

**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
NÚCLEO LA MORITA**



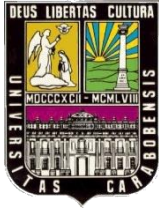
**SINDICALISMO Y LIDERAZGO SINDICAL VENEZOLANO
DEL SECTOR ALIMENTO DEL EDO. ARAGUA**

TUTOR(A):
BERENICE BLANCO

AUTOR(A):
DÍAZ, NADIA GABRIELA
C.I. 13.370.048

LINEA DE INVESTIGACIÓN
RELACIONES DE TRABAJO

La Morita, Mayo 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
NÚCLEO LA MORITA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

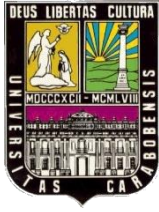
**SINDICALISMO Y LIDERAZGO SINDICAL VENEZOLANO
DEL SECTOR ALIMENTO DEL EDO. ARAGUA**

Tutora:

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Por: _____
C.I.: _____

La Morita, Mayo de 2015



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
NÚCLEO LA MORITA**



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**SINDICALISMO Y LIDERAZGO SINDICAL VENEZOLANO
DEL SECTOR ALIMENTO DEL EDO. ARAGUA**

Asesor Académico:

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales

Por: _____
C.I.: _____

La Morita, Mayo de 2015

Dedicatoria

A Dios y a mis padres que me dieron el ser.

A mis familiares que me enseñaron lo que no sabía y
me despertaron a lo que ya sabía.

A mis verdaderos amigos que me aconsejan en todo momento.

A la Escuela, Facultad, Universidad, Región y la Nación para que la
voluntad de cambiar y las acciones que emprendan esten en la
conciencia de todos los que allí laboran.

RECONOCIMIENTOS

Doy gracias a Dios por darme la vida, la familia y amigos de los cuales he tenido la oportunidad de aprender.

A mi madre Carmen Leticia quien es mi apoyo y pilar fundamental, en todo lo que soy, mis éxitos y títulos se los dedico y debo a ella, quien me aguanta y soporta mi carácter, Te amo Madre!.

A la Licenciada Berenice Blanco por el apoyo espiritual y aportes teóricos-metodológicos, gracias a los cuales fue posible la culminación de esta meta.

A todos los Dirigentes Sindicales de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz en el Estado Aragua, en especial al Sr. Jonny Conde del sindicato de Nestle y la Abogada Maria Angelica Correa quienes a pesar de sus ocupaciones, siempre me recibieron con receptividad ofreciendome gran ayuda que facilito el desarrollo de la presente investigación.

A mis amigas Yosmary Herrera , Patricia Cataño y Angelina Lo voi quienes me ayudaron en la aplicación del cuestionario y tabulación de los resultados.

A mis hijos Carlos y Victor por darme la fuerza y animos para seguir adelante en los momentos de desolación con tan solo una sonrisa y su amor.

A Roberto Rosario mi esposo, por su apoyo incondicional para lograr todas mis metas, por su amor, sus regaños y consejos los cuales me han guiado.

A todas las personas que pusieron interés y preocupación de leer y revisar este trabajo, contribuyendo con sus opiniones a mejorarlo y depurarlo hasta lograr el resultado acá presentado.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatoria.....	iv
Reconocimientos.....	v
Índice de Cuadros.....	viii
Índice de Gráficos.....	xvi
Introducción.....	1
CAPITULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema.....	3
Objetivos de la Investigación.....	12
Objetivo General.....	12
Objetivos Específicos.....	13
Justificación de la Investigación.....	13
CAPITULO II	
MARCO TEÓRICO	
Antecedentes de la Investigación.....	15
Bases Teóricas.....	21
Bases legales.....	67
CAPITULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Diseño, Tipo y Nivel de la Investigación.....	88
Población y Muestra.....	90
Población.....	90
Muestra.....	91
Técnica e Instrumento de Recolección de Datos.....	93

Estrategias Metodológicas.....	95
CAPITULO IV	
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	100
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	224
Aproximación del Perfil de los Líderes Sindicales Venezolanos del Sector Alimento del Estado Aragua.....	231
LISTA DE REFERENCIAS.....	232
ANEXOS.....	236

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°		Pág.
1	Población.....	91
2	Muestra.....	93
3	Operacionalización de las Variables.....	97
4	Distribución de la Muestra por Grupo de Edad.....	101
5	Distribución de la Muestra por Sexo.....	102
6	Distribución de la Muestra por Estado Civil.....	103
7	Distribución de la Muestra por Nacionalidad.....	104
8	Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato.....	105
9	Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña.....	106
10	Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación.....	107
11	Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación.....	108
12	Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda.....	109
13	Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad.....	110
14	Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar.....	111
15	Distribución de la Muestra por Parentesco con el jefe del Hogar.....	112
16	Distribución de la Muestra por Dirigente que sabe Leer y Escribir.....	114
17	Distribución de la Muestra por Nivel de la Instrucción de los Dirigentes Sindicales.....	116
18	Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente.....	118

19	Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza.....	119
20	Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten centro de Enseñanza.....	120
21	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés.....	121
22	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés.....	122
23	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués.....	123
24	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés.....	124
25	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura en Italiano.....	125
26	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación en Italiano.....	126
27	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura en Italiano.....	127
28	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Excel.....	128
29	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente PowerPoint.....	129
30	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Outlook.....	130
31	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Internet.....	131
32	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo.....	132

33	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación.....	133
34	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones.....	134
35	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos.....	135
36	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis y Toma de Decisiones.....	136
37	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo.....	137
38	Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la formación Adecuada.....	138
39	Distribución de la Muestra por Recibir Adiestramiento.....	139
40	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva.....	140
41	Distribución de la Muestra por Adiestramiento Libertad Sindical.....	141
42	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Dialogo Social.....	142
43	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno.....	143
44	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia.....	144
45	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos.....	145
46	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal.....	146
47	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnologías.....	147

48	Distribución de la Muestra por Sindical que ejerce otra Profesión.....	151
49	Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical.....	152
50	Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo Ejercido por el Dirigente Sindical.....	153
51	Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo.....	154
52	Distribución de la Muestra por Motivo por el cual el Dirigente Sindical no tiene un Trabajo Adicional.....	155
53	Distribución de la Muestra por Nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical.....	156
54	Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical.....	157
55	Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo.....	158
56	Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo.....	159
57	Distribución de la Muestra por Prestigio al Desempeño como Dirigente Sindical.....	160
58	Distribución de la Muestra por Función que realiza el Dirigente Sindical.....	162
59	Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al Ser Dirigente Sindical.....	163
60	Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al Ser Dirigente Sindical.....	164
61	Distribución de la Muestra por Opinión sobre limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical.....	165
62	Distribución de la Muestra por Opinión sobre limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical.....	166
63	Distribución de la Muestra por como Interlocutor Efectivo.....	167

64	Distribución de la Muestra por razón o motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo.....	168
65	Distribución de la Muestra por razón o motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo.....	169
66	Distribución de la Muestra por Desempeño Efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	170
67	Distribución de la Muestra por razón o motivo de NO desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	171
68	Distribución de la Muestra por razón o motivo del SI desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	172
69	Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT.....	173
70	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	174
71	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	175
72	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	176
73	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	177
74	Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical.....	182
75	Distribución de la Muestra por pertenecer a un partido político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical.....	183
76	Distribución de la Muestra por Agentes políticos causantes de Crisis de Sindicalismo.....	184
77	Distribución de la Muestra por Propuesta del movimiento Sindical para superar los Obstáculos Políticos.....	186

78	Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical.....	187
79	Distribución de la Muestra por Agentes económicos causantes de la crisis del Sindicalismo.....	189
80	Distribución de la Muestra por Propuestas económicas del movimiento Sindical para superar los Obstáculos económicos.....	191
81	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio PIB.....	192
82	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio PNB.....	193
83	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio IPC.....	194
84	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Tasa de Interés.....	195
85	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Reservas Internacionales.....	196
86	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Tipo de Cambio.....	197
87	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Inflación.....	198
88	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Índice de Pobreza.....	199
89	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio IVA.....	200
90	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley de ISLR.....	201
91	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Efecto del entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical.....	202
92	Distribución de la Muestra por Agentes legales causantes de la crisis del Sindicalismo.....	204

93	Distribución de la Muestra por Propuesta Legales para superar los obstáculos legales.....	205
94	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Constitución.....	206
95	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Ley Orgánica del Trabajo.....	207
96	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Empleo.....	208
97	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Vivienda.....	209
98	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Seguridad Social.....	210
99	Distribución de la Muestra por del Seguro Social.....	211
100	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de ley de Alimentación.....	212
101	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ahorro.....	213
102	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley del Inces.....	214
103	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	215
104	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio Ley de Discapacidad.....	216
105	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio Ley de Ciencia, Tecnología e Información.....	217
106	Distribución de la Muestra por efectos de las nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical.....	218
107	Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo.....	220

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICOS N°		Pág.
1	Distribución de la Muestra por Grupo de Edad.....	101
2	Distribución de la Muestra por Sexo.....	102
3	Distribución de la Muestra por Estado Civil.....	103
4	Distribución de la Muestra por Nacionalidad.....	104
5	Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato.....	105
6	Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña.....	106
7	Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación.....	107
8	Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación.....	108
9	Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda.....	109
10	Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad.....	110
11	Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar.....	111
12	Distribución de la Muestra por Parentesco con el jefe del Hogar.....	112
13	Distribución de la Muestra por Dirigente que sabe Leer y Escribir.....	114
14	Distribución de la Muestra por Nivel de la Instrucción de los Dirigentes Sindicales.....	116
15	Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente.....	118
16	Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza.....	119

17	Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten centro de Enseñanza.....	120
18	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés.....	121
19	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés.....	122
20	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués.....	123
21	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés.....	124
22	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura en Italiano.....	125
23	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación en Italiano.....	126
24	Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura en Italiano.....	127
25	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Excel.....	128
26	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente PowerPoint.....	129
27	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Outlook.....	130
28	Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente Internet.....	131
29	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo.....	132
30	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación.....	133

31	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones.....	134
32	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos.....	135
33	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis y Toma de Decisiones.....	136
34	Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo.....	137
35	Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la formación Adecuada.....	138
36	Distribución de la Muestra por Recibir Adiestramiento.....	139
37	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Negociación Colectiva.....	140
38	Distribución de la Muestra por Adiestramiento Libertad Sindical.....	141
39	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Dialogo Social.....	142
40	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Análisis del Entorno.....	143
41	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia.....	144
42	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos.....	145
43	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal.....	146
44	Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnologías.....	147
45	Distribución de la Muestra por Sindical que ejerce otra Profesión.....	151

46	Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical.....	152
47	Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo Ejercido por el Dirigente Sindical.....	153
48	Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo.....	154
49	Distribución de la Muestra por Motivo por el cual el Dirigente Sindical no tiene un Trabajo Adicional.....	155
50	Distribución de la Muestra por Nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical.....	156
51	Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical.....	157
52	Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo.....	158
53	Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo.....	159
54	Distribución de la Muestra por Prestigio al Desempeño como Dirigente Sindical.....	160
55	Distribución de la Muestra por Función que realiza el Dirigente Sindical.....	162
56	Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al Ser Dirigente Sindical.....	163
57	Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al Ser Dirigente Sindical.....	164
58	Distribución de la Muestra por Opinión sobre limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical.....	165
59	Distribución de la Muestra por Opinión sobre limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical.....	166
60	Distribución de la Muestra por como Interlocutor Efectivo.....	167

61	Distribución de la Muestra por razón o motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo.....	168
62	Distribución de la Muestra por razón o motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo.....	169
63	Distribución de la Muestra por Desempeño Efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	170
64	Distribución de la Muestra por razón o motivo de NO desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	171
65	Distribución de la Muestra por razón o motivo del SI desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional.....	172
66	Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT.....	173
67	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	174
68	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	175
69	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	176
70	Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración.....	177
71	Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical.....	182
72	Distribución de la Muestra por pertenecer a un partido político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical.....	183
73	Distribución de la Muestra por Agentes políticos causantes de Crisis de Sindicalismo.....	184
74	Distribución de la Muestra por Propuesta del movimiento Sindical para superar los Obstáculos Políticos.....	186

75	Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical.....	187
76	Distribución de la Muestra por Agentes económicos causantes de la crisis del Sindicalismo.....	189
77	Distribución de la Muestra por Propuestas económicas del movimiento Sindical para superar los Obstáculos económicos.....	191
78	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio PIB.....	192
79	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio PNB.....	193
80	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio IPC.....	194
81	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Tasa de Interés.....	195
82	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Reservas Internacionales.....	196
83	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Tipo de Cambio.....	197
84	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Inflación.....	198
85	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Índice de Pobreza.....	199
86	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio IVA.....	200
87	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley de ISLR.....	201
88	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Efecto del entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical.....	202
89	Distribución de la Muestra por Agentes legales causantes de la crisis del Sindicalismo.....	204

90	Distribución de la Muestra por Propuesta Legales para superar los obstáculos legales.....	205
91	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Constitución.....	206
92	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Ley Orgánica del Trabajo.....	207
93	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Empleo.....	208
94	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Vivienda.....	209
95	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de la Seguridad Social.....	210
96	Distribución de la Muestra por del Seguro Social.....	211
97	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de ley de Alimentación.....	212
98	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ahorro.....	213
99	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley del Inces.....	214
100	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.....	215
101	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio Ley de Discapacidad.....	216
102	Distribución de la Muestra por nivel de Dominio Ley de Ciencia, Tecnología e Información.....	217
103	Distribución de la Muestra por efectos de las nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical.....	219
104	Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo.....	221

INTRODUCCIÓN

El sindicalismo ha jugado un papel fundamental en el progreso social de los países del mundo occidental, a pesar de las diferentes concepciones que han predominado, sobre todo, después de la Segunda Guerra Mundial, con referencia a su estructura, a su relación con las empresas, mediante la contratación colectiva y a su participación en la política económica nacional.

Uno de los grandes logros del sindicalismo ha sido el reconocimiento constitucional del derecho social del obrero a la libre sindicalización que ha pasado a formar parte de la naturaleza de la democracia. En América Latina, sin embargo, y Venezuela en particular, el sindicalismo no ha estado siempre ligado a la defensa exclusiva de los intereses de la clase trabajadora como objetivo primordial, sino muy vinculado a la lucha política, por lo que se ha caracterizado por su dependencia a las tendencias ideológicas de los partidos políticos que históricamente lo han promovido. Pero como estas organizaciones, en sus deformaciones y corruptelas, han perdido la fuerza inicial de su contenido ideológico, el sindicalismo ha seguido el mismo camino de degradación en lugar de ser portador de una renovación y reconstrucción de los partidos corrompidos.

El contexto organizacional actual enfrenta un marco de transformación de la producción y del trabajo, y de nuevas exigencias respecto a la forma de desempeño del individuo en el sitio de trabajo, como consecuencia de las tendencias y presiones del entorno. Estos nuevos desafíos de las organizaciones a nivel mundial requieren nuevas maneras de pensar acerca de las prácticas, las funciones y los líderes sindicales.

El presente trabajo de investigación tiene como fin analizar el perfil de los líderes sindicales del Sector Alimento del Edo. Aragua. El estudio se presentará de acuerdo al siguiente orden:

Capítulo I Planteamiento del Problema: A partir de este se describirá los diversos elementos del entorno que afectan el sindicalismo en la actualidad, tanto a nivel global como regional y nacional, dando especial énfasis al papel de la dirigencia como impulsor de los cambios ante los retos y obstáculos que afronta el sindicalismo actualmente, Formulación de Problema y Objetivos de la investigación a través del objetivo general se señala el fin último que pretende alcanzar el estudio, mientras que los objetivos específicos siguen el orden deductivo indicando los fines parciales trazados en el estudio.

Capítulo II Marco Teórico: Este consta de tres partes, la primera abarca los antecedentes relacionados con el sindicalismo y sindicato, la segunda parte las definiciones y conceptos del movimiento sindical, describiendo los objetivos de los sindicatos, sus formas de organización, cambios en su estructura y explicando la historia del movimiento sindical en Venezuela, los obstáculos del ámbito político, económico, legal y tecnológico que dificultan la acción sindical en la actualidad, los principales retos que deberá asumir el sindicalismo para superar dichos obstáculos, dentro de los cuales la dirigencia juega un papel fundamental orientando a la clase trabajadora. Finalmente, la tercera parte las bases legales en materia sindical.

Capítulo III Marco Metodológico: Se explicará la estrategia metodológica utilizada para el desarrollo de la investigación, especificando el tipo de diseño de investigación pertinente para analizar el perfil del dirigente sindical, así como la población, muestra, operacionalización de la variable que dará respuesta a los objetivos planteados, métodos empleados para la recolección y análisis de la información,

Capítulo IV Análisis e Interpretación de los resultados: Se presenta el resultado obtenido a través de los datos recolectados previamente. El procesamiento de las respuestas de las preguntas abiertas y cerradas permite obtener frecuencias y porcentajes que son analizados.

CAPITULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Las relaciones laborales a través de los años y en todo el mundo han experimentado transformaciones derivadas de los cambios operados en los sistemas económicos y políticos de la sociedad. Por su parte Lucena (1999) las define como “el conjunto regulatorio o normativo – generales y particulares, formales e informales, externas a los actores y generadas por los actores- que se ocupan de regular el empleo y sus diversos aspectos de interés para ejecutantes y beneficiarios”.

Dicha disciplina está constituida por ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia e interactúan entre sí dependiendo de la dinámica existente en dicho sistema. Tradicionalmente se han identificado tres grandes actores representados por la empresa, el estado y los trabajadores. Este último en particular, se ha caracterizado por estructurarse en distintas modalidades siendo la figura del Sindicato, la organización histórica concreta que actúa como el actor representativo de los trabajadores para defender y responder con sus acciones y planteamientos las necesidades de sus afiliados.

El sindicalismo aparece a partir de la revolución industrial como la organización de los trabajadores manuales asalariados enfrentados a los dueños del capital, este movimiento de trabajadores tiene lugar en un sistema moderno, democrático-capitalista, en el cual están vigentes las relaciones laborales, cabe destacar que el sindicalismo ha jugado un papel fundamental en el progreso social de los países del mundo occidental, a pesar de las diferentes concepciones que han predominado, sobre todo, después de la Segunda Guerra Mundial, con referencia a su estructura, a su

relación con las empresas, mediante la contratación colectiva y a su participación en la política económica nacional.

El mejoramiento social de las clases trabajadoras en los países europeos, y en Estados Unidos, tiene mucho que ver con los duros combates sindicales llevados a cabo en ellos. La huelga ha sido su instrumento de lucha, sin que ello haya significado un debilitamiento de la empresa y sí, la prosperidad de la calidad de vida de la clase obrera.

El movimiento sindical en América Latina tiene sus orígenes en un agudo reglamentarismo e intervencionismo estatal que limita el desarrollo de la autonomía sindical, por un lado la intervención directa del Estado a través de la ley, limitando las facultades del empleador y estableciendo reglas de juego en las relaciones entre capital y trabajo; por el otro, la acción directa de los trabajadores organizados en sindicatos que imponen o negocian aquellos límites o reglas, a través del conflicto y la negociación colectiva.

Por estas causas el movimiento sindical que surge en Latinoamérica es débil, por un lado carece de fuerza para oponerse exitosamente a las imposiciones gubernamentales, sean éstas normativas o no, y por el otro, a aceptar de buen grado una reglamentación que si bien le limita rigurosamente sus posibilidades teóricas de acción, de todos modos le garantiza un mínimo de derechos que de todos modos no podrían alcanzar por sí solos, generando así un verdadero círculo vicioso.

Posteriormente en América Latina entre 1982-1995 las relaciones laborales reciben el impacto de la globalización ocasionando procesos de ajustes y reestructuración económica, configuración de nuevos escenarios políticos, normativos, sociales y tecnológicos que se presentan de manera alternante, recurrente o caótica según sean las variables que afecten los respectivos procesos.

El sindicalismo “entendido como el sistema de organización obrera que se expresa a través del sindicato” según García-Pelayo (1991), se encuentra en un proceso de transformación causado por los cambios generados en las relaciones laborales.

Dichos cambios han originado las causas básicas de la crisis sindical, tales como: transformación de los modelos de producción, cambios culturales y sociales.

Parafraseando a Rolando Díaz (1999), al acentuarse las políticas globalizantes, se da la obsolescencia del modelo Taylor-fordista que daba prioridad al modelo de negociación colectiva sobre el modelo de negociación individualista. Evidentemente es muy difícil conservar la solidaridad obrera, cuando los trabajadores entran en competencia entre sí para conservar su empleo.

Es así como esta tendencia a incentivar la individualización por encima de las relaciones colectivas es parte de los nuevos paradigmas productivos que le permiten al empleador aplicar decisiones unilaterales, que sin coincidir con las regulaciones laborales generales o las elaboradas por acuerdo mutuo en el plano colectivo, buscan acentuar la subordinación del trabajador y distanciarlo de sus organizaciones colectivas.

Por otra parte, los cambios culturales y sociales que se han producido en el seno de distintas compañías donde el trabajador muestra mayor interés por los beneficios sociales tales como: salud, educación o seguridad social que en los grandes planteamientos reivindicativos específicos de la actividad laboral.

De lo anteriormente expuesto Zapata (2001) considera otras consecuencias más específicas entre las que se pueden indicar:

- La grave crisis ocupacional producto de los cambios tecnológicos.
- El aumento poblacional de la mano de obra activa.
- Nuevos estilos de producción, introducidos a través de la fragmentación de la empresa que expulsa mano de obra asalariada y que inciden en el congestionamiento mercado de trabajo.
- Alta competitividad entre ocupados y desocupados que debilita la fuerza negociadora de los trabajadores.

- El trabajador activo, teme el despido, pues el sistema en el que se apoyan las nuevas legislaciones laborales atacan la estabilidad del empleo, y por lo tanto, el trabajador se vuelve un elemento mucho más dócil en la relación laboral.
- Los desocupados quieren que se reduzca la jornada de trabajo como forma de compartir ese bien cada vez más escaso que es el trabajo.
- Los formados en las nuevas tecnologías quieren que sus puestos retenidos por trabajadores cuyos méritos derivan de la antigüedad y no de la profesionalidad salgan para tener ellos una mayor oportunidad.

Al respecto la OIT (2006) considera que el movimiento sindical y sus dirigentes deben atender a cambios de orden tecnológico, económico y políticos. Los cambios tecnológicos se han convertido en uno de los principales desafíos que enfrenta el sindicalismo. Dentro del contexto globalizado, se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales.

En el plano económico, la crisis viene dada en principio por la inflación que afecta directamente al sindicalismo, ya que dificulta la firma de convenios colectivos a largo plazo debido a la constante pérdida del valor monetario y al mismo tiempo conduce a un deterioro del nivel de calidad de vida de los trabajadores. La transformación de la economía ha traído como consecuencia inmediata que las empresas ajusten su estructura expresada en un continuo achatamiento, externalización, adelgazamiento de las organizaciones, evidentemente vienen reduciendo las nóminas de las empresas, y debilitando a las organizaciones sindicales; estos mecanismos de reconversión por parte de las grandes organizaciones producen despidos masivos que solo han contribuido al incremento de la tasa de

desempleo, y un aumento de los trabajadores de la economía informal. Organización Internacional del Trabajo.

El incremento del desempleo y de los excluidos limita el poder de acción del sindicato y el de su dirigencia dado que la escasez de puestos de trabajo en el sector formal hace vulnerable al momento de exigir reivindicaciones laborales tales como la contratación colectiva, el aumento del nivel de salario, prestaciones sociales y otras mejoras en las condiciones de trabajo. Los excluidos que originalmente estaban en la periferia y en el campo, ahora se localizan en sitios más visibles y en todas partes, no tienen empleo, o si lo tienen es inestable, mal remunerado, sin protección regulatoria y sujeto a temporalidades. Constituyendo uno de los grandes desafíos de las organizaciones de los trabajadores defender a los débiles y dar respuestas a los excluidos.

La creciente feminización de la fuerza de trabajo es otro de los retos que tienen los sindicatos, ya que la proporción de mujeres que trabajan hoy en la industria manufacturera, administración pública, la educación y la salud ha crecido al punto que representa casi la misma proporción que tiene en la población total (dependiendo de los países, alrededor de 40% del total de a PEA).

Así mismo, se pueden mencionar otros elementos internos “endógenos” referidos a las organizaciones laborales “sindicatos” en el marco de estos cambios y transformaciones a nivel mundial como lo son: la falta de estrategias adecuadas de crecimiento, de objetivos que respondan al interés real de sus afiliados, de instrumentos de acción acordes al poder de la organización, el discurso sindical es obsoleto, fuera de contexto, y por lo tanto no es aceptado ni por los interlocutores, ni por los mismos afiliados; lo que ha traído como consecuencias la desconfianza en la potencialidad de la acción sindical, disminución de los niveles de sindicalización, debilitamiento del poder sindical y no cubrir las expectativas de sus agremiados.

En el caso de Venezuela las relaciones laborales que se establecieron en la últimas cuatro décadas (1958-1998), estuvieron marcadas por un equilibrio relativo, en el marco de una democracia representativa, sostenida por la renta petrolera.

El sindicalismo venezolano no ha estado siempre ligado a la defensa exclusiva de los intereses de la clase trabajadora como objetivo primordial, sino muy vinculado a la lucha política, por tal motivo se ha caracterizado por su dependencia a las tendencias ideológicas de los partidos políticos que históricamente lo han promovido. Pero como estas organizaciones, en sus deformaciones y corruptelas, han perdido la fuerza inicial de su contenido ideológico, el sindicalismo ha seguido el mismo camino de degradación en lugar de ser portador de una renovación y reconstrucción de los partidos corrompidos. Han existido tantas centrales obreras como partidos políticos han dominado el escenario político nacional.

Es probable que de ahí su fuerza, pero también su debilidad. Su fuerza, porque han usufructuado el poder -al menos su dirigencia- cuando su partido lo ejerce. Y su debilidad, porque ha corrido la misma suerte de desprestigio de la organización que lo controla, a más de reproducir sus mismos métodos y corrupciones. Prueba de ello es que apenas una minoría de los trabajadores forma parte de los sindicatos. Su poder es volátil, que se extingue con el viento que bate la transformación y la modernización de las instituciones del país. En la vida política nacional nada es tan antidemocrático como la estructura interna de un partido tradicional o un sindicato. Solamente deciden los cogollos enquistados y cuando se disiente o no se distribuye equitativamente el beneficio de la corrupción de la dirigencia, se crea uno nuevo.

La gestión de los sindicatos se manifiesta en un vasto campo de actividades que trascendieron claramente el área de las reivindicaciones en el ámbito de la empresa, extendiendo su accionar al área social y política. En este último terreno, la acción del movimiento sindical enfatizó la defensa y consolidación del régimen democrático.

En la tradición sindical de Venezuela, hay que reconocer dos momentos históricos en el movimiento obrero-sindical; uno nacido en 1958 y consolidado en el llamado «Pacto de Punto Fijo» (1961), acuerdo cupular de las dos grandes fuerzas políticas actuantes en ese entonces: el partido Acción Democrática (AD) y el partido Social Cristiano (COPEI). Al actuar de este modo, la dirección sindical rehuyó cualquier antagonismo de importancia con el sistema.

De allí surge el principio fundamental del sindicalismo venezolano: ser un sindicalismo eminentemente de negociación y no de confrontación. El movimiento sindical adopta posiciones muy distantes del reclamo radical y la confrontación. La mayoría sindical actuante en la principal central sindical del país, la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), jamás se planteó la posibilidad de limitar significativamente los derechos de propiedad prevalecientes y la distribución del ingreso.

Sin embargo es justo reconocer que el sindicalismo en este periodo consiguió ciertos logros importantes como:

- La creación e institucionalización de la formación profesional de los trabajadores, mediante el Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE).
- La ley de representación laboral en las empresas del Estado.
- La reforma de la ley del Seguro Social y la ley contra despidos injustificados, entre otros.

El otro momento histórico en la vida sindical Venezolana está determinado por el triunfo electoral de Hugo Chávez en diciembre de 1998, fecha en que los partidos tradicionales de Venezuela son barridos del escenario político. Los sindicatos quedan a la deriva, sobre todo la central más numerosa (la CTV), que al desaparecer prácticamente del escenario político los dos principales partidos denominados «puntofijistas», AD y COPEI, quedan sin la «guía» que le proporcionaban estas tradicionales fuerzas políticas.

Los sindicatos en Venezuela viven una etapa de desconcierto y confusión, principalmente la CTV, que aún no atina a darse una política coherente ante la nueva y compleja realidad que vive el país. El fenómeno Chávez golpea el movimiento sindical en la tradicional brújula política y deja sin piso el accionar tradicional de los sindicatos. Esa valoración para nada es negativa, pues los que pensábamos que era necesaria esa independencia del movimiento sindical en relación con los partidos,

podríamos decir que llegó la hora de construir sindicatos con conciencia de clase e independientes de factores externos.

Sin embargo, para Iturraspe (2001), es importante señalar que la relación entre el movimiento sindical y los partidos políticos no es completamente negativa dado que los mecanismos políticos-constitucionales y normativos institucionalizan a los sindicatos, es decir, les reconocen y le brindan soporte para que actúen en el marco político, social y económico. El dirigente sindical venezolano debe examinar si sus atributos personales, de formación y laborales le permiten identificar en la actualidad si está aplicando eficientemente dichos mecanismos para ampliar su campo de acción en la relación con el Estado para el beneficio de los trabajadores.

El movimiento sindical venezolano, acostumbrado a negociar con la clase política «amiga», ahora se encuentra con que la nueva clase política no quiere saber nada de ningún sindicato y menos aún negociar con nada y mucho menos discutir contratos colectivos. Así nace el desconcierto de la clase dirigente sindical, que solía dialogar sin ninguna confrontación, y sin una guía política.

La dirigencia sindical venezolana debe identificar si actualmente está implementando las herramientas de tipo comunicacional y tecnológicas que el sindicalismo necesita en estos momentos con la finalidad de desarrollar mecanismos de acción que le confieran mayor capacidad de movilización y actuación.

La situación sociolaboral en el gobierno de Chávez tiende a empeorar la tasa de desempleo, y según la Oficina Central de Estadísticas e Informática (OCEI) es de 14,8%; fuentes no oficiales llevan este porcentaje a 20%, mientras que en 1998, el último año del anterior gobierno, la cifra proporcionada por la OCEI era de 11%. El sector informal de la economía pasó de 48,4% en diciembre de 1998 a 51,3% en junio de 2000, lo que hace concluir que la mayoría del pueblo se empobreció aceleradamente.

La tasa de sindicalización ronda 17% de la población ocupada, siendo del sector público la gran mayoría de los afiliados a alguna estructura sindical. En el sector

privado la media de afiliación es la misma de los restantes países de la región andina, que se ubica entre 10% y 12% de la población ocupada.

Por estas razones surge la necesidad por parte de la dirigencia sindical en definir un perfil propio que le permita reconocer las debilidades y fortalezas que presenta ante la serie de cambios que afronta el sindicalismo venezolano en estos momentos, especialmente cuando el movimiento sindical se encuentra debilitado mundialmente y regionalmente reflejándose dicha situación en el retroceso vertiginoso de las tasas de sindicalización.

Según Sánchez (1993) en Hernández y Rosario (2002) entendiéndose por perfil “el conjunto de roles, conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores necesarios para el desempeño de una profesión”.

Con este panorama se hace impostergable en el país replantear un sindicalismo con conciencia de clase y autónomo, confiado en la fuerza que genere su propia organización y no que ella esté subordinada a sectores exógenos; es impostergable que el sindicalismo en Venezuela se renueve no solo con nuevos dirigentes sino en sus prácticas y líneas de acción.

El papel de los dirigentes sindicales no se puede centrar en prácticas burocráticas, deben contribuir con sus aportes a la convivencia social, trabajando codo a codo con la empresa y comunidad, de aquí que las organizaciones empresariales y sindicales puedan convertirse en supraorganizaciones que asuman posiciones y roles que trasciendan a sus afiliados. Además de cambiar los objetivos de los sindicatos, también cambian los intereses y necesidades de los afiliados, las funciones de los dirigentes sindicales, entendiéndose por funciones las exigencias y requisitos que deben poseer los dirigentes sindicales en cuanto a: conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes personales.

En este contexto es necesario que los dirigentes sindicales tenga una formación de conocimientos generales, habilidades sociales y las actitudes que permitan resolver

problemas y enfrentar situaciones de contingencia, así como transferir su saber, su saber-hacer y su saber-ser a distintos contextos.

Por ello, el dirigente sindical venezolano tiene un gran reto en sus manos la responsabilidad de replantear la acción y funcionamiento sindical con la finalidad de recuperar los espacios perdidos, asumir un liderazgo en búsqueda de soluciones de los problemas globales, por supuesto junto con las organizaciones específicas de los diversos sectores y espacios de la sociedad. Por tal motivo, se propone en esta investigación y en atención a la problemática planteada, la construcción del perfil del dirigente sindical con información relativa a rasgos demográficos, formativos, laborales, habilidades y destrezas requeridas para enfrentar las nuevas formas de organización del trabajo.

De acuerdo a lo planteado, se presentan las siguientes interrogantes:

¿Cómo han sido los cambios del movimiento sindical en Venezuela?

¿Cuál será el compromiso del Líder Sindical en la Organización de la Venezuela de hoy?

¿Los perfiles y roles tradicionales de los líderes sindicales le permiten enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo a las cuales se enfrentan?

En este sentido, el estudio reviste de gran importancia, ya que caracterizara el perfil de los líderes sindicales de las empresas del sector alimento del Estado Aragua.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General:

Analizar el perfil de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo.

Objetivos Específicos:

1. Describir los actores de las relaciones laborales y su marco regulatorio, así como el papel que han venido desempeñando en las relaciones colectivas en Venezuela.
2. Diagnosticar el perfil actual de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua.
3. Caracterizar los conocimientos, habilidades, destrezas y rasgos de la personalidad de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo.

Justificación de la Investigación

Esta investigación permitirá conocer las distintas formas de sociabilidad y de organización social que a lo largo de la historia de la humanidad van respondiendo a los modos de relacionarse los hombres con los diversos aspectos del quehacer de sus vidas, tanto en lo material como lo espiritual basado en transformaciones constante, teniendo razones para llevarla a cabo, en los ámbitos: Teóricos y Prácticos.

La investigación propuesta busca mediante el estudio de campo, describir el movimiento sindical y las formas de organización del trabajo, por cuanto ella propende a evidenciar esos enfoques que han predominado en el nacimiento, desarrollo, madurez y crisis de la organización sindical con la finalidad de caracterizar el perfil y roles de sus dirigentes sindicales.

Así pues, se considera que la investigación reviste de gran importancia para la Región, Nación y Universidad; ya que sus resultados contribuirán a la reflexión y confrontación de las nuevas formas de organización laboral en Venezuela, servirá para motivar al mejoramiento y formación continua de los trabajadores en función de los acelerados cambios del entorno y de los nuevos requerimientos exigidos por el mundo, empresas, profesionales o rama de industrias, a los líderes sindicales para replantearse nuevas metas y roles para cubrir las necesidades de sus afiliados y

funciones de sus cargos, a los estudiantes de Pregrado y Postgrado como un estudio previo para su revisión y aporte teórico a futuras investigaciones.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Según Méndez (2011), el marco teórico es la descripción de los elementos teóricos planteados por uno o por diferentes autores que permiten al investigador fundamentar los procesos de conocimientos con dos aspectos diferentes: Por una parte, permite ubicar el tema objeto de investigación dentro de las teorías existentes, para precisar en qué corriente de pensamiento se inscribe y en qué medida significa algo nuevo o complementario.

Por la otra, es una descripción detallada de cada uno de los elementos de la teoría que serán directamente utilizados en el desarrollo de la investigación, incluyendo las relaciones más significativas que se dan entre esos elementos teóricos.

Antecedentes de la Investigación

Todo trabajo de investigación exige la búsqueda y revisión de diversos estudios que sirvan de apoyo al tema de interés que se está abordando, con la finalidad de conocer las conclusiones a las que llegaron estos investigadores en sus trabajos y los aportes que brindan al presente estudio se consultaron las siguientes investigaciones relacionadas con el movimiento sindical, perfiles, roles, colectivos, individualización, exclusión, relaciones y organización del trabajo como núcleo conceptual primordial dentro del objeto de estudio. Tomando lo anterior se encuentra que, Arias (2004): define los antecedentes de la investigación como:

Se refiere a los estudios previos y tesis de grados relacionadas con el problema planteado, es decir, investigaciones realizadas anteriormente y que guardan vinculación con el problema de estudio. Debe evitarse confundir los antecedentes de la investigación con la historia del objeto de estudio en cuestión. (p.38).

En correspondencia con lo expuesto por el autor a continuación se presentan los trabajos de investigación consultados, considerados pertinentes y relacionados con el presente estudio:

En este orden de ideas Chourio V., María (2011) en su trabajo de investigación denominado *Igualdad de Género en la Gestión y Representación de las Organizaciones Sindicales Venezolanas*, trabajo presentado para optar al título de Magister Scientarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Administración del Trabajo de la Universidad del Zulia. La cual tuvo como objetivo principal analizar las condiciones culturales, salariales, de segregación ocupacional, capacitación y formación sindical que garantizan la participación femenina en los órganos de gestión y representación de los sindicatos venezolanos, basado en los fundamentos doctrinarios, legales y jurisprudenciales relativos a la igualdad de género a favor de los derechos de la mujer.

Al respecto, examinaron las iniciativas sociales e institucionales que dieron origen a la promoción de la igualdad de género en el mundo, y los antecedentes sobre la intervención de la mujer por vez primera en las organizaciones sindicales, enfocados en la importancia de la transversalización de la perspectiva de género en todas las políticas de igualdad. Asimismo identificaron las condiciones que inciden en la igualdad de género en los sindicatos venezolanos y su protección socio jurídica; para finalmente, determinar los factores que pueden coadyuvar a la participación de la mujer en los órganos de gestión y representación dentro de las organizaciones sindicales venezolanas

El análisis del estudio se presentó empleando una metodología de tipo descriptiva documental, desarrolla sobre la base de los contenidos expuestos en distintos documentos como la Declaración Universal Sobre los Derechos Humanos, en los Tratados, Convenios y Recomendaciones internacionales y a nivel nacional en la Constitución Nacional de la República Bolivariana de Venezuela y demás dispositivos legales que tratan la materia de igualdad y no discriminación por género, complementados con el análisis estadístico que permita observar los índices de

participación femenina tanto en la gestión y representación de las organizaciones sindicales venezolanas como en su papel como delegadas sindical.

Obteniéndose las siguientes conclusiones, que las prácticas machistas y el lenguaje sexista son dos de los factores culturales que afectan en mayor proporción la inclusión igualitaria de la mujer en la actividades de gestión sindical, por encima de los otros factores salariales y de formación y capacitación sindical; aunado a las fallas estadísticas sobre el porcentaje de sindicalización y tasa efectiva de participación en la gestión sindical.

Hechos estos planteamientos, el documento muestra correspondencia con el trabajo de investigación debido a que al plantearse el sindicalismo e igualdad de género, es esta última una de las características personales consideradas para caracterizar el perfil del dirigente sindical, sobre la base de la no discriminación e igualdad de género, y en el entendiendo que las estructuras sindicales están integradas por trabajadores y trabajadoras que luchan a favor de la defensa, mejoramiento y regulación de sus relaciones laborales, a través de una estructura con diferentes niveles de responsabilidad, donde se producen un reparto de tareas, funciones y roles y se establecen mecanismos para la toma de decisiones.

Por otro lado López, Nayarit (2011) en su investigación *Incidencia del Paralelismo Sindical en la Productividad de los Trabajadores y Trabajadoras de las Empresas Manufactureras Metalúrgicas de la Zona Industrial Las Vegas Estado Aragua*, trabajo presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. El estudio tuvo como objetivo principal analizar la incidencia del paralelismo sindical en la productividad de los trabajadores y trabajadoras de las empresas manufactureras metalúrgicas de la Zona Industrial Las Vegas Cagua Estado Aragua. La investigación posee un diseño no experimental de campo de tipo descriptivo, con una población de 159 trabajadores y trabajadoras pertenecientes a las empresas Manufacturas y Derivados de Alambres (MAIDE) y TREFYMACA C.A. Pertenecientes a las

empresas objeto de estudio, la muestra estuvo constituida por 32 trabajadores de (MAIDE) y 31 trabajadores de (TREFYMACA) seleccionada al azar tomando un 25% de la población como representativa debido a su número total de elementos.

Sobre la base de las consideraciones se concluyó que la coexistencia de más de un sindicato genera descontrol de todos los procesos administrativos (productividad, desempeño laboral, líneas de producción, ausentismo y desarrollo de la organización) donde este paralelismo sindical no permite alcanzar y concretizar la toma de decisiones de la empresa, por la dualidad de interés hacia los trabajadores. Del mismo modo en la relación existente entre el paralelismo sindical y la productividad de los trabajadores, el sindicato tiene que ser capaz de mantener la paz laboral, alcanzar beneficios económicos, y mantener el discurso y evitar en los trabajadores la incertidumbre, para ponerlos en función del cumplimiento de las tareas y así poder responder a las principales inquietudes de los trabajadores.

La presente investigación guarda relación con el estudio anterior ya que en el mismo se destaca la importancia del liderazgo sindical, credibilidad de los líderes sindicales y la paz laboral como factores que influyen en la productividad de los empleados. Cabe destacar que cuando se hace referencia al liderazgo no solo se toma en cuenta aquel ejercido en forma directa por el jefe, sino también el sindical ejerciendo ambos gran influencia sobre los trabajadores y trabajadoras, aportando elementos importantes que promueven el compromiso individual ya que éste está relacionado directamente con la posibilidad de representar a sus trabajadores, administrar la convención colectiva y obtener mejores beneficios económicos, laborales, sociales.

Chirinos, Lisbeth (2009) en su trabajo *Formas de Participación del Sindicalismo en Seguridad y Salud Laboral*, para optar al título de Magister Scientarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Derecho del Trabajo de la Universidad del Zulia. La investigación tiene como objetivo general determinar, conforme a la normativa de salud y seguridad laboral, las formas de participación del

sindicalismo en seguridad y salud laboral. Este objetivo es abordado con la estrategia de investigación descriptiva documental, sustentada en el método analítico. Las fuentes para la recolección de información atienden a cuatro ámbitos: Constitucional, legal, doctrinal y hemerográfico.

Al respecto, el sindicalismo en Venezuela ha estado signado por rasgos corporativistas lo cual, ha repercutido en su capacidad de independencia al momento de implementar el diálogo social laboral junto al Estado y al sector empleador. La seguridad y salud laboral debe ser objeto de dicho diálogo por estar encaminada al cuidado físico y mental del trabajador.

En conclusión en Venezuela, los vínculos que han existido entre el sindicalismo y el Estado han sido corporativistas y clientelares por la relación subordinada de ellos frente a aquél, debido a favores y prebendas que han tenido que pagar las organizaciones sindicales por la desorientación de sus representantes al convertir al sindicalismo en un actor político, haciendo a un lado la naturaleza, propósito y razón de ser del sindicalismo, es decir, defender, proteger, representar al trabajador por encima de sus inclinaciones políticas.

Lo anterior, repercute en las manifestaciones de diálogo social laboral el cual, podría conducir a un eventual acuerdo o concertación entre los actores sociales laborales: Estado, empleadores y trabajadores, estos últimos a través de sus organizaciones representativas. El diálogo social laboral requiere respeto y reconocimiento por parte de cada interlocutor, ya que de la marcha del diálogo social laboral dependen las decisiones que en un momento histórico determinado pueden cambiar el mundo de las relaciones laborales.

Sin duda alguna el trabajo de investigación realizado por Chirinos tiene correspondencia con el estudio a realizar, ya que reesfuerza el objeto de la investigación al mencionar los complejos desafíos y dificultades enfrentados por las organizaciones sindicales ante las transformaciones de las formas organizativas del trabajo. Derivado de la organización de la producción, se lleva a cabo la organización del trabajo. De la constitución y fortalecimiento de las organizaciones sindicales se

derivan los procesos de interlocución entre empresas y trabajadores, que constituyen la plataforma de las relaciones de trabajo. Las organizaciones de los trabajadores han debido acomodarse a los procesos de organización empresarial, sometidas a constantes transformaciones.

Bases Teóricas

Movimiento sindical en America Latina y en Venezuela

El Sindicalismo aparece a partir de la Revolución Industrial como la organización de los trabajadores manuales asalariados enfrentados a los dueños del capital en la defensa de los intereses de su clase relacionados con el trabajo y el ingreso.

Los movimientos sindicales en Venezuela datan desde 1864. Sin embargo, fue a principio de 1920, cuando comienza a formarse organizaciones mutualistas con el fin de ayudar a la clase laboral. En 1928 ejercieron gran influencia en la lucha obrera por la conquista de mejores condiciones humanas, sociales y económicas. La Federación de Estudiantes de Venezuela convocó jornadas públicas, y entre los actos programados destaca la marcha al Panteón Nacional.

En 1928 aparece la primera Ley del Trabajo, cuyo propósito fundamental era regular las relaciones a favor de los empresarios. Esta Ley fue calificada como “una artimaña del gomecismo”, pero en todo caso se considera como un símbolo de la nueva época política, económica y social en la que entraba Venezuela.

Para el año de 1931 se funda en Cabimas la Sociedad de Auxilio Mutuo de Obreros Petroleros (SAMOP), en forma cautelosa y los dirigentes son apresados antes de iniciar la huelga que tenían programada.

En 1936 comenzó un proceso rápido de formación sindical, especialmente a partir de la aprobación de la Ley del Trabajo, surgen las organizaciones sindicales de los ramos de trabajadores del petróleo, calzados, cigarrillos, construcción, transporte, carpintería, panaderos, sastres, empleados privados, tranviarios, textiles y otros. Junto con la promulgación de la Ley del Trabajo los hechos fundamentales de 1936 son la creación de la Confederación Venezolana del Trabajo (CVT), la celebración por primera vez en Venezuela del 1 de Mayo y la huelga petrolera.

Para fines de 1936 hay 105 sindicatos con 50.652 obreros afiliados, de ellos 41.127 están ubicados en el Zulia, Distrito Federal y Miranda.

El gobierno de López Contreras por un lado legalizó al sindicalismo a partir de la Ley del Trabajo y concedió ciertos beneficios a los trabajadores, pero por otro lado los controló, especialmente bajo el supuesto de comunistas.

A finales del gobierno de López Contreras la actividad sindical decrecía, así como la legalización de los sindicatos, como consecuencia de los obstáculos puestos por el gobierno a la sindicalización.

Con el ascenso a la presidencia del General Isaías Medina Angarita, en 1941, gracias a su política democrática, el movimiento sindical va a experimentar un notable crecimiento. El gobierno de Medina busca la armonía y conciliación y por ello impulsó el cooperativismo con la Ley del 16 de Julio de 1942.

El 23 de Marzo de 1944 se convocó la Convención Nacional de Trabajadores, estuvieron presentes 134 organizaciones laborales. El fin de esta convención era refundar la CVT, apuntalar beneficios para los trabajadores y la constitución del seguro social. Pero las diferencias entre adecos y comunistas dieron pie al gobierno para suprimirla e ilegalizar 93 sindicatos y 3 confederaciones, basándose en el inciso VI del art. 32 de la Constitución Nacional. Nace el paralelismo sindical. Se pusieron trabas al desarrollo sindical, mediante demoras en la legalización de los sindicatos. Esto facilitó la creación de sindicatos propatronales. Los patronos también utilizaron el paralelismo sindical. Sin embargo a pesar de la disolución de la Convención Sindical del '44 y de estos artilugios, siguió el movimiento sindical en auge.

El 17 de Julio de 1944 nace FEDECAMARAS. Se conforman los actores de un sistema de relaciones industriales. En 1945 se pasó de 175 a 252 sindicatos. Es decir, organizaciones ilegalizadas se legalizan. En 1946 habrá, después del golpe de Octubre de 1945, 773 sindicatos, de los cuales 531 serán legales.

En 1947 es el año de nacimiento de la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), basándose en el espíritu y programa de la fenecida CVT (Confederación Venezolana del Trabajo) que se había fundado en 1936. Con la nueva constitución se amplían los derechos sindicales.

En Noviembre de 1948 cayó el gobierno de Rómulo Gallegos y empezó la dictadura militar. Esta reprime el sindicalismo. Su acción va dirigida especialmente contra adecos y comunistas, bajo el supuesto que actuaban políticamente. Para esa época existían 1.053 sindicatos.

El 25 de Febrero de 1949 (decreto n° 56) se disuelve la CTV y sus 24 Federaciones. Este año no se permite la celebración del 1º de Mayo, aunque previamente el gobernador la había autorizado.

El 3 de Mayo de 1950 se inició la huelga petrolera. Con ella se esperaba un golpe de estado de militares progresistas.

El 6 de Mayo de 1950 se clausuraron 43 sindicatos de COSUTRAPET y ANDE. A continuación los sindicatos se camuflaron en las organizaciones oficiales para participar.

En 1952 nació MOSIP (Movimiento Sindical Independiente). CNT (Confederación Nacional de Trabajadores) es la central de trabajadores del Régimen, que para 1955 afirma afiliar 23 federaciones y 663 sindicatos. En 1955 Venezuela se desafilió de la OIT, ante los reclamos de ésta, tras el envío de una comisión (1951), por la ausencia de libertad sindical y la persecución de los sindicalistas y sindicatos libres y democráticos en Venezuela.

En 1957 se conformó el Frente Obrero articulado a la Junta Patriótica. El Frente Obrero impulsó el proceso de huelga política insurreccional contra el régimen de Pérez Jiménez. Presentó el “Manifiesto del Frente Obrero de la Junta Patriótica” contra Pérez Jiménez y particularmente contra el Ministro del Trabajo Carlos Tinoco Rodil. En él se pedía de la disolución de la CNT y el rechazo de la dictadura. Con la caída de la dictadura el 23 de Enero de 1958, el sindicalismo vivió una primera etapa de unidad sindical con el Comité Sindical Unificado. Comenzó el proceso de reconstitución del sindicalismo y la recuperación de sus bienes. En Marzo Venezuela vuelve a la OIT. Se firma el 24 de Abril el Avenimiento obrero-patronal, acuerdo entre patronos y obreros en búsqueda de la paz laboral y la consolidación de la democracia, en momentos de alta conflictividad social. Con él se desarrolla la

contratación colectiva y las vías de conciliación y armonía frente al conflicto y la huelga.

Del 13 al 21 de Noviembre de 1959 se tuvo el III Congreso de los Trabajadores, donde se refundó la CTV en un clima de libertades, unidad y defensa de la democracia. Es un evento “democrático, clasista y unitario” (Informe del CSUN). En el IV Congreso de la CTV (10-12 de Noviembre de 1961), adelantado un año, se expulsó a comunistas y minoristas de la CTV, 7 miembros del Comité Ejecutivo fueron expulsados y esto como cascada se desplegó a nivel regional y local. Los comunistas respondieron con su propio IV Congreso, fundando la CUTV en 1964 con 4 federaciones adscritas. CODESA se legalizó en 1964 con 5 federaciones.

Con la democracia se incrementó la sindicalización. El paso del sindicato de empresa al industrial se va haciendo poco a poco hasta ser legislado en la LOT. Los sindicatos del sector público señalaban el camino (Fetrasalud, Fetraeducación, etc).

Con motivo de la guerrilla, AD se apoderó del movimiento sindical. Pero la división de AD y la creación del MEP en 1967 incidió en la pérdida de fuerza de AD en la CTV. Un buen número de dirigentes sindicales (30% de los miembros del Comité Ejecutivo), encabezados por el Presidente de la CTV, José González Navarro se van al MEP. Los mepistas controlaron entonces FEDEPETROL, la FVM, la Federación de Trabajadores de los estados Zulia y Carabobo, la Federación de Trabajadores de la Caña de Azúcar y una importante fuerza en los sindicatos siderúrgicos. En 1970 recuperó la CTV. En 1971 se dividió CODESA, creándose una cuarta Central, la CGT.

En la década del ´70 hizo su aparición el sindicalismo clasista y autónomo, crítico del tipo sindical mayoritario. UTIT con sus huelgas textileras incidió en este tipo de sindicalismo. Su acción novedosa fue la toma de la Catedral de Caracas. En el período de la Gran Venezuela y del capitalismo de Estado, promovidos en el primer gobierno de Carlos Andrés Pérez, el sindicalismo mayoritario entró como socio mayor en las conversaciones tripartitas de concentración nacional, y en 1980 se

propuso la tesis de la cogestión en el contexto del capitalismo de Estado, aunque esto quedó solamente a un nivel discursivo.

La crisis económica y política que sufre el país desde los ochenta encuentra al sindicalismo dividido y fragmentado, afincado en sus viejos esquemas partidistas y no democráticos, con necesidad de refundarse desde nuevos, esquemas, valores y despartidización. El Nuevo Sindicalismo de la Causa R y otros intentos buscan una organización obrera más participativa, autogestionada desde las bases y desde su origen clasista. Algunos de los medios fundamentales de que se ha servido el sindicalismo, son la negociación y conflictividad para la obtención de sus objetivos.

En 1990 fue aprobada la Ley Orgánica del Trabajo, que entró en vigencia en plenitud el 1 de Mayo de 1991. Para 1995 existen en Venezuela cuatro confederaciones que son las siguientes: Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela (CUTV), Confederación de Sindicatos Autónomos (CODESA) y la Confederación General de Trabajadores de Venezuela (CGT). Existen también el sindicalismo independiente y ciertas corrientes que, siguiendo afiliadas a una de las centrales, sin embargo buscan un nuevo modelo sindical.

A continuación se señalan algunos rasgos históricos de la primera y principal Confederación de trabajadores del país (CTV).

Representatividad

A raíz de la gran proliferación de sindicatos de empresas en las décadas 1960 – 1980, la CTV fue perdiendo fuerza de lucha y credibilidad (por su asociación con los partidos políticos) a la vez que aumentaba la dispersión de sus acciones.

Pluralismo Político

La mayor fuerza sindical del período era la representada por Acción Democrática, luego el MEP, COPEI en un tercer puesto y finalmente el MAS el cual no logró penetrar en la clase obrera. Aunque existía diversidad de tendencias políticas, era notable la hegemonía de AD dentro del movimiento obrero.

Respuestas de Cara a la Crisis Económica del País

Durante los congresos de la CTV del período de 1960-1980 las conversaciones giraron en torno a temas de unidad sindical, la lucha contra la burocracia, la corrupción sindical, la autonomía sindical frente a la hegemonía partidista y la necesidad de formar las estructuras internas de la CTV, la CTV mantuvo un capitalismo de estado hasta la crisis que se venía gestando durante el período presidencial de Luis Herrera Campins, en donde se da el decreto de liberación de precios y la CTV se ve obligada a reformar el sistema capitalista en la línea de una economía capitalista mixta integrada, democratizada en lo social y en lo político.

No es sino hasta el IX congreso durante la presidencia de la CTV de Delpino cuando se emite un documento que se constituyó en el eje de las discusiones, fue estipulado “Situación Económica Venezolana y la Estrategia de la CTV frente a la Crisis”. Desde ahí se discutieron otros temas como el de la reafirmación de la congestión, añadiendo nuevos modos de participación inscritos en el sistema económico de participación, señalado en el VII Plan de la Nación, afirmación de las estructuras sindicales basadas en sindicatos por ramas de industrias, democracia sindical, contratación colectiva, reactivación económica, etc.

La Ley para la Protección de las Garantías y Libertades Sindicales

La Asamblea Nacional aprobó en primera discusión esta normativa y se apresta a darle la segunda. Al decir de la Organización Internacional del Trabajo, el respeto de la libertad sindical en el mundo es una exigencia primordial y asienta igualmente que sin libertad sindical, o dicho con otras palabras, que sin organizaciones sindicales de trabajadores y empleadores autónomas, independientes, representativas, no se logra el bienestar común. En el mismo sentido, la OIT afirma que la libertad sindical constituye un bastión para salvaguardar la paz y la justicia social. De allí la trascendencia de esta nueva ley, que va a desarrollar los principios, instituciones, derechos y garantías de los trabajadores y empleadores, para constituir las organizaciones sindicales que estimen más convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses sin autorización previa y en forma autónoma e independiente.

La libertad como garantía

En el contexto de nuestro constitucionalismo social, desarrollado en la Constitución Bolivariana -sobre la base de la Ley del Trabajo de 1936 y los convenios de la OIT, números 87 (Libertad Sindical, 1948) y 98 (Sindicalización y Negociación Colectiva, 1949), ambos ratificados por Venezuela- se establece el derecho de los trabajadores y trabajadoras a constituir los sindicatos libremente y sin autorización previa para la mejor defensa de sus derechos e intereses; el de afiliarse o no; el principio de que no están sujetos a intervención, suspensión o disolución por vía administrativa (política); se prohíbe la discriminación o injerencia; se garantiza la inamovilidad (fuero sindical) para los trabajadores que promueven las organizaciones o sus directivos; el principio de la democracia sindical; la alternabilidad de las juntas directivas mediante el voto universal, directo y secreto. Se establecen, asimismo, las sanciones para los dirigentes y representantes que abusen o se lucren, y la obligación de la declaración jurada de bienes. En este contexto intangible se garantiza la libertad

sindical (artículo 95). Sin libertad sindical no hay organizaciones aguerridas, autónomas y honestas.

Bien jurídico tutelado

El proyecto fue presentado por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral y tutela los principios, instituciones, derechos y garantías que protegen las garantías y libertades sindicales, como medio para lograr la justicia social. Entre otros aspectos desarrolla el de la democracia sindical como expresión de la noción de democracia general, garantizando la libertad de asociación, afiliación, libertad de acción y gestión sindical, la no injerencia, la no discriminación, la inamovilidad, la protección contra los abusos en el ejercicio de la libertad sindical. Trata de barrer con las prácticas y los vicios, abusos que tanto daño y desprestigio le trajeron a los sindicatos (salvo honrosas excepciones) y entre ellos: la venta y comercialización de los puestos de trabajo en el sector petrolero; cobro de comisiones disfrazadas de costas sindicales mil millonarias; las licencias sindicales indefinidas pagadas; privilegios, beneficios y prebendas contra la ley; cobros desmesurados de prestaciones sociales en organismos y empresas del Estado privatizadas o en vía de reestructuración; la confiscación de los derechos a la negociación colectiva y a la tramitación de los conflictos colectivos, y al derecho de huelga, manipulación de institutos de crédito y bancarios provenientes de aportes de los trabajadores.

Objetivos y principios

La ley tiene el reto de la democratización sindical para que los trabajadores tengan derecho a tener unas organizaciones que sean interlocutoras sociales válidas frente al Estado, los empresarios y la sociedad civil. Además, busca devolverle a los sindicatos la soberanía y desarrollar los principios de la Constitución contenidos en el artículo 95 (libertad sindical), garantizar la alternabilidad democrática mediante el voto

directo, secreto e universal a través de un sistema sindical electoral: se crea el registro electoral con una base confiable de datos para evitar los fraudes sindicales. Se elimina la representatividad y legitimidad de las directivas de sindicatos, federaciones y confederaciones que tengan su período vencido, las causales de pérdida inmediata de la condición de dirigente por diversas causas, entre otras, por falta de presentación de balances financieros y por la no convocatoria a elecciones, entre otros puntos. Se amplía la protección de la inamovilidad a los promotores de la agrupación sindical desde que inician los trámites, se reconoce el referéndum aprobatorio, el consultivo, y el revocatorio. Lo anterior constituye un relanzamiento de un nuevo paradigma de los sindicatos.

Cambios en las Relaciones Laborales y Nuevas Formas de Organización
Transformación de los trabajadores y sus organizaciones

El impacto de la mundialización sobre las organizaciones laborales en América Latina ha sido violento, los procesos de ajustes y reestructuración económica que tuvieron lugar, entre 1982-1995, impactaron en ellas y en sus actores sociales. Esto obedece al hecho, de que las nuevas reglas del mercado han obligado a rápidos procesos de cambios y reestructuración en la empresa. Tales procesos han significado en la casi totalidad de los casos, drásticas reducciones de personal, con la consiguiente debilitación «en muchos casos, aniquilación» de la organizaciones que hacían vida dentro de ella; ejemplo: sindicatos, confederaciones, entre otras. Rolando Díaz: 1999, al acentuarse las políticas globalizantes, se da la obsolescencia del modelo Taylor-fordista que daba prioridad al modelo de negociación colectiva sobre el modelo de negociación individualista, pero en los últimos años se abre paso el modelo de negociación individualista, y el éxito de este nuevo modelo es el que abre camino al debilitamiento de la organización sindical. Evidentemente es muy

difícil conservar la solidaridad obrera, cuando los trabajadores entran en competencia entre sí para conservar su empleo.

Es cierto que la reestructuración productiva en diversos sectores de la economía, ha dado paso al surgimiento de nuevas empresas «fundamentalmente en el área de los servicios», pero en su gran mayoría son de pequeñas dimensiones y es muy difícil que en ellas exista la presencia sindical.

Por otra parte, los cambios de valores que se han producido en el seno de las distintas compañías nacionales, han sido insensibles en lo que respecta a la idea de solidaridad, pues privilegian lo individual frente a lo colectivo que es la base del sindicalismo, y hace que entre en crisis. Esos cambios son observables sobre todo, en el papel subordinado que juega la regulación laboral o en el peso que tienen algunos beneficios sociales tales como salud, educación o la seguridad social de los trabajadores.

Según Zapata (2001: 188-189), esos cambios cierran todo un periodo histórico que se caracterizó por grandes transformaciones de la estructura sindical, y que habían sido inducidas por políticas industrializadoras.

En muchos casos, no sólo ha cambiado la cultura general de la sociedad, sino que ese cambio arrastró un cambio en la cultura del trabajador frente al sindicato. Hoy el trabajador está más interesado probablemente en las soluciones puntuales, que pueda brindarle su sindicato con relación a su vida familiar (asistencia médica y legal, descuentos comerciales, cooperativas de consumo, estructuras deportivas o vacacionales, etc.); que en los grandes planteamientos reivindicativos específicos de la actividad laboral.

Lo anteriormente expuesto, originan las causas que se pueden considerar como básicas de la crisis sindical, tales como: transformación de los modos de producción, cambios culturales y sociales; de los cuales resultan otras consecuencias que son más específicas, y tienen su origen en ellas.

Entre estas consecuencias podríamos indicar:

- En primer lugar, la grave crisis ocupacional producto de los cambios tecnológicos.

- El aumento poblacional de la mano de obra activa.
- Nuevos estilos de producción, introducidos a través de la fragmentación de la empresa que expulsa mano de obra asalariada y que inciden en el congestionado mercado de trabajo.
- Alta competitividad entre ocupados y desocupados que debilita la fuerza negociadora de los trabajadores.
- El trabajador activo, teme el despido, pues el sistema en el que se apoyan las nuevas legislaciones laborales atacan la estabilidad del empleo, y por lo tanto, el trabajador se vuelve un elemento mucho más dócil en la relación laboral.
- El desocupado, considera al trabajador activo como un privilegiado y piensa que debería existir una mayor rotatividad en los empleos; un ejemplo es que los jóvenes pretenden que los ancianos salgan antes de sus puestos de trabajo para ocuparlos ellos.
- Los desocupados quieren que se reduzca la jornada de trabajo como forma de compartir ese bien cada vez más escaso que es el trabajo.
- Los formados en las nuevas tecnologías quieren que sus puestos retenidos por trabajadores cuyos méritos derivan de la antigüedad y no de la profesionalidad salgan para tener ellos una mayor oportunidad.

Esta gran competencia entre trabajadores favorece en definitiva a debilitar la solidaridad obrera, ya debilitada de por sí por los fuertes cambios en la cultura laboral.

Por otra parte, Zambrano (2001: 23), señala que:

“En la sociedad posmoderna la informática y las telecomunicaciones se transforman en instrumentos “antropogénicos”, médium que genera un nuevo “anthropos” «hombre»; un nuevo tipo de ser humano, que cada vez menos puede definirse en términos productivos pues la progresiva sustitución del trabajo humano por maquinarias, deja a los trabajadores:”

- Sin autodefinition social.
- Con una mayor pérdida de sus puestos de trabajos, producto de la intensificada digitalización de la economía.

- Desplazamiento del trabajo industrial disciplinado.
- Una vida rutinaria, nuevas formas de organización familiar, perdiéndose así la identidad social y personal.
- Otra causa está relacionada con la descentralización y segmentación del proceso productivo de la empresa.
- A la gran empresa concentrada en su fábrica, se contraponen una empresa mucho más pequeña y flexible que *externaliza* parte de sus servicios hacia otras empresas, generalmente de reducidas dimensiones.
- Esa fragmentación produce evidentemente una atomización de los trabajadores, que vuelve más difícil su organización.

Para Antunes: 2003:19, la década de los ochenta presencié en los países de capitalismo avanzado, profundas transformaciones en el mundo del trabajo, en sus formas de inserción en la estructura productiva y en las formas de representación sindical y política. Fueron tan intensas las modificaciones que se puede afirmar que la clase-que-vive-del-trabajo, sufrió la más aguda crisis de este siglo, que afectó no sólo su materialidad, sino que tuvo profundas repercusiones en su subjetividad y en la íntima interrelación de estos niveles, que afectó su forma de ser.

Para este autor, los cambios y las transformaciones que se han dado en el mundo del trabajo se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Década de gran salto tecnológico, con la automatización, la robótica, y la microelectrónica, que invadieron el universo fabril, insertándose y desarrollándose en las relaciones del trabajo y de producción del capital.
- Los procesos productivos tayloristas y fordistas se combinan con otros (neofordismo, neotaylorismo), derivados de las experiencias de la “tercera Italia”, llamado Kalmarismo.
- Surgen nuevos procesos de trabajo, el cronómetro y la producción en serie y de masas son sustituidos por la “flexibilización de la producción y la especialización flexible”.

- Surgen nuevos patrones de “gestión de la fuerza de trabajo”, tales como: la gestión participativa, la calidad total, círculos de control de calidad, que son traídos del mundo Japonés.
- Cambio radical de paradigma, del fordismo se pasa al “toyotismo” o “Onhismo”.
- Los derechos laborales son desregularizados, flexibilizados, con la finalidad de dotar al capital de instrumentos necesarios para adecuarse a esta nueva fase.
- La clase trabajadora es más heterogénea, fragmentada y compleja, lo que ha significado una merma en la tasa de sindicalización a nivel mundial.

Así mismo, enfatiza el autor, que se ha producido una importante expansión del trabajo asalariado, a partir de la expansión del asalariamiento del sector de servicios; así como también la incorporación del contingente femenino al mundo obrero del trabajo.

Según Lucena (2001: 15), otra consecuencia que deriva de los cambios tecnológicos y que tiene sus efectos en la adhesión sindical, es que las nuevas tecnologías han transformados muchos “blue collar” en “white collar”.

Presenciamos el surgimiento de nuevas categorías profesionales de alta capacitación pero con poca o nula conciencia de clase. El antiguo obrero metalúrgico (taylorista-fordista) que ensamblaba y soldaba piezas es hoy sustituido por técnicos especializados de túnica blanca que manejan a través de la computadora y de sofisticados robots el proceso de producción (onhista). Es indudable que la expansión del sindicalismo estuvo ligada a la fuerza de la voz de los “blue collar” en las organizaciones sindicales: la menor presencia de los sectores obreros «la llamada *clase obrera*» en los sindicatos, contribuye a cambiar el perfil de estos (Lucena, 2001).

Nuevas modalidades de trabajo, como la tercerización, y el abuso de formas contractuales como el contrato a prueba (Argentina y Venezuela), estimulan formas de trabajo donde no ingresa el poder sindical.

Se asiste también al fenómeno de la privatización de las empresas públicas que tenían una alta tasa de sindicalización (Argentina, Venezuela): el despido de

trabajadores del sector público o su “tercerización”, ha contribuido a la disminución de los niveles de sindicalización (Lucena, 2001).

Para Zapata (2001: 20), la transición del modelo de desarrollo basado en el proyecto de industrialización por sustitución de importaciones hacia un modelo de desarrollo basado en la inserción de las economías latinoamericanas en el mercado internacional, puede enfocar cuatro transformaciones que se han puesto en marcha:

- La apertura de mercados internacionales.
- Los cambios en la estructura ocupacional.
- La privatización de las empresas estatales.
- La ofensiva contra el sindicalismo organizado.

También debe indicarse como causa del debilitamiento de la fuerza sindical, la crisis ideológica contemporánea, en especial, la del modo marxista. El marxismo «más allá de la valoración que cada uno pueda realizar», constituyó en muchas organizaciones sindicales un elemento de gran cohesión y unidad a la hora de la toma de decisiones.

Paradójicamente, el sindicato encuentra hoy un competidor altamente capacitado en la propia empresa; pues la empresa ha modificado sus estrategias, y hasta hace pocos años, los empresarios adoptaban actitudes defensivas frente a las organizaciones sindicales. Las nuevas estrategias de gestión de recursos humanos plantean un acercamiento de la dirección de la empresa hacia los trabajadores que en ella se desarrollan, así como también, manifiestan una mayor atención a los problemas de sus trabajadores, con la finalidad de estimular actitudes más participativas y también con el propósito de eliminar la intervención sindical (Raso, 1998).

En América Latina, los Estados se han mostrado generalmente excluyentes frente al debilitamiento del poder sindical; sus políticas de no intervención en el sistema de relaciones laborales han confirmado tácitamente el desequilibrio de fuerzas entre la empresa y el sindicato (Novick, 2001).

Pero si atribuyéramos todas las causas de la crisis sindical a factores externos, estaremos sólo percibiendo una visión simplista e irresponsable de la organización sindical en la actual coyuntura. Cedrola (1999), expresa, que así como existen elementos *exógenos* de la crisis sindical, encontramos elementos *endógenos* que inciden en la baja tasa de adhesión y en la estructura misma del sindicato. Entre estos elementos internos, propios de la organización, encontramos muchas veces la falta de estrategias adecuadas de crecimiento, de objetivos que respondan al interés real de sus afiliados, de instrumentos de acción acordes al poder de la organización.

En países como: Argentina, Colombia, Venezuela, se ha producido el estancamiento de ciertos dirigentes sindicales que ha traído como consecuencia la desconfianza en la potencialidad de la acción sindical. Por otra parte, hay países donde es notorio el vínculo entre poder político y el poder sindical como es el caso de México, Argentina y Venezuela, en otros, cuya relación es de vinculación o confrontación según el partido político que se le atribuya en determinado momento el poder, así como también existen “simpatías” entre determinado sector político y el movimiento sindical (Raso, 1998).

También se señala que, en diversos países de América Latina la distancia entre las cúpulas sindicales y las bases obreras se hace cada vez mayor, mientras, es general el desinterés del movimiento sindical hacia los desempleados y los trabajadores autónomos. Se percibe también una resistencia a toda nueva modalidad de trabajo. En vez de negociar nuevas formas de trabajo participativo, la tendencia es la oposición a todo cambio (Lucena, 2001).

De la Garza, afirma que los estudios historiográficos centrados en la democratización y luchas políticas de los sindicatos, han sido sustituidos, a consecuencia de la reestructuración productiva, tanto para los sindicatos como para sus estrategias; estos nuevos estudios pasaron por dos etapas:

- En la primera se puso el acento en las derrotas sindicales de finales de los ochentas frente a la reestructuración de las empresas.

- En la segunda, en los noventa, en los casos de negociaciones exitosas para los sindicatos.

Así se acuñó un contenido para el concepto de neocorporativismo, diferente al de Schmitter, en el sentido de un sindicato que sin dejar de ser de Estado, se vuelve de empresa. Es decir, los estudios actuales de los sindicatos han dejado de hacerse como los historiográficos. Se ha reutilizado el concepto de corporativismo para relacionarlo con la interacción entre sindicato y empresa dentro de los procesos productivos con el sistema de relaciones industriales.

Según el autor, hay dos formas de corporativismo; el societal y el de Estado, y sus características formales se pueden enumerar de la siguiente manera:

- Hay una gran monopolización de los representantes de los trabajadores en una gran corporación o central.
- Hay mecanismos para erradicar las organizaciones paralelas competitivas que pueden estar pautadas por Ley.
- Incorporación obligatoria de los obreros a sindicalizarse, “Close Shop”.
- Continua mediación estatal, pero empujando al monopolio sindical.
- Control unitario del liderazgo.

Para De la Garza (2003: 21,22), el concepto de corporativismo viene relacionado a la evolución del estado social, que nace de la “cuestión Social”, de la revolución industrial y el capitalismo del siglo XIX, con la exclusión política, social y económica de los hombres de finales de siglo, y parte del contexto del pacto existente entre los individuos para superar los impases.

Así mismo, se puede decir, que en el estudio de las organizaciones laborales «sindicatos», y sus transformaciones, hay elementos internos «endógenos» referidos al *discurso* sindical, que muchas veces responde a criterios y mentalidades propios de épocas anteriores y no dan respuesta a los cambios que hoy presentan las nuevas organizaciones. Pues los cambios violentos que ha sufrido la sociedad, en el orden político, económico, social, y cultural, hacen que el sistema de relaciones laborales cambie, ya que la solidaridad de la fábrica es desplazada por valores individuales, por

lo tanto, un discurso sindical errado ya no es válido para estas realidades, el mismo es obsoleto, fuera de contexto, y por lo tanto, no es aceptado ni por los interlocutores, ni por los mismos afiliados.

En tal sentido, debe reconocerse en términos generales, que el sindicato muchas veces y especialmente en nuestra realidad venezolana, es un *mal comunicador*, pues en un mundo donde existen carreras universitarias que capacitan para la comunicación, y dominado por el crecimiento e impacto de los medios de comunicación, el sindicato no puede seguir confiando en un lenguaje inculto que muchas veces no llegan a sus pares, que no satisfacen las expectativas de sus agremiados, ya que los mismos están mejor capacitados y más abiertos a otro tipo de lenguaje que el utilizado y manejado por el sindicalismo actual.

Nueva forma de sindicalización en Venezuela

Si bien es cierto, las transformaciones productivas han debilitado a los sindicatos en mayor o menor grado, no es menos cierto que estos han adoptados posturas que rompen con las conductas tradicionales «luchas por las reivindicaciones salariales y sociales» que ellos venían cumpliendo, tal es el caso de asumir objetivos empresariales como propios de los sindicatos, o adoptar posiciones a favor del incremento de la productividad como forma de resolver el problema de desempleo, a manera de mermar la desindicalización en las empresas y darle respuesta a los afiliados.

Díaz (2000) apunta, que la erosión de las bases sindicales provino principalmente de la disminución de los puestos de trabajo y la creciente informatización del empleo, factores que se combinaron para disminuir aceleradamente la tasa de sindicalización.

Iranzo y col. (2001:242), señala que entre 1988 y 1998 (sobre todo en 1989), se aplica la primera política de ajuste; el número de trabajadores sindicalizados en Venezuela disminuyó en 26,6%, cayendo las tasas de sindicalización de 40,3% en 1988 a 23% en 1998 (OIT, 1988; OCEI, 2000). Entre 1994 y 1998, las tasas de

sindicalización del sector público y privado se redujeron en ocho puntos porcentuales, pasando de 66% a 58,4% y de 19,5% a 11,3%, respectivamente. Las variaciones en términos absolutos de la población sindicalizada entre 1994 y 1998 fueron negativas en todas las ramas, pero la caída más pronunciada se dio en los servicios financieros y empresariales (de -42,6%), en la actividad comercial (-45%), y en la construcción (-38%).

Como podemos notar, las políticas de ajuste económico dadas en la última década del siglo XX, y principios del siglo XXI, son las que han mermado la caída de la organización sindical en Venezuela.

Crisis del sindicato venezolano

En la tradición sindical de Venezuela, hay que reconocer dos momentos históricos en el movimiento obrero- sindical; uno que se le ha denominado “PUNTOFIJISTA”, por la influencia que tuvo en él los acuerdos políticos de los partidos que tenían un gran peso después de la caída de Pérez Jiménez, a comienzos de 1958 y que terminó convirtiendo al sindicalismo en un sistema bipartidista dominado por las dos organizaciones políticas de mayor peso (AD, COPEI).

Aunque para Lucena (2005:3), se dio una primera etapa formativa del sindicalismo venezolano, en la década del treinta y primera mitad de los cuarenta, pero se trataba de un período con predominio de una economía rural, y fue a partir del ascenso de Acción Democrática (AD) al poder en 1945, y el inicio de la modernización institucional y productiva, que se produjeron cambios que llevaron a una versión criolla del sindicalismo; la socialdemocracia «que eventualmente se fue subordinando al Estado» y se fue abriendo paso, en el seno del Ministerio del Trabajo, dejando una brecha de la versión clasista de la etapa formativa, la cual quedó en situación disminuida.

El otro momento histórico en la vida sindical Venezolana está determinado por la llegada de Hugo Chávez a la Presidencia de la República, y con él; un proceso de

cambio al cual llamó “Revolución Bolivariana” (Chavismo), que se instaura a finales de 1999 con la sanción de la nueva constitución.

El primer momento histórico se dio con el surgimiento del boom petrolero, el cual fue dominado por dos fuerzas que lo colocaron en una situación de dependencia. Estas fuerzas son el estado por un lado; que era el receptor de toda la bonanza petrolera, que sirvió como marco normativo y regulador, y le permitió influir en todos los ámbitos de la sociedad. La otra fuerza dominante fue el sistema de partidos políticos que se establecieron a partir del surgimiento de la democracia representativa. Estas dos fuerzas convivieron y coexistieron en el desarrollo del sindicalismo Venezolano.

Todo esto llevó a establecer un patrón de conducta en la relación sindical y el control estatal, cuya relación se ejecutaba por la intermediación político-partidista. A este respecto Lucena (1999: 38), dice, que se construyó una sociedad democrática desde 1958 en adelante, a partir de un esquema caracterizado por un sindicalismo incipiente, dado el limitado desarrollo industrial de esa época y por unos partidos políticos carismáticos, derivando su protagonismo de la oposición del autoritarismo precedente de una década.

La representatividad de este sindicalismo, por varias décadas, no fue objeto de cuestionamiento alguno, que pusiera en peligro la hegemonía (Adeca-copeyana), en tanto este sirviera de puente entre sus afiliados y partidarios, y la cúpula empresarial se conformo con que el sindicalismo ejerciera su papel de control y vigilancia, y asegurara la paz laboral.

De esta manera, los sindicatos en sus comienzos se “partidizaron”, y se fueron convirtiendo en algo diferente al final de este periodo, es decir, se estatizaron, pasaron de un esquema neocorporativo a formar parte del estado a través de los partidos políticos.

El segundo momento histórico, según Francisco Iturraspe (2000), políticamente comienza en febrero de 1989 con el “Caracazo”, pues el proceso neocorporativo se hace hegemónico y comienza a desintegrarse.

Este proceso se dio durante el segundo gobierno de Pérez, cuando la CTV era dirigida por Antonio Ríos. Se caracterizó por: el financiamiento sindical que provenía del presupuesto público, reforma de la Ley Orgánica del Trabajo, la cual adopta una tendencia neocorporativa, así mismo, los fondos sindicales comenzarían a ser fiscalizados por la contraloría general de la Republica, según el parágrafo segundo del artículo 442 de dicha ley, como si fueran fondos públicos. Paralelo a esto, se da la propuesta de reforma económica denominada “el Gran Viraje”, la misma, entra en confrontación con el proyecto político- económico que venia sosteniendo el esquema sindical hegemónico, lo que da paso a la insurrección militar y aunado a esto, grave descontento social.

Este conflicto termina, durante la segunda presidencia de Caldera, y se pretendió a través de otro pacto (AD-Alfaro-Caldera), privatizar la seguridad social y “Flexibilizar” el régimen de prestaciones sociales.

En ese momento la intervención sindical fue patética, pues la misma estaba permeada por promesas de un grupo de expertos financieros y de compañías aseguradoras que trataban de imponer sus criterios, a cambio de la promesa de formación para los sindicatos en esas áreas, para que estos se adjudicaran como asesores sindicales. A lo anterior se le suma, una abusiva intervención del estado en las relaciones colectivas, sobre todo en la represión “Institucional-legal” de la huelga (Iturraspe, 2000). Para el autor, se dicta inconstitucionalmente un Reglamento restrictivo de huelga, con la presunta participación sindical.

Es así como llega a la presidencia el Comandante Hugo Chávez Frías, en 1998, y diseña una nueva forma institucional de Estado que llamó “La Quinta Republica”, desde su campaña electoral él enfiló su promesa electoral en la extirpación de las “cúpulas podridas” del sindicalismo y del gobierno en general, la reformulación de una nueva constitución y reforzar el pensamiento “Bolivariano”.

Los sindicatos locales han ido perdiendo vigencia en sus respectivas áreas, pues los trabajadores ya no creen en ellos, su liderazgo ha venido trasladándose hacia las

juntas comunales o vecinales; también le han trasladado la corruptela y ahora son los directivos de estas últimas quienes cobran por conseguir empleos. Las recién establecidas defensorías del pueblo están sustituyendo a las inspectorías del trabajo en la labor que venían realizando específicamente en lo que tiene que ver con el procesamiento de reclamos de los trabajadores.

Entre tanto el Gobierno Nacional ha preparado una serie de proyectos legales muy criticados a diversos niveles por tener algunos de ellos visos de ilegalidad; un ejemplo es el Proyecto de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras que expone el PCV, proyecto que contradice derechos constitucionales y convenios internacionales producidos en la OIT y suscritos por distintos gobiernos de Venezuela. Es por ello la preocupación y el interés de esta investigación tan interesante para todos los venezolanos.

De esta manera, aparece la “Nueva Venezuela”, la “Bolivariana”, la cual se aboca a una reorganización de sus instrumentos y métodos de lucha en los sectores obreros. Para el movimiento “Antiescualido”, el proceso revolucionario de lucha que se constituye en el país les ha involucrado en una reflexión colectiva sobre el proceso histórico contemporáneo del país y del papel de la clase obrera en el mismo. La necesidad de reinterpretar las concepciones sobre el sistema democrático y la soberanía, han llevado al cuestionamiento radical de las viejas y corrompidas estructuras sociales y a la construcción de nuevas formas de organización y participación política y social, de cara a la situación actual del país y al futuro de las nuevas generaciones de venezolanos y venezolanas. (www.antiescualido.com).

Retos de la Dirigencia Sindical

A finales de la década de los ochenta y principio de los noventa en Venezuela se empieza a discutir sobre la crisis que estaba atravesando el sindicalismo frente a los cambios impuestos en el orden mundial, producidos por el fenómeno de la globalización.

Hay diversas aproximaciones por parte de distintos autores en relación a las dificultades que enfrenta el movimiento sindical actualmente.

Godio (1984) señala que en el contexto político, económico, social y global de la década de los 80 dan lugar a una serie de desafíos a los cuales debe enfrentarse el sindicalismo latinoamericano. Uno de estos retos se refiere a la conformación de estrategias para el aumento de la tasa de sindicalización y extensión de la contratación colectiva, debido a que el descenso de este indicador representa un obstáculo para que el movimiento sindical pueda actuar contundentemente a favor de los intereses de los trabajadores practicando la unidad sindical, a través de la realización de acciones conjuntas que permitan acentuar un sentido de identidad latinoamericana.

La ORIT (Organización Regional Interamericana del Trabajadores) publica en 1989 una obra denominada “Nuevos Rumbos del Sindicalismo”; en este trabajo se hacen una serie de reflexiones relacionadas con el destino del movimiento sindical, algunos aspectos tratados fueron:

- Definir estrategias y programas de trabajo que estén más allá de los límites de un sindicalismo economicista, enmarcado en el desarrollo global válido para el continente y las naciones.
- Elaborar políticas claras para afrontar la realidad. Estas estrategias deben estar situadas y orientadas a los entes internacionales, el gobierno, las empresas y a los trabajadores en dos dimensiones (macro y micro).

Una exposición importante sobre este aspecto la realiza Rojo (1990), cuando propone una serie de retos que debe asumir el sindicalismo en el futuro entre los que destacan:

- La creación de una política activa de empleo donde se fusionen la rentabilidad social y la rentabilidad económica, delimitándose el grado de participación que deben tener los trabajadores en la toma de decisiones relativas a este ámbito.
- La vinculación de los sindicatos en la formulación y aplicación de proyectos o programas de tipo educativo que brinden herramientas de conocimiento en materia de académica como de empresa, de manera que se convine con la teoría con la praxis, lo

cual ampliará la visión y la capacidad de los trabajadores para desenvolverse de forma más efectiva.

- Defensa y promoción de mayores niveles de democracia, tanto a nivel empresarial como en la sociedad en general, ya que los trabajadores no pueden someter sus derechos constitucionales ante los patronos o el Estado. Esta mayor democratización se afianza con el desarrollo de la formación y un mayor nivel de conciencia.
- Impulsar la desigualdad laboral por medio de políticas que promuevan la solidaridad entre géneros, apoyando así la participación de la mujer en el mercado.
- Luchar para que los recursos económicos de pleno empleo se canalicen hacia la contratación laboral de carácter fijo, tendiendo así a la disminución en grandes proporciones del empleo temporal o de la subcontratación.
- Las actividades del sindicalismo deben orientarse hacia la acción global, de forma que vayan más allá de las reivindicaciones convencionales. Es decir, cualquier propuesta de lucha o cualquier intervención en las relaciones de producción debe ir conjugada a una estrategia más amplia con un nuevo modelo de crecimiento económico que pueda abastecer la mayoría de las necesidades de la población, así como a la mayor solidaridad internacional.

De igual manera, en el año 1991 en las Jornadas convocadas por el Instituto Nacional de Altos Sindicales (INAESIN), y la CTV (Confederación de Trabajadores de Venezuela) en la Colonia Tovar, se produjo una reflexión importante sobre los retos del sindicalismo. A pesar de que ha transcurrido más de una década desde que se realizaron estas Jornadas de Reflexión, muchos de los asuntos debatidos se mantienen vigentes hoy en día, inclusive algunos de ellos han adquirido mayor importancia.

Vale la pena destacar las intervenciones de algunos dirigentes sindicales y otros profesionales vinculados al tema del sindicalismo que abordaron de manera directa, las tendencias y características del sindicalismo contemporáneo. Entre algunos de los temas de exposición de estas intervenciones se puede señalar la propuesta realizada por el Secretario de la CTV para el año 1991 por Jesús Olarte:

- Dejar de lado el sindicalismo como escalera política, económica o de avance social. Para Olarte (1991) el uso de los partidos por parte de los sindicatos, para llegar al poder y lograr determinadas reivindicaciones, no representa el sentido que deberían tener las organizaciones de trabajadores.
- Cambiar la teoría y acción del movimiento sindical que se mantuvo en los últimos 30 años en torno al Capitalismo de Estado y se aleja del sentido clasista.

Este propone:

- Llevar adelante una política de clase trabajadora en busca del liderazgo de la sociedad civil en lo social, político y reivindicativo.
- Reafirmar y profundizar la autonomía e independencia del movimiento obrero.
- Cubrir el vacío dejado en los trabajadores por parte de los partidos políticos en las reivindicaciones de los trabajadores.
- Mantener una política unitaria en la lucha por el liderazgo en la sociedad civil, incorporando otros sectores de la sociedad civil como los profesionales, las universidades y la iglesia.

Otros temas debatidos en la Jornada se basaron en la discusión de la situación vivida por el movimiento sindical en Venezuela y en el mundo actual; algunos de los puntos señalados fueron:

- Aumento del trabajo intelectual y disminución del trabajo físico en términos generales, que ha producido la disminución total del volumen de empleos y por ende el aumento del desempleo. El aumento del trabajo intelectual también trajo consigo el incremento de empleados frente al número de obreros.
- Gran aumento del trabajo marginal, sobre todo en los países subdesarrollados y dependientes. Hay una peligrosa tendencia patronal a la flexibilización del trabajo que también ha afectado a Venezuela, disminuyendo el nivel de sindicalización.

Para los participantes de dicha jornada el reto por parte del movimiento obrero urbano estaba en poder incorporar a los trabajadores intelectuales y a organizaciones de trabajadores informales en la lucha sindical activa. La dirigencia sindical considera que en la actualidad hay temores en sindicalizar a desempleados y otras formas de

trabajadores no dependientes como las amas de casas, porque hay un alto desconocimiento frente a nuevas formas de incorporar a este tipo de trabajadores en los sindicatos.

Urquijo (1991) se encarga de desarrollar la temática relacionada con las tendencias actuales del Movimiento Sindical y las Relaciones Laborales.

Entre los principales cambios en el marco de las Relaciones Laborales están:

- La intensificación de la competencia internacional, su globalización, la aparición de mercados mundiales en numerosos países de la industrialización, el aumento de la importancia de la función de las empresas multinacionales, la disminución del ciclo de duración de los productos, su diversificación de los mercados, la mejora y la calidad y la innovación de los mismos, la volatilización de los tipos de cambios y precio de las materias primas, todo esto caracterizado por la expansión del sector de servicios frente a la industria fabril en la economía nacional.
- Mayor difusión informativa, nuevas tecnologías productivas y evolución de la población económicamente activa.
- Las variaciones de los sistemas de Relaciones Industriales en distintos países, atribuido a las diferencias de los contextos económico-sociales, culturales y políticos de los distintos países industrializados del mundo. Este reconoce que en la mayoría de los sistemas de Relaciones industriales hay un equilibrio inestable.

Urquijo toma como referencia el Foro realizado por el catedrático de sociología de la UNED José Félix Tezanos, quien trata el tema del sindicalismo del futuro destaca 10 tendencias principales en el sindicalismo que serán mencionadas a continuación:

1. La disminución en muchos países de la tasa de sindicalización.
2. La recesión del conflicto industrial.
3. El descenso de la capacidad de presión y de poder de los sindicatos.
4. La crisis de representatividad, ante la heterogeneidad de estratos e intereses de la clases trabajadora contemporánea.
5. La dificultad de los sindicatos para lograr un diagnóstico adecuado de la situación actual, que le permita desarrollar un discurso sindical alternativo.

6. El aburguesamiento de la clase trabajadora, esgrimido en una bandera de literatura sociológica.
7. El desconcierto y ambivalencia de los trabajadores respecto a la postura que se mantiene (especialmente a nivel político) en referencia a la empresa capitalista.
8. La crisis de delegación o dicotomía entre los dirigentes y la base.
9. La crisis de representatividad de los sindicatos, en el plano de las posiciones ideológicas.
10. La crisis de identificación política.

Todos estos acontecimientos representan una crisis de legitimidad para los sindicatos y también generan un cambio en su estructura porque ya no se habla únicamente de trabajadores de cuello blanco y de cuello azul pues han aparecido nuevas categorías integradas tales como los oficios predominantemente femeninos que reciben el nombre de cuello rosado.

Urquijo (1991), hace mención al fenómeno señalado por Peter Drucker referido al divorcio entre el capital y el trabajo directivo, según esta idea, el sindicalismo ya no se ve de la manera tradicional que se caracterizaba por una confrontación de un obrero desprotegido de los medios de producción y un patrono o propietario de estos medios de producción. Hoy en día, el gerente profesional no es propietario de estos medios sino un asalariado más preocupado por las prestaciones, por la jubilación y otras reivindicaciones propias de los trabajadores.

Específicamente hablando del caso de Venezuela, Urquijo (1991), señala que el sistema de relaciones industriales de nuestro país se caracteriza por su carácter legalista, considerando al trabajador como una persona jurídicamente débil que debe ser protegida en todo momento y esto puede afectar en las relaciones laborales del futuro pues las empresas venezolanas para poder sobrevivir requerirán tener un alto nivel competitivo frente a un mundo globalizado.

Por lo tanto, la tarea que se presenta a los trabajadores está en poder competir frente a las nuevas condiciones de la economía internacional.

La dirigencia sindical debe trabajar en la renovación y búsqueda de otras perspectivas políticas y culturales, comprometiéndose con un proyecto de modernidad y democracia sindical participativa.

Por otra parte Iranzo y Patruyo (2001) mencionan un conjunto de factores de tipo estructural y coyuntural que se conjugan para atender contra la acción sindical en su opinión el movimiento sindical venezolano atraviesa por una serie de dificultades que implican asumir ciertos retos tales como:

- Estructuras fuertes, descentralizadas, integradoras y democráticas, ante el proceso de globalización e internacionalización de los mercados es necesario constituir organizaciones con estructuras sólidas, con capacidad de acción inmediata y de manera centralizada, que pueda trabajar conjuntamente con el movimiento sindical internacional y que al mismo tiempo disponga de autonomía ante el resto de los actores del sistema de relaciones laborales. A su vez, dichas organizaciones deben estar en la capacidad de reconocer las fortalezas de una acción descentralizada ya que esta visión puede ser adaptada a la dinámica de los sindicatos de cada región, debido a que cada empresa enfrenta cambios en su organización productiva y formas más flexibles de trabajo en distinta medida, lo que exige un mayor nivel de adaptabilidad por parte de los sindicatos para que pueda responder efectiva e inmediata a través de sus mecanismos de lucha tales como la negociación colectiva.

De igual manera, es imperante la formación de un liderazgo sindical que permita promover una identidad colectiva por parte de los trabajadores cuyas demandas vayan más allá de reivindicaciones económicas que pueda contrarrestarse con el liderazgo empresarial emanado de estructuras organizaciones menos jerárquicas y con una visión individualista.

- Formación y las Culturas Implantadas.

Otro reto fundamental para estas autores se refiere a la formación de la dirigencia sindical. Las funciones que debe asumir el líder sindical en la actualidad son más complejas y por tanto requieren el dominio de un conjunto de materias que le permitan abordar discusiones relativas a la organización del trabajo y sistemas de

producción, logrando así una visión cultural mucho más amplia que pueda romper con viejos esquemas de subordinación partidistas e inmediatez político que suele enfatizarse únicamente en necesidades económicas significando un distanciamiento en la búsqueda de la efectividad productiva de la organización.

Parte de esta formación requiere el fortalecimiento del contenido programático de las organizaciones sindicales por medio de la realización de documentos, planes de acción y resoluciones que incluya la participación de los trabajadores y de asesores expertos en cada uno de los tópicos a tratar.

- Autonomía de los sindicatos frente al Estado. Se trata de reducir la dependencia de los sindicatos frente al resto de los actores, en especial, el Estado quien se ha expuesto últimamente en el ámbito de las Relaciones Laborales. La idea es unificar y motivar a las bases para desarrollar habilidades en materia de negociación resolviendo los conflictos sin interferencia del Estado. Entre el 7 y 8 de noviembre del año 2003 se celebró en Caracas, el XIV Congreso de la Confederación de Trabajadores de Venezuela; en este congreso León Arismendi elaboró un documento que establece un conjunto de lineamientos para orientar la actividad sindical de cara al futuro. Algunos aspectos discutidos fueron:

- El cambio producido en las cualidades del trabajador y la tipología de las relaciones de trabajo producido por la mundialización del comercio, el protagonismo de la informática, y las nuevas tecnologías de la producción de los bienes y servicios.

- El deber que tiene el movimiento sindical de estudiar y conocer el curso previsible del nuevo estadio que se está viviendo en la civilización ya que la era de la comunicación no dará marcha atrás, tal como no lo hizo la revolución industrial.

- Reconocer que la formación del trabajador de la actualidad no responde a la ejecución de tareas repetitivas en la tradicional cadena de montaje, sino para llevar a cabo un proceso complejo y completo de producción de un determinado bien.

- Estar atentos ante la nueva conformación del mercado mundial y los efectos en las relaciones de trabajo que pueden implicar la desaparición de conquistas laborales adquiridas a lo largo de los años porque se han precarizado las condiciones de vida de

los asalariados y ha derivado en la desregulación del mercado de trabajo y la flexibilización de las normas laborales protectoras de los trabajadores.

Para Arismendi (2001) Una de las líneas de Reforma sindical en Venezuela es “la democratización, superar el burocratismo tradicional, el clientelismo, la vinculación partido-sindicato, como la vinculación partido-Estado...”, logrando que el sindicalismo sea independiente. Para ello, los sindicatos deben crear ciertas pautas que permitan separar la actividad partidista de la actividad sindical, de forma que los dirigentes de los partidos políticos no sean los jefes de las centrales obreras. De esta manera se garantiza que el sindicalismo pueda representar sólo los intereses de los trabajadores, sin que esto signifique que adquieran una actitud apolítica.

Por otra parte Barrios menciona que en Venezuela, el movimiento sindical está atravesando una de sus etapas más difíciles, puesto que es cuando se pone en duda la existencia de un sindicalismo totalmente activo. Desde 1998 y hasta la actualidad, han ocurrido disoluciones de algunas centrales y separaciones entre otras.

Por consiguiente, podría decirse que el movimiento sindical debe entrar en una etapa de revisión sobre cómo hacer sindicalismo. Se tendrá que analizar cómo lograr un sindicalismo autónomo e independiente que no esté vinculado a ninguna forma de poder, así como desarrollar conceptos y comprender la política del Estado. Algunos dirigentes consideran que acciones tales como las cooperativas, del trabajo en misiones, empresas de trabajo temporal son medios conducentes a la precarización. Por otra parte, los aumentos del salario mínimo por decreto presidencial, ocurren en ausencia del diálogo con los representantes de los empleadores y de los trabajadores, así como los retardos en la renovación de los contratos colectivos del sector privado.

Los gremios sindicales no pueden ser por más tiempo comentaristas de lo que está ocurriendo con el movimiento sindical, deben favorecer la toma de una decisión que reagrupe a los diversos sectores, donde participen diversas corrientes sindicales incluso con el fin de revindicar la actividad sindical; por ello, la propuesta es participar en encuentros con una agenda entorno a temas como la libertad sindical, unidad, etc., entre distintas corrientes sindicales. Estos eventos deben ser

consecuencia de la iniciativa de los dirigentes sindicales, instituciones de formación sindical, o bien de las universidades.

Barrios (2005) menciona entre otros desafíos del sindicalismo venezolano, los siguientes:

- Defensa de la reglamentación estatal protectora de las relaciones individuales.
- Promoción de la autonomía colectiva.
- Crecimiento y extensión de la pequeña empresa y los sectores terciario e informal.
- Reforma de la ley especial de asociaciones cooperativas.

Iturraspe (2007) señala que hasta el momento, el movimiento sindical que conocemos es el que se estructura en función de partidos políticos, lo cual impide la participación de los trabajadores. Ante un modelo tan obsoleto, el reto es pensar en su reconstrucción. Es necesario crear un modelo democrático donde el protagonismo lo asuman los trabajadores. Asignar esa tarea únicamente a los dirigentes políticos implicaría una dificultad para que estos últimos, puedan prescindir de su historia o pasado a la hora de diseñar un nuevo modelo.

El reto está enmarcado en repensar el rol de los sindicatos, teniendo en cuenta de manera mucho más radical a los trabajadores, a partir de la revisión del rumbo del país en materia económica política, legal y social.

Navarro (2007) dirigente sindical de Alianza Sindical Independiente considera que ante la crisis de identidad, entidad, capacidad de afiliación, organización, movilización y de respuesta que tiene el movimiento sindical en la actualidad, es necesario tener una profunda capacidad de reflexión entendiendo que la acción sindical debe estar subordinada a una escala de valores y principios. Los dirigentes sindicales del presente tienen que estar profundamente preparados política, técnica y científicamente comprometidos con una visión autónoma e independiente del sindicalismo para responder a las exigencias de la globalización y los cambios que esta trae consigo y a su vez le permitirá ganar los espacios en las decisiones de carácter social, económico, y político que en la actualidad asume el Estado. “Es fundamental construir una alternativa unitaria, autónoma, independiente, pluralista y

combativa ya que las estructuras tradicionales agotaron su trabajo esto implica la creación de una nueva central con un planteo programático estratégico y reivindicativo “Constituida el 16 de marzo del 2002 es un movimiento de trabajadoras, trabajadores, militantes y cuadros organizados que actúan para construir un modelo sindical alternativo en Venezuela, el cual se compromete con un profundo cambio social para producir un proyecto de sociedad.” (ASI, 2006, p.12) que sea capaz de volver a los inicios del movimiento sindical que se basaba en principios y valores”.

La concepción de una nueva central sindical implica masificar la información para que se colectivice la participación, la preocupación y se abra un debate en las bases. Comenzar a constituir una nueva central sindical requiere una ruta jurídica, organizativa, financiera, comunicacional, ética y política.

Para Navarro (2007) redefinir una nueva central sindical implica:

- Una ruta organizativa pasa por los debates que deben realizarse en todos los sindicatos y organizaciones de base donde están los trabajadores.
- Una ruta comunicacional que pasa por los medios, la publicidad, elaboración de documentos y minutas que deriven de los encuentros nacionales e internacionales.
- Una ruta política para colocar el debate como centro político para la construcción de esa central sindical.
- Una ruta financiera que pasa por el autofinanciamiento de las cotizaciones para sostener este proceso.
- Una ruta ética para establecer e identificar efectivamente una estructura de valores que identifiquen esa nueva central.

Por consiguiente, esta investigación plantea un cambio en los roles y prácticas de los líderes sindicales venezolanos a través de la determinación del perfil deseado que les permita a los dirigentes que ocupan cargos sindicales afrontar los complejos desafíos y dificultades enfrentadas que exige la situación actual venezolana, dándole acceso a los excluidos, a las nuevas organizaciones del trabajo y al mundo informal,

es por ello que a continuación se detalla el tema de perfiles, ya que guarda una estrecha vinculación con el propósito del estudio.

Concepciones y definiciones sobre Perfiles

El perfil es un elemento importante en el diseño del currículo, ya que en todos los modelos de diseño curricular se presenta la fase o etapa de elaboración del perfil, como la base para la organización y estructuración curricular; el perfil profesional permite definir las características, conocimientos y aptitudes que se esperan alcanzar en la formación de los estudiantes.

Según Arnoz (1981: 88) existen componentes mínimos que tendrían que estar contenidos dentro de la definición de un perfil profesional y ser visualizados como características:

- Las especificaciones de las áreas generales de conocimientos.
- Descripciones de las tareas, acciones, objetivos y funciones que perseguirán al profesional en su desempeño laboral.
- La especificación del límite de valores y actitudes requeridas, vitales para el buen desempeño.
- Presentación de la guía de destrezas y habilidades que son fundamentales para su desarrollo organizacional.

Por ello se afirma, a través de fuentes como el IESA (1993: 45) que el campo del desarrollo profesional a través de la carrera organizacional exige una serie de requerimientos, para que las personas que se dedican a la actividad gerencial administrativa u operativa puedan actuar racionalmente dentro de la misma.

En primer lugar, el desarrollo profesional en cualquiera de las áreas mencionadas exige que las personas tengan características individuales que la capaciten para su desempeño laboral. Seguidamente, la persona que desea desarrollarse como ente capaz debe poseer una formación profesional básica en un campo definido de

conocimiento, que satisfagan una serie de expectativas tanto culturales como personales.

Tercer lugar, el profesional debe haber cursado ciertas áreas de conocimiento que le permitan un desenvolvimiento eficiente y eficaz de acuerdo a su área de trabajo, bien como carrera técnica o universitaria, o en relación a alguna especialización, considerando según su competencia niveles académicos superiores. Así mismo, debe estar perfectamente convencido del papel de su preparación y perfeccionamiento en función de su conducción organizacional.

Como cuarto aspecto, el perfil profesional requiere de estudios que representen e influyen en los sujetos en aspectos tales como la disciplina y la especialización predominante en un área especial.

En este orden de ideas, el perfil profesional que representa a un recurso laboral debe poseer características que lo califican, considerando complementariamente ciertas condiciones mentales e intelectuales que no son generalmente comunes o compartidas para cualquier cargo, a partir del cual se distingue un desarrollo personal y social adecuado al mismo.

En relación al rol administrativo u operativo, el perfil debe establecer factores válidos proporcionados a la coordinación y control de actividades específicas que aseguren el normal y eficaz funcionamiento de la organización, evidenciando además un dominio sobre las metodologías novedosas y adecuadas a las necesidades de los sistemas de gestión.

Al respecto, la gerencia debe adaptar el perfil profesional de un integrante a los cambios que ocurren en el contexto en que se opera, asumir riesgos responsablemente y ejecutar las transformaciones de tal modo que la vida de la empresa sea perdurable a partir de la competencia de sus trabajadores.

Es importante reconocer que el proceso de levantar un perfil como guía informativa y directiva implica el crecimiento equilibrado de las personas responsables de esta función, sobretodo en tres áreas básicas del desarrollo individual, que son de indispensable consideración.

Primero Área Cognoscitiva, en la que la persona adquiere constantemente los conocimientos, conceptos e informaciones que le permitirán afrontar situaciones dinámicas e imprevistas con el equilibrio y la madurez requeridas por la organización.

Segundo Área Emocional, en la que se desarrollan, intereses, valores, apreciaciones, así como procesos adaptativos referidos a la realidad normativa de la organización. El logro más importante es armonizar los intereses del individuo con los intereses de la empresa.

Tercero Conducta del Individuo, cuyo énfasis se orienta a generar esquemas de comportamiento que permitan aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos, observando todos aquellos elementos de carácter regulador que se establecen para tales fines.

Generalidades sobre los Perfiles

El perfil se define como el conjunto de características personales (conocimientos, experiencia, educación, habilidades, conductas efectivas, etc.,) que debe poseer el ocupante del cargo en función de los requisitos, funciones y propósitos de dicho cargo en forma general.

Teóricamente expresa Fedino y Meléndez (1994: 57) se han usado diversos calificativos del perfil, descripciones sobre el perfil, el perfil ideal, real, factible, esperado, de actuación del egresado académico – profesional y académico – ocupacional como sustantivos que intentan proyectar las necesidades y expectativas sobre el individuo que la empresa necesita.

Perfil Académico: Según Casillas y Marcano (1992: 89) las características, conocimientos y expectativas que califican a un sujeto en relación a la credencial académica obtenida.

Perfil Adiestramiento: Según Casillas y Marcano (1992: 30) consiste en distribuir programas por actividades de una función, relacionando éstas con las variables de los

cargos, garantizando así la capacitación del personal en las tareas inherentes a las mismas.

Perfil Profesional: Según Casillas y Marcano (1992: 30) consiste en una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y darle soluciones a las necesidades sociales de la empresa, generalmente esta compuesto por exposiciones sobre los conocimientos, actitudes y habilidades que se requieren del individuo.

Perfil Gerencial: Es una descripción del gerente profesional partiendo de sus características, capacidades, formación, expectativas, de acuerdo a las cuales debe reflejar las exigencias del mercado ocupacional.

Perfil Ocupacional: Representa el punto de partida en la determinación de cualquier punto medio especializado o profesional. Es el conjunto de tareas y ocupaciones que caracterizan una ocupación determinada.

Perfil Ocupacional Ideal: Consiste en el debe ser y debe demostrar frente a la gerencia general en situación esperada, la finalidad y capacidad para desenvolverse correctamente en las funciones inherentes a el puesto.

Perfil Ocupacional Real: Situación global del gerente general, donde se evidencian los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en el desarrollo de cada una de las tareas esenciales en el puesto.

Perfil de Cargo: Nivel de educación deseable, fuentes de conocimientos y habilidades, experiencia deseable, conocimientos mínimos requeridos y habilidades globales o particulares. Si bien la descripción debe ser breve en su exposición debe contener todo lo que es esencial para la comprensión del cargo. Evitar el exceso de especificaciones de las funciones de los individuos y la exagerada normalización del comportamiento.

Según Chruden y Sherman (1991: 213), la especificación del cargo incluye los requerimientos de las habilidades y los requerimientos físicos. Los primeros se entienden como las habilidades mentales y manuales, así como cualidades y características personales que sustentan el cargo y que son necesarias para

desempeñarlo efectivamente, en cuanto a los requerimientos físicos se incluyen aspectos tales como; esfuerzo técnico, condiciones de trabajo y riesgos ocupacionales.

Según Casillas y Marcano (1992: 63), por su parte indican que está referida a el conocimiento, habilidades y aptitudes que requieren los trabajadores para desempeñar el cargo en forma efectiva, en este sentido concluyen indicando que abarcan el listado de tareas, conocimientos requeridos, habilidades específicas y actitudes necesarias.

Elementos del Perfil de Cargo

De acuerdo con Koontz y O'Donnell (1987: 138), los elementos de perfiles de cargo son los siguientes:

Conductas Efectivas: Describen el conjunto de acciones necesarias e indispensables para el cumplimiento del propósito final del cargo. Constituyen pues formas de actuar o aspectos cuya ejecución requiere de la acción directa o del seguimiento y chequeo del parte del titular.

Conocimientos Generales: Esta acción contiene una breve descripción de aquellos conocimientos que el ocupante del cargo debe poseer en una forma general, no especializada.

Nivel de Educación Mínima: Hace referencia a el nivel (primaria, secundaria, pre o postgrado) y área del conocimiento en el cual el titular debe haber realizado sus estudios.

Experiencia: Describe el nivel y áreas en las cuales el titular debe haber adquirido un conocimiento práctico.

Habilidades y Rasgos Personales: Destaca aquel conjunto de habilidades y rasgos que debe poseer la persona en términos de: capacidades físicas, mentales o intelectuales; habilidad de interacción del individuo con otro individuo y/o con situaciones ambientales dadas.

Cabe destacar que la información del perfil es producto del proceso conocido como Análisis de Puestos.

Antecedentes del Perfil Laboral

A partir de la revolución industrial con los progresos e interrelaciones; la introducción y perfeccionamiento de los perfiles laborales ha evolucionado. Los registros relativos a los problemas laborales que a nivel de los sistemas de producción se sucedían en relación a los trabajadores, conformen surgían las diversificaciones y especificaciones organizativas, se fundamentaron en causas que semejan a las actuales, con las correspondientes adaptaciones de la modernidad.

Entre estas reseñas Hudock (1987: 45,49) señala que vale destacar lo siguiente:

- Otorgamiento de mayores niveles de responsabilidad a los trabajadores, por lo cual se requería identificar formalmente el contexto operativo relativo a éstos, de acuerdo a sus áreas de trabajo.
- Cambios y clasificaciones del personal de acuerdo a las características educacionales y su impacto en los resultados esperados de la fuerza de trabajo.
- La progresiva evaluación de los trabajadores según sus actitudes, destrezas, habilidades, competencias y experiencias laborales, considerando la asignación de las funciones y de diferentes actividades de acuerdo a sus condiciones tanto personales como operacionales.
- Los avances técnicos, productivos y sociales, cuyos cambios repercutieron sobre las delimitaciones laborales del recurso humano dentro de sus medios de trabajo.

Así mismo comenta el mencionado autor que otros factores que influyeron determinadamente sobre el diseño y perfeccionamiento de estas herramientas administrativas a partir de la revolución industrial fueron las reuniones científicas, intelectuales y políticas del siglo XVII y XVIII. En este sentido, la vinculación de las maquinarias con la energía y el establecimiento consecuente de las fábricas en las que se empleaba gran cantidad de personas, obligo a las ramas especialistas como la

administración de personal a discriminar los empleados por perfiles o especificaciones operacionales, cuyas ejecuciones permitieron asociar a los que realizaban actividades comunes, asumían obligaciones similares así como gozaban de iguales condiciones y capacidades laborales.

Según Roy (1987: 63) en las exigencias de recurso humano con ciertas habilidades y destrezas en puestos especiales, o conocimientos técnicos sobre labores de difícil ejecución práctica que los distinguiera de la masa laboral. Por lo tanto, los rasgos de especialización, diferenciación, preparación de los trabajadores para las diferentes tareas del sistema, constituyeron las principales causas de la necesidad de diferenciar, en primer lugar los puestos operativos de los administrativos y por el otro diseñar e implementar instrumentos de descripción de sus perfiles respectivos.

Según Roy (1987: 74) los trabajadores comenzaron a contar con verdaderas herramientas que le permitieron orientar su capacidad profesional de acuerdo a el contexto operativo asignado, a partir de las cuales pudieron organizar sus experiencias e inclinaciones particulares, evitándose la ambigüedad de llevar a cabo tareas minuto a minuto sin previo conocimiento alguno y no obstante identificar los niveles y áreas apropiadas de preparación técnica para acudir o solicitar los adiestramientos adecuados logrando mantenerse efectivos en las funciones asignadas por la autoridades.

Según Werther y Davis (1993: 112, 113) una de las principales y primeras contribuciones fue descrita por Munsterberg (Escuela de Psicología Industrial) en 1913, quien en su libro de “Eficiencia Industrial” describió notables relaciones con respecto a los perfiles laborales y el análisis de puestos en términos de sus requerimientos mentales – emocionales y en referencia a su desarrollo operativo se desarrollaron extensas pruebas para medir las diferencias laborales en términos de capacidad mental, intelectual y según las actitudes del personal.

Según los mencionados autores lo constituyo el fomento de la designación y el avance de los empleados de acuerdo a perfiles previamente descritos sobre éstos, considerando los resultados esperados de los cargos desempeñados. Este

acontecimiento se hizo notorio desde 1920 paralelamente con la introducción de un gran número de especialistas en las grandes compañías internacionales, en las cuales el empleo, el bienestar social, la fijación de funciones, responsabilidades, seguridad, adiestramiento y otros aspectos personales, dieron ímpetu a la instrumentación de formatos descriptivos sobre las competencias operacionales, identificando éstos en concordancia con las posiciones establecidas en las estructuras empresariales.

Así, se comenzó con el diseño de perfiles básico que no solo pretendieron condicionar la naturaleza de los puestos individuales sino también hacían explícita la conducta y las características que se requerían de los trabajadores. Fueron elementos importantes en aquel entonces, la especialización de las tareas, la identificación de los requerimientos técnicos para el correcto ejercicio de los procesos organizacionales en las condiciones personales y mentales, así como los contornos sociales a los cuales podían ser sometidos los individuos en la solicitud de mejores niveles de vida laboral.

En la actualidad estos perfiles han sido utilizados para definir sueldos, especificaciones técnicas, relaciones laborales, para aprovechar la fuerza de trabajo disponible y las colocaciones organizacionales.

Aproximación al Perfil del Líder Sindical Venezolano

“El dirigente sindical ha adquirido un conjunto de conocimientos, valores, destrezas, discursos, e ideologías que lo diferencian de los trabajadores y por otra parte le permiten asimilarlo a otros factores de las relaciones laborales como los patronos, sus representantes y los funcionarios gubernamentales”. (Iturraspe, 2001, p.58)

Para Iturraspe (2001), esta situación ha expuesto al dirigente sindical venezolano en diversos contextos, que lo han hecho manejarse ante los distintos actores del sistema de Relaciones Industriales. Aunque tradicionalmente los intereses existentes entre el trabajador con respecto al empresariado y el patrono se encuentran en

contraposición, el dirigente sindical venezolano ha manejado el doble discurso de obrero y diputado.

Las fallas atribuidas por parte de la dirigencia sindical, son señaladas por Lucena (2003), al mencionar los beneficios que adquirirían los líderes sindicales por parte del empresario y el Estado a cambio de contar con un sindicalismo constituido como un aliado por parte de éstos. El dirigente con el fin de perpetuarse en el cargo aceptaba dichas condiciones.

Ante las nuevas exigencias en las destrezas, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse efectivamente, se ha intentado reconocer cuales requerimientos debe tener el dirigente sindical para desempeñarse efectivamente como agente movilizador de la clase trabajadora. Este debe contar con una serie de atributos y características que le permitan adaptarse a los nuevos escenarios que afectan al mundo del trabajo.

“El dirigente sindical en la medida que vaya adquiriendo una formación sólida, nacional y local debe tener conocimientos de estadística, del proceso industrial y los movimientos sociales más significativos”. Este a su vez debe estar en contacto con sus bases para garantizar la comunicación entre estos. (Arrieta, 1991, p.352).

El Dirigente Sindical

El dirigente sindical es la figura clave de en la representación del sindicato constituyendo el enlace entre el patrono, el trabajador y el sindicato. Sus acciones representan a los trabajadores ante el patrono. El dirigente sindical debe tener la capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. (INES, 2002).

De acuerdo al INES (2002) entre algunas de las funciones del dirigente sindical se encuentran:

- Ayudar a los trabajadores en los problemas relacionados con el trabajo que desempeñan.
- Tramitar y resolver conflictos.
- Organizar y orientar a los trabajadores en el sindicato.
- Mantener informado a los afiliados y motivarlos en las actividades que el sindicato este llevando a cabo.
- Servir de enlace entre los distintos agentes del sistema de relaciones laborales.
- Promover la formación de los afiliados.
- Animar las actividades comunitarias de los trabajadores.
- Conocer la legislación laboral vigente al igual que las condiciones de la contratación colectiva.
- Participar en las acciones colectivas del sindicato.

Por otra parte el Instituto Nacional de estudios Sindicales (2002) indica que el dirigente sindical también desempeña funciones en el área laboral y técnica.

Laboral:

- Debe ser capaz de reclamar información previa a la aplicación de medidas disciplinarias para la defensa del trabajador.
- Debe supervisar el cumplimiento por parte del patrono de la ley y convenios colectivos tales como (licencias, vacaciones, matrimonios, maternidad, vacaciones, estudios, compensación y beneficios de los trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento de la normativa sobre Higiene Seguridad Industrial, procurando que los propios trabajadores participen en la estructuración y el diseño de la organización.

Técnica:

- El dirigente sindical debe ser partícipe de las decisiones que supongan asignación, distribución y organización de recursos humanos y tecnológicos en la empresa.
- En las políticas de ingreso de personal, y pautas para su selección, redimensionamiento o reducción teniendo en cuenta las medidas que afecten la estabilidad en el trabajo.

-Aplicar correctamente la distribución de categorías y los aspectos inherentes a la promoción de los trabajadores.

- Hacer efectivo el derecho de información sobre la empresa.

La influencia del dirigente sindical en la motivación que tienen los trabajadores para alcanzar las metas y los objetivos del sindicato deriva de las siguientes cualidades:

- Autoridad del cargo: La autoridad del cargo de un dirigente sindical está determinado por los estatutos de la organización los cuales le confieren ciertas responsabilidades y facultades según la función que tenga que desempeñar en la organización sindical.
- Cualidades características y dotes de la persona que ocupa el cargo, como la valentía, compasión, compromiso, conocimientos y determinación.
- Cada dirigente sindical aporta cualidades y conocimientos diferentes según el cargo que ocupa.

Los principios orientadores de los dirigentes sindicales deben ser:

- Mantener altas normas de honestidad e integridad.
- Tratar a todos los trabajadores con respeto y dignidad.
- Reconocer y atender las necesidades de los afiliados; estando a disposición de los afiliados y de otros funcionarios.
- Comunicarse y educar.
- Fomentar la solidaridad y el orgullo en el sindicato.
- Impulsar a todos los afiliados a participar en las actividades sindicales.
- Mantener una actitud positiva y no darse por vencido.
- Delegar tareas, responsabilidades y facultades.
- Saber escuchar.
- Insistir en una actuación excelente, tanto propia como de los demás; desarrollar al máximo su potencial.

La organización American Federation of State, County, and Municipal Employees menciona algunas atribuciones del dirigente Sindical tales como: negociar contratos y

exigir su cumplimiento, atender reivindicaciones, participar conjuntamente en reuniones de empleados y empleadores, organizar reuniones de afiliados con la Junta Directiva, coordinar la labor de comités permanentes y especiales.

Por otra parte, se señalan un conjunto de responsabilidades relativas al fortalecimiento del sindicato referidas a:

- La organización de afiliados nuevos.
- El mantenimiento de los afiliados, proporcionándoles información actualizada que está directamente relacionada con las actividades del sindicato.
- La función del dirigente sindical es mantener interesado a los trabajadores a afiliarse.

Requisitos y condiciones para ser dirigente sindical

De acuerdo con el manual elaborado por el Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2004) sobre el Delegado Sindical los requisitos necesarios para ser dirigente sindical se resumen en los siguientes postulados:

- Ser afiliado a un sindicato.
- Tener habilidad en el manejo de situaciones conflictivas.
- Capacidad y vocación de servicio.
- Habilidad de expresión.
- Tener buenas relaciones humanas o interpersonales.

Por otra parte la figura del dirigente o delegado sindical se encuentra amparada en principio por el convenio 135 de la OIT que destaca:

- La protección que los delegados sindicales deben tener ante medidas tales como el despido, que pueden afectar el cumplimiento de sus funciones como representantes de los trabajadores.
- Disponer de un conjunto de condiciones que le permitan llevar a cabo un desempeño eficaz de funciones. El empleador debe garantizar estas facilidades

atendiendo a las características del sistema de relaciones laborales del país, dichas condiciones no deben afectar el desempeño que la empresa lleva normalmente.

- Por otra parte se señala que la legislación nacional, laudos arbitrales, contratos colectivos, y decisiones judiciales de los países que suscriben el convenio podrán determinar qué clase de representantes de trabajadores tendrán los derechos y facilidades que el convenio establece.

A través de la recomendación 143 de la OIT se especifica cuáles son el conjunto de facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores de la empresa señalando principalmente:

En cuanto a la protección:

- Definición detallada de los motivos que justifican el despido.
- Consulta, dictamen o acuerdo ante un ente público o privado antes de realizar el despido del trabajador.
- Proporcionar a los representantes de los trabajadores un procedimiento adecuado si ellos consideran que su despido ha sido injustificado o han tenido un trato injusto. Se debe realizar una reparación eficaz de los perjuicios causados en caso de comprobar que las razones del despido fueron injustificadas.
- Reconocer la prioridad que debe darse a los representantes en caso que el empleador deba realizar reducción de personal.
- Al término de su mandato los representantes de los trabajadores deben recuperar y mantener todos los derechos que tenían cuando eran empleados.

Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores:

- Tiempo libre para dedicarse a las actividades que le corresponden por ser representantes de los trabajadores tales como reuniones, cursos, seminarios, congresos y conferencias sindicales sin pérdida de salario, prestaciones sociales y otras facilidades.
- Deberían tener acceso a todos los lugares del trabajo para poder desempeñar sus funciones, esto incluye la posibilidad de comunicarse con los representantes de la empresa, participando en las decisiones de la empresa.

- Actuar en nombre del sindicato distribuyendo boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato ante los trabajadores de la empresa estos documentos a distribuir, no deben perjudicar las actividades de la organización ni el buen aspecto de sus locales.
- Aquellos representantes de trabajadores que no trabajen en la empresa pero que su sindicato tenga trabajadores afiliados a ella debe tener acceso a esta.

La capacitación necesaria por parte del dirigente sindical

El dirigente sindical como máximo representante de los trabajadores requiere un conjunto de habilidades que le permiten desempeñarse de manera eficiente ante las tareas que asume ante los actores que conforman el sistema de Relaciones Industriales.

De acuerdo a Valverde (2000), la importancia de la formación básica que forma parte de la formación sindical incluye:

- Formación básica: Poseer un conjunto de conocimientos que el sistema formal no proporciona a las comunidades que generan dificultades basadas en problemas de lectura, interpretación de textos legales, cálculos matemáticos. En tal sentido, el sindicalismo puede exigir al Estado que mejore la situación de la educación pública nacional.
- Formación político-sindical: La participación política del sindicalista es vital para el desarrollo organizacional del movimiento sindical, su participación sociopolítica, y la unidad externa e interna de sus planteamientos políticos y sindicales.

La educación sindical que el dirigente debe en este caso tomar se basa en: la identidad y estrategia sindical, las normas, las directrices, el ideario, los posicionamientos ante situaciones de crisis coyunturales y estructurales, los lineamientos congresuales, la ética y política sindical, la evolución del sindicalismo, las relaciones institucionales nacionales e internacionales.

- Formación Técnica y profesional: se refiere, al contenido técnico de las actividades realizadas por el dirigente sindical que se encuentra especializado en un determinado ámbito profesional. (Valverde, 2000)
- Formación social jurídica y económica: Contiene temas relacionados con la legislación socio-laboral, las políticas económicas y productivas, problemas de índole económico como: deuda externa, política fiscal, seguridad social, empleo, flexibilidad laboral y globalización. Se espera que el conocimiento sobre este ámbito no sea aplicado solo en las empresas sino en la planificación del desarrollo nacional.
- Formación cultural y científica: Se refiere a orientar la educación sindical en aspectos tales como la diversidad cultural y el rescate al patrimonio histórico del país. Por otra parte el dirigente sindical no puede dejar de estar al día con el desarrollo científico y tecnológico, las innovaciones, inventos y adelantos técnicos del mundo moderno con el fin de valorar su papel en el progreso de la civilización.

Bases Legales

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, 1999

Capítulo V

De los Derechos Sociales y de las Familias

Artículo 95. Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o de injerencia contrario al ejercicio de este derecho. Los promotores o promotoras y los o las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozarán de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

Para el ejercicio de la democracia sindical, los estatutos y reglamentos de las organizaciones sindicales establecerán la alternabilidad de los y las integrantes de las directivas y representantes mediante el sufragio universal, directo y secreto. Los y las integrantes de las directivas y representantes sindicales que abusen de los beneficios derivados de la libertad sindical para su lucro o interés personal, serán sancionados o sancionadas de conformidad con la ley. Los y las integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales estarán obligados u obligadas a hacer declaración jurada de bienes.

Artículo 96. Todos los trabajadores y las trabajadoras del sector público y del privado tienen derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que los que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas

ampan a todos los trabajadores y trabajadoras activos y activas al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Ley Orgánica del Trabajo, 1997

Capítulo II, De la Organización Sindical, Sección Primera, Disposiciones Generales

Artículo 400. Tanto los trabajadores como los patronos tienen el derecho de asociarse libremente en sindicatos y éstos, a su vez, el de constituir federaciones y confederaciones.

Artículo 401. Nadie podrá ser obligado ni constreñido directa o indirectamente a formar parte o no de un sindicato.

Los sindicatos tienen derecho a redactar sus propios estatutos y reglamentos y a elegir libremente a los integrantes de su junta directiva; a programar y organizar su administración y a establecer pautas para realizar su acción sindical.

Los estatutos de los sindicatos determinarán el ámbito local, regional o nacional de sus actividades.

Artículo 402. El Estado velará para que no se ejerza sobre los sindicatos, federaciones y confederaciones, ninguna especie de restricción o de presión en su funcionamiento, ni de discriminación que atente contra el pluralismo democrático garantizado por la Constitución.

Artículo 403. Las organizaciones sindicales no estarán sometidas a otros requisitos para su constitución y funcionamiento que los establecidos en esta Ley a objeto de asegurar la mejor realización de sus funciones propias y garantizar los derechos de sus miembros.

Artículo 404. Los trabajadores podrán constituir sindicatos o formar parte en los ya constituidos y participar en la dirección y administración sindical siempre que hayan cumplido dieciocho (18) años.

Parágrafo Único: Los extranjeros con más de diez (10) años de residencia en el país, previa autorización del Ministerio del ramo, podrán formar parte de la junta directiva y ejercer cargos de representación sindical.

Artículo 405. Las cámaras de comercio, industria, agricultura o cualquier rama de producción o de servicios y sus federaciones y confederaciones, siempre que tengan personalidad jurídica, podrán ejercer las atribuciones que en esta Ley se reconocen a los sindicatos de patronos, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.

Así mismo, los colegios de profesionales legalmente establecidos y sus federaciones y confederaciones gozarán de igual derecho para ejercer las atribuciones de los organismos sindicales de trabajadores en representación de sus miembros, previo registro en el Ministerio del ramo del trabajo.

Artículo 406. Los sindicatos deben tener carácter permanente. No podrán ser constituidos transitoriamente para fines determinados.

Artículo 407. Los sindicatos tendrán por objeto el estudio, defensa, desarrollo y protección de los intereses profesionales o generales de los trabajadores y de la producción, según se trate de sindicatos de trabajadores o de patronos, y el mejoramiento social, económico y moral y la defensa de los derechos individuales de sus asociados.

Artículo 408. Los sindicatos de trabajadores tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

- a) Proteger y defender los intereses profesionales o generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;
- b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;
- c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo y exigir su cumplimiento;
- d) Representar y defender a sus miembros y a los trabajadores que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales en los procedimientos administrativos que se relacionen con el

trabajador, y, en los judiciales sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos para la representación; y, en sus relaciones con los patronos;

e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, especialmente las de previsión, higiene y seguridad sociales, las de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo, las de construcción de viviendas para los trabajadores, las de creación y mantenimiento de servicios sociales y actividades sanas y de mejoramiento durante el tiempo libre;

f) Ejercer especial vigilancia para el fiel cumplimiento de las normas dirigidas a garantizar la igualdad de oportunidades, así como de las normas protectoras de la maternidad y la familia, menores y aprendices;

g) Crear fondos de socorro y de ahorro y cooperativas, escuelas industriales o profesionales, bibliotecas populares y clubes destinados al deporte y a la recreación o al turismo. No obstante, para la organización de cooperativas de producción o servicios por trabajadores de una empresa, se requerirá autorización expresa de la misma, cuando se trate de producir mercancías o prestar servicios semejantes a los que produzca o preste la empresa correspondiente. La administración y funcionamiento de las cooperativas se regirá por las disposiciones pertinentes a ellas;

h) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama profesional, industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permita promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines;

i) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores;

j) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que se les soliciten, de conformidad con las leyes;

k) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo para concientizar a los trabajadores en la lucha activa contra la corrupción, consumo y distribución de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para su salud física y mental, y para la sociedad; y

l) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Artículo 409. Los sindicatos de patronos tendrán las siguientes atribuciones y finalidades:

a) Proteger y defender los intereses generales de sus asociados ante los organismos y autoridades públicas;

b) Representar a sus miembros en las negociaciones y conflictos colectivos de trabajo, y especialmente en los procedimientos de conciliación y arbitraje;

c) Promover, negociar, celebrar, revisar y modificar convenciones colectivas de trabajo;

d) Representar y defender a sus miembros y a los patronos que lo soliciten, aunque no sean miembros del sindicato, en el ejercicio de sus intereses y derechos individuales, en los procedimientos administrativos que se relacionen con el patrono y en los judiciales, sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley de Abogados; y, en sus relaciones con los trabajadores;

e) Vigilar el cumplimiento de las normas destinadas a proteger a los trabajadores, la maternidad y la familia;

f) Realizar estudios sobre las características de la respectiva rama industrial o comercial o de servicios, costos y niveles de vida, educación, aprendizaje y cultura y, en general, sobre todas aquellas que les permitan promover el progreso social, económico y cultural de sus asociados; y presentar proposiciones a los Poderes Públicos para la realización de dichos fines;

g) Colaborar con las autoridades, organismos e institutos públicos en la preparación y ejecución de programas de mejoramiento social y cultural y en la capacitación técnica y colocación de los trabajadores;

h) Responder oportunamente a las consultas que les sean formuladas por las autoridades y proporcionar los informes que les soliciten, de conformidad con las leyes;

i) Realizar campañas permanentes en los centros de trabajo dirigidas a la lucha activa contra la corrupción, el uso indebido de estupefacientes y sustancias psicotrópicas y hábitos dañinos para la salud física y mental, y para la sociedad;y

j) En general, las que señalen sus estatutos o resuelvan sus asociados, para el mejor logro de sus fines.

Sección Segunda

Clases de Sindicato

Artículo 410. Los sindicatos pueden ser:

a) De trabajadores; y

b) De patronos.

Artículo 411. Los sindicatos de trabajadores, a su vez pueden ser:

a) De empresa;

b) Profesionales;

c) De industria; y

d) Sectoriales, ya sean de comercio, de agricultura o de cualquier otra rama de producción o de servicios.

Artículo 412. Son sindicatos de empresa los integrados por trabajadores de cualquier profesión u oficio que presten servicios en una misma empresa, incluyendo sus sucursales, ubicadas en distintas localidades y regiones.

Artículo 413. Son sindicatos profesionales los integrados por trabajadores de una misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, ya trabajen en una o en distintas empresas.

Parágrafo Único: Podrán constituir sindicatos profesionales las personas que desempeñen profesiones u oficios no dependientes.

Artículo 414. Son sindicatos de industria los integrados por trabajadores que presten sus servicios a varios patronos de una misma rama industrial, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

Artículo 415. Son sindicatos sectoriales los integrados por trabajadores de varios patronos de una misma rama comercial, agrícola, de producción o de servicio, aun cuando desempeñen profesiones u oficios diferentes.

Artículo 416. Los sindicatos podrán ser locales, estatales, regionales o nacionales.

La existencia de sindicatos nacionales no podrá interpretarse como excluyente del derecho de los trabajadores de crear o mantener sindicatos regionales o de empresa en la rama respectiva.

Artículo 417. Veinte (20) o más trabajadores de una empresa podrán constituir un sindicato de empresa. El mismo número será suficiente para constituir un sindicato de trabajadores rurales.

Artículo 418. Cuarenta (40) o más trabajadores que ejerzan una misma profesión, oficio o trabajo, o profesiones, oficios o trabajos similares o conexos, o presten servicio en empresas de una misma rama industrial, comercial o de servicio, podrán constituir, según el caso, un sindicato profesional, de industria o sectorial, en la jurisdicción de una Inspectoría del Trabajo.

Cuando se trate de sindicatos regionales o nacionales se requerirá para constituirlos ciento cincuenta (150) trabajadores.

Los trabajadores no dependientes podrán formar parte de los sindicatos profesionales, sectoriales o de industria, constituidos e igualmente podrán formar sus propios sindicatos con un número de cien (100) o más de la misma profesión u oficio, o de profesiones u oficios similares o conexos, de una misma rama o actividad.

Parágrafo Único: Cuando un sindicato nacional tenga seccionales en entidades federales, los miembros de la junta directiva de la seccional de una entidad federal, hasta un número de cinco (5), gozarán de la inamovilidad prevista en el artículo 451 de esta Ley.

Artículo 419. Diez (10) o más patronos que ejerzan una misma industria o actividad, o industrias o actividades similares o conexas, podrán constituir un sindicato de patronos.

Sección Tercera

Del Registro y Funcionamiento de las Organizaciones Sindicales

Artículo 420. Los sindicatos que aspiren a organizarse regional o nacionalmente deberán registrarse ante la Inspectoría Nacional del Trabajo.

Los sindicatos que se organicen local o estadalmente deberán registrarse ante la Inspectoría del Trabajo de la jurisdicción.

Artículo 421. A la solicitud de registro de un sindicato se acompañará la copia del acta constitutiva, el ejemplar de los estatutos y la nómina de miembros fundadores a que se refieren los artículos 422, 423 y 424 de esta Ley, los cuales deberán ir firmados por todos los miembros de la junta directiva en prueba de su autenticidad.

Artículo 422. El acta constitutiva expresará:

- a) Fecha y lugar de la asamblea constitutiva;
- b) Nombres, apellidos y números de las Cédulas de Identidad de los asistentes a la asamblea;
- c) Denominación, domicilio, objeto y demás finalidades del sindicato;
- d) Reglas de funcionamiento; y
- e) Nombres y apellidos de los miembros de la junta directiva provisional o definitiva.

Artículo 423. Los estatutos indicarán:

- a) Denominación del sindicato;
- b) Domicilio;
- c) Objeto y atribuciones;
- d) Ámbito de actuación;
- e) Condiciones de admisión de miembros;
- f) Derechos y obligaciones de los asociados;
- g) Monto y periodicidad de las cuotas ordinarias y forma de revisarlas; y causas y procedimientos para decretar cuotas extraordinarias;

- h) Causas y procedimientos para la imposición de sanciones y para la exclusión de asociados;
- i) Número de miembros de la junta directiva, forma de elección de la misma, que estará basada en principios democráticos, sus atribuciones, duración, causas y procedimientos de remoción, e indicación de los cargos cuyos ocupantes estarán amparados por el fuero sindical conforme al artículo 451 de esta Ley;
- j) Periodicidad y procedimiento para la convocatoria de asambleas ordinarias y extraordinarias;
- k) Destino de los fondos y reglas para la administración del patrimonio sindical;
- l) Oportunidad de presentación y requisitos de las cuentas de la administración;
- m) Subsidios que puedan otorgarse a los asociados y reservas que deban hacerse para esos fines;
- n) Reglas para la disolución y liquidación del sindicato y destino de los bienes;
- o) Reglas para la autenticidad de las actas de las asambleas; y
- p) Cualquier otra disposición destinada al mejor funcionamiento de la organización.

Artículo 424. La nómina de los miembros fundadores contendrá las siguientes especificaciones:

- a) Nombres y apellidos;
- b) Nacionalidad;
- c) Edad;
- d) Profesión u oficio; y
- e) Domicilio.

Artículo 425. El Inspector del Trabajo recibirá los documentos que le hayan sido presentados con la solicitud de registro de un organismo sindical y dentro de los treinta (30) días siguientes ordenará el registro solicitado. Si encontrare alguna deficiencia lo comunicará a los solicitantes, quienes gozarán de un término de treinta (30) días para corregirla. Subsanada la falta, el Inspector procederá al registro.

Si los interesados no subsanan la falta en el plazo señalado en este artículo, el Inspector se abstendrá del registro. La decisión del Inspector será recurrible para ante

el Ministro del ramo y la de éste para ante la jurisdicción Contencioso-Administrativa, ambas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que la junta directiva electa haya sido notificada de la respectiva resolución.

La inscripción la hará el Inspector del Trabajo en un registro llevado al efecto.

Artículo 426. El Inspector del Trabajo de la jurisdicción o el Inspector Nacional del Trabajo, según sea el caso, únicamente podrá abstenerse del registro de una organización sindical en los siguientes casos:

- a) Si los sindicatos no tienen como objeto las finalidades previstas en los artículos 408 y 409 de esta Ley;
- b) Si no se ha constituido el sindicato con el número de miembros establecidos en los artículos 417, 418 y 419 de esta Ley;
- c) Si no se acompañan los documentos exigidos en el artículo 421 de esta Ley, o si éstos presentan alguna deficiencia u omisión; y
- d) Si el sindicato contraviene lo establecido en el artículo 428 de esta Ley.

Llenos los extremos que se establecen para la inscripción de los sindicatos en esta Ley, las autoridades competentes del Trabajo no podrán negar su registro.

Artículo 427. Las observaciones que a la solicitud de registro de un sindicato pueda hacer el Inspector del Trabajo a los interesados de conformidad con el artículo 425 de esta Ley, no privarán a sus promoventes de la protección establecida en el artículo 450, mientras no haya vencido el término para subsanar las faltas y conste que los interesados no lo han hecho o se produzca la negativa definitiva de registro.

Artículo 428. No podrá registrarse ninguna organización sindical con un nombre igual al de otra ya registrada, ni tan parecido que pueda inducir a confusión.

Artículo 429. La inscripción de un sindicato inviste a la respectiva organización de personalidad jurídica para todos los efectos relacionados con esta Ley.

Artículo 430. Los sindicatos están obligados a:

- a) Comunicar al Inspector del Trabajo dentro de los diez (10) días siguientes, las modificaciones introducidas en los estatutos y acompañar copias auténticas de los documentos correspondientes;

- b) Remitir anualmente al Inspector del Trabajo informe detallado de su administración y nómina completa de sus miembros, con las indicaciones señaladas en el artículo 424 de esta Ley;
- c) Suministrar a los funcionarios competentes del Trabajo las informaciones que les soliciten en lo pertinente a sus obligaciones legales; y
- d) Cumplir las demás obligaciones que les impongan esta u otras leyes.

Artículo 431. Para la validez de las decisiones tomadas en las asambleas de los sindicatos, es indispensable que se cumplan los requisitos siguientes:

- a) Que la asamblea haya sido convocada en la forma y con la anticipación prevista en los estatutos;
- b) Que esté presente en ella, por lo menos, la mitad más uno de los miembros del sindicato. Si no se obtiene este quórum, podrá convocarse a una segunda reunión, conforme a las disposiciones estatutarias, la que se constituirá con el número de miembros que concurran, siempre que no sea menor del veinte por ciento (20%);
- c) Que las decisiones sean adoptadas por el número de votos previsto en los estatutos, que no podrá ser menor de la mayoría absoluta de los miembros presentes; y
- d) Que se levante el acta de la sesión, autenticada en la forma prevista en los estatutos, en la que se exprese el número de los miembros concurrentes, un extracto de las deliberaciones y el texto de las decisiones aprobadas.

Artículo 432. La asamblea o la junta directiva de una organización sindical no podrá tomar decisiones en contravención a lo dispuesto en esta Ley o en los Estatutos de la propia organización.

Artículo 433. La elección de las juntas directivas y de los representantes de los trabajadores deberá hacerse en forma directa y secreta, bajo pena de nulidad.

Los cuerpos colegiados serán electos por representación proporcional.

Artículo 434. La junta directiva de un sindicato ejercerá sus funciones durante el tiempo que establezcan los estatutos del organismo, pero en ningún caso podrá establecerse un período mayor de tres (3) años.

Esta disposición no será aplicable a las federaciones y confederaciones.

Artículo 435. Transcurridos tres (3) meses de vencido el período para el cual haya sido elegida la directiva del sindicato sin que se haya convocado a nuevas elecciones, un número no menor del diez por ciento (10%) de los trabajadores miembros de la organización, podrá solicitar al Juez del Trabajo de la jurisdicción que disponga la convocatoria respectiva.

Artículo 436. La condición de miembro de un sindicato se perderá:

- a) Por las causas previstas en los estatutos;
- b) En los sindicatos profesionales, de industria y sectoriales, por falta de ejercicio voluntario durante seis (6) meses consecutivos, de la respectiva profesión u oficio o separación de la industria o rama económica respectiva. De esta norma se exceptuarán aquellos miembros que ocupen un cargo en la directiva mientras permanezcan en él y hasta por seis (6) meses después de su separación, y los que presten servicios en la organización y funcionamiento de cooperativas;
- c) En los sindicatos de empresa, por separación del trabajo al cumplirse tres (3) meses de ésta;
- d) Por renuncia; o
- e) Por ingresar en otro sindicato con objeto igual o incompatible. Los estatutos deberán prever los derechos que correspondan en las instituciones de carácter social al miembro que deje de pertenecer a un sindicato.

Sección Cuarta

De los Fondos Sindicales

Artículo 437. Los fondos sindicales no podrán ser destinados sino a los fines previstos en los estatutos. La violación de este precepto se sancionará en la forma prevista por la Ley.

Artículo 438. La asamblea sindical votará cada año el presupuesto de gastos. La junta directiva deberá ajustarse estrictamente a sus disposiciones.

Artículo 439. Los fondos sindicales deberán depositarse en un instituto bancario a nombre del sindicato. En los lugares donde no existan agencias bancarias, el depósito se hará en los establecimientos que determine el Ejecutivo Nacional.

No podrá mantenerse en dinero efectivo en la caja del sindicato una cantidad que exceda de la fijada por los estatutos.

Artículo 440. Los fondos sindicales no podrán ser movilizados, ni puede efectuarse de ellos pago alguno, sino mediante instrumento firmado conjuntamente por tres (3) miembros de la directiva que determinen los estatutos.

Artículo 441. La junta directiva estará obligada a rendir a la asamblea, cada año, cuenta detallada y completa de su administración.

Quince (15) días antes, por lo menos, de la fecha en que vaya a celebrarse la asamblea, la junta directiva colocará una copia de la cuenta que proyecte presentar, en lugar visible de las oficinas sindicales, para que pueda ser examinada por los socios.

Los funcionarios sindicales que no hayan cumplido esta obligación no podrán ser reelectos.

Artículo 442. A solicitud de un diez por ciento(10%) o más de los miembros de una organización sindical, el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva examinará las cuentas o una determinada operación, según se solicite, y rendirá el informe correspondiente a los interesados dentro de los treinta (30) días siguientes a la solicitud.

Parágrafo Primero: Las confederaciones velarán para que las contralorías de los organismos sindicales afiliados a ellas inspeccionen los actos de las personas que administren fondos sindicales con miras a garantizar su rectitud o establecer la responsabilidad, según sea el caso.

Parágrafo Segundo: En aquellos casos donde el órgano contralor de la federación o de la confederación respectiva no se pronuncie en el lapso de los sesenta (60) días sobre la averiguación solicitada o, no se estuviere conforme con los resultados, el diez por ciento (10%) por lo menos de los afiliados a la organización sindical, podrá acudir por ante la Contraloría General de la República para solicitar que se investiguen las cuentas de la administración respectiva.

Sección Quinta

De la Protección de la Libertad Sindical

Artículo 443. Los patronos no podrán:

- a) Imponer a la persona que solicita trabajo, como condición de admisión a su servicio, abstenerse del ejercicio de sus derechos sindicales o formar parte de un sindicato determinado; y
- b) Intervenir por sí o por interpuesta persona en la constitución de una organización sindical de trabajadores o en alguno de los actos que deben realizar los sindicatos de trabajadores en ejercicio de su autonomía, como la elección de su junta directiva, las deliberaciones acerca de pliegos de peticiones y otras de igual naturaleza.

La violación de estos preceptos se sancionará en la forma prevista por esta Ley.

Artículo 444. El ejercicio de la libertad sindical no impedirá al sindicato más representativo en una empresa o profesión requerir del patrono o patronos interesados en una negociación colectiva el establecimiento de fórmulas sindicales para la contratación de trabajadores, dentro de los términos previstos en esta Ley.

Artículo 445. En la convención colectiva podrán convenirse cláusulas que establezcan una preferencia a la organización sindical contratante que agrupe a la mayoría de trabajadores, para ofrecer al patrono hasta el setenta y cinco por ciento (75%) del personal que el requiera.

Artículo 446. Los patronos deberán descontar de los salarios de los trabajadores afiliados a un sindicato las cuotas ordinarias o extraordinarias que el sindicato haya fijado de conformidad con sus estatutos. A los demás trabajadores beneficiados por una convención colectiva celebrada por el sindicato y que no pertenezcan a otra organización sindical, se les descontará el monto de la cuota extraordinaria establecida para miembros, por concepto de solidaridad y por motivo de los beneficios obtenidos en dicha convención colectiva. Las sumas recaudadas las entregará el patrono a los representantes autorizados del sindicato tan pronto haya hecho la recaudación.

Artículo 447. No podrá negarse a un trabajador afiliarse a un sindicato, a un sindicato afiliarse a una federación, o a una federación afiliarse a una confederación, si están

cumplidos los requisitos de esta Ley y de los respectivos estatutos. La afiliación deberá efectuarse dentro del término de quince (15) días.

Si se negare a un trabajador la afiliación que haya solicitado a un sindicato, a un sindicato la afiliación a una federación, o a una federación la afiliación a una confederación, estando cumplidos los requisitos de esta Ley y de los estatutos, o hubieren transcurrido más de treinta (30) días después de hecha la solicitud, el interesado podrá recurrir al Inspector del Trabajo a fin de que éste examine si efectivamente se han cumplido los requisitos para la afiliación. De ser así el Inspector ordenará la afiliación dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al de haber recibido el requerimiento, y desde el momento en que lo ordene, el solicitante gozará de los derechos que dimanen de ella y asumirá las obligaciones correspondientes.

Artículo 448. Los miembros de un organismo sindical no podrán ser excluidos ni privados de sus derechos, sino por las causas siguientes:

- a) Malversación o apropiación de los fondos sindicales;
- b) Negativa a cumplir una decisión tomada por la Asamblea dentro de sus atribuciones legítimas, siempre que el interesado la haya conocido o debido conocerla;
- c) Divulgación de las deliberaciones y decisiones que el sindicato haya dispuesto mantener reservadas; y
- d) Conducta inmoral claramente contraria a los intereses colectivos.

Todo inculpado debe tener oportunidad de defenderse y de la decisión podrá recurrir ante el Juez de Primera Instancia que tenga jurisdicción en materia de Trabajo.

Sección Sexta

Del Fuero Sindical

Artículo 449. Los trabajadores que gocen de fuero sindical de acuerdo con lo establecido en esta Sección, no podrán ser despedidos, trasladados o desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa previamente calificada por el Inspector del Trabajo. El despido de un trabajador amparado por fuero sindical se considerará írrito si no han cumplido los trámites establecidos en el artículo 453 de esta Ley.

La inamovilidad consagrada en virtud del fuero sindical se otorga para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales.

Artículo 450. La notificación formal que cualquier número de trabajadores, suficiente para constituir un sindicato, haga al Inspector del Trabajo de la jurisdicción de su propósito de organizar un sindicato, coloca a los firmantes de dicha notificación bajo la protección especial del Estado. En consecuencia, desde la fecha de la notificación hasta la de la inscripción del sindicato gozarán de inamovilidad. El Inspector notificará al patrono o patronos interesados el propósito de los trabajadores de constituir el sindicato. La falta de notificación acarreará al funcionario Inspector responsabilidad, de acuerdo con el artículo 636 de esta Ley, pero no afectará el derecho de los trabajadores a la inamovilidad. Esta durará desde la notificación hasta diez (10) días continuos después de la fecha en que se haga o se niegue el registro del sindicato. La solicitud formal de registro del sindicato y la presentación de los documentos constitutivos tendrá que hacerse en un plazo no mayor de treinta (30) días continuos a partir de la fecha en que se haya informado al Inspector del propósito de constituir el sindicato. El lapso total de inamovilidad no podrá exceder de tres (3) meses. Los trabajadores que se adhieran a un sindicato en formación, gozarán también de inamovilidad a partir de la fecha en que notifiquen al Inspector su adhesión.

Artículo 451. Gozarán también de inamovilidad hasta un número de siete (7) en las empresas que ocupen menos de quinientos (500) trabajadores, nueve (9) en las empresas que ocupen entre quinientos (500) y mil (1000) trabajadores, y doce (12) en las empresas que ocupen más de mil (1000) trabajadores, los miembros de la junta directiva del sindicato desde el momento de su elección hasta tres (3) meses después de vencido el término para el cual fueron electos. Los estatutos del sindicato respectivo determinarán cuales son los cargos de la junta directiva amparados por el fuero sindical.

De cada elección se participará inmediatamente al Inspector del Trabajo, con la copia auténtica del acta de elección, a fin de que éste haga al patrono o patronos la notificación correspondiente.

Artículo 452. En caso de celebrarse elecciones sindicales, los trabajadores de la empresa gozarán de inamovilidad desde el momento de la convocatoria hasta el de la elección. El lapso respectivo no podrá exceder de dos (2) meses durante el período de dos (2) años.

Artículo 453. Cuando un patrono pretenda despedir por causa justificada a un trabajador investido de fuero sindical, o trasladarlo o desmