden identificar los procesos peligrosos a los cuales se expone el teletrabajador o teletrabajadora.

Ahora bien, el ambiente de trabajo es el hogar del trabajador o de la trabajadora y los procesos peligrosos se clasifican a partir del proceso de trabajo que organiza el patrono o patrona para ejecutar la actividad desde el hogar del trabajador. En este sentido partiendo de los elementos que intervienen en el proceso de trabajo en el marco del teletrabajo, se presenta la siguiente clasificación:

- El objeto-sujeto de trabajo: Que pueden ser datos para un analista contable, estudiantes para un profesor o público atendido para una persona que trabaje con atención al cliente.
- Los medios de trabajo: Que sería el internet, en este caso la conectividad, los equipos tecnológicos (computadoras, auriculares, teléfonos), el mobiliario necesario (escritorio, silla, mesa) que estén disponibles en el hogar del teletrabajador.
- Organización y división del trabajo: Cantidad de tareas a ejecutar, tiempo para realizarlas, entre otros aspectos. El teletrabajo es un proceso de trabajo que debe estar debidamente planificado y organizado para garantizar unas condiciones de trabajo adecuadas al trabajador o trabajadora.
- La actividad misma: Va a estar relacionada dependiendo del objeto del teletrabajo con los datos, estudiantes o público, de acuerdo al objeto dependerá la actividad intelectual a desarrollar por el teletrabajador o teletrabajadora (Montero, 2020).
- Existen dos elementos adicionales que Oscar Betancourt (1999) agrega a los ya enumerados los cuales son:
- El entorno laboral: Las condiciones del hogar del trabajador, entre otras si cuenta con el espacio físico adecuado para realizar el teletrabajo y el apoyo familiar.
- Condiciones de vida y servicios: En el caso de Venezuela, por los problemas en el sector eléctrico, hay sectores o regiones que tienen mayor número de horas de interrupción del servicio de electricidad.

A continuación se analizan los procesos peligrosos derivados de la actividad del teletrabajo de acuerdo a los planteamientos de Montero (2020):

*Proceso peligroso derivado del objeto-sujeto de trabajo: Entre otros se tiene la sobrecarga de datos, cuando se maneja bastante y variada información, se observa mucho en los docentes que tienen que atender a un gran número de estudiantes utilizando diferentes plataformas, herramientas o aplicaciones de comunicación, que en muchos casos no cuentan con la preparación o formación previa para el uso de esas tecnologías y también en los que atienden público y suelen soportar reclamos de personas alteradas, siendo estos factores psicosociales que pueden causar ansiedad, depresión y estrés.

*Proceso peligroso derivado de los medios de trabajo: Las fallas en la conexión de internet, la suspensión del servicio de internet, las fallas eléctricas y la suspensión del servicio eléctrico pueden generar alteraciones psicosociales en los teletrabajadores al no poder conectarse en el momento que lo requieren para realizar su labor. Otro medio de trabajo, en este caso tangible, es el mobiliario y los equipos electrónicos, los cuales si no están ergonómicamente adaptados al teletrabajador pueden generar daños osteomusculares, daños de la visión y del aparato auditivo.

*Procesos peligrosos derivados de la actividad: Como la actividad del teletrabajo en muchos casos se realiza durante varias horas continuas puede generar fatiga física y mental en el teletrabajador y la sedestación prolongada, le puede producir alteraciones vasculares, entre otras afectaciones.

*Procesos peligrosos derivados de la organización y la división del trabajo: La no planificación en la organización y división del teletrabajo, trae como consecuencia la alteración del equilibrio del momento productivo (jornada de trabajo en la cual se cumple con las actividades laborales) y el momento reproductivo (tiempo fuera de la jornada de trabajo dedicado al descanso, recreación y otras actividades no laborales) de los teletrabajadores, generando alteraciones psicosociales en el trabajador, desorganizando además el descanso reparador y las horas de recreación, tan necesarias tanto para efectuar el momento productivo como para el disfrute familiar.

Conclusiones

A pesar que la legislación venezolana regula el trabajo a domicilio y establece una serie de normas al respecto que pueden servir de apoyo, no es menos cierto que el teletrabajo presenta una serie de características específicas que ameritan una regulación propia que proteja suficientemente a los teletrabajadores y les garantice sus derechos laborales.

Es necesario velar por la protección de los trabajadores y trabajadoras que presten sus servicios a través del teletrabajo, que este auge producto de la pandemia, no se convierta en una forma de precarización del empleo y que las mencionadas ventajas en cuanto a tener un horario flexible, mayor autonomía, más productividad, poder conciliar la vida familiar y laboral, ahorro de gastos de transporte, entre otras, no sean solo falacias, por cuanto en la práctica esta nueva forma de organización del trabajo pase a tener para los teletrabajadores más desventajas en cuanto a someterlos a jornadas extendidas, invadir la privacidad de su hogar y genere violación a su intimidad, aparte de estrés y ansiedad.

En materia de salud y seguridad laboral, además de la necesaria consulta que debe efectuarse a los trabajadores y las trabajadoras, a los delegados y delegadas de prevención y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, se hace necesario evaluar si las condiciones se encuentran dadas para que una determinada actividad pueda ser trasladada a la modalidad de teletrabajo, lo cual amerita un análisis minucioso del proceso de trabajo visto desde el hogar del trabajador o trabajadora, con el fin de identificar los procesos peligrosos que puedan estar presentes y que afectarían su salud.

Referencias

Betancourt, Oscar (1999). Salud y Seguridad en el Trabajo. OPS/OMS-FUNSAD, Ecuador.

Comisión Económica Para América Latina. (2020). "*Universalizar el acceso a las tecnologías digitales para enfrentar los efectos del Covid 19*". Nro 7 Informe especial Covid 19 Respuesta, 26 de agosto 2020. Recuperado de: https://www.cepal.org/es/publicaciones/45938

Consejo General de Psicología de España. (2020). *Impacto psicológico del COVID-19: los jóvenes presentan más síntomas de ansiedad, depresión y trastornos*

somáticos. *07/07/2020*. Recuperado de: http://www.infocop.es/view_article.asp?id=8833&cat=44

Decreto de Estado de Alarma en todo el Territorio Nacional para atender la emergencia sanitaria del COVID 19 (2020). *Gaceta Oficial N° 6.519 extraordinaria. Decreto N° 4.160*, marzo 13, 2020. Caracas.

Gallusser, Pamela (2005).Creciente avance del teletrabajo como modalidad laboral. En Revista *La Trama de la Comunicación*, vol. 10, pp. 1-15, Universidad Nacional de Rosario, Rosario, Argentina.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236*. Julio 26, 2005. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 6.076, Extraordinaria, Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Decreto Nº 8.938, mayo 07, 2012. Caracas

Montero, Daniel (2020). *Teletrabajo desde el análisis del proceso de trabajo, sus procesos peligrosos y positivos, sus daños a la salud y sus manifestaciones saludables.* Ponencia presentada en el ciclo de foros teletrabajo y los derechos de los trabajadores/as. Centro de Formación e Investigación Prof. Franklin Giménez CEFIPFG. Barquisimeto, Estado Lara, Venezuela.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). *Las dificultades y oportunidades del teletrabajo para los trabajadores y empleadores en los sectores de servicios de tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) y financieros.* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la Covid 19*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.

Osio, Lubiza (2010). El Teletrabajo: Una opción en la era digital. En revista *Observatorio Laboral*, V. 5, Nro. 5, Enero-Junio 2010, pp. 94-109.

Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a distancia. Boletín Oficial del Estado Núm. 253, del 23 de septiembre de 2020, Sec.I, Pág.79929. España

Sanguinetti, Wilfredo (2020). *Los teletrabajadores de la emergencia y el teletrabajo del futuro.* Artículo en línea, disponible en: http://blog.pucp.edu.pe/blog/maestriaderechodeltrabajo/los-teletrabajadores-de-la-emergencia-y-el-teletrabajo-del-futuro/.

Trabajo en tiempos sensibles.

Universidad de Carabobo

Dirección de investigaciones y producción intelectual

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Compiladores: Dalia Correa · Williams Aranguren · Karla Torres

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 Nº CA2022000007
Primera edición digital, 2022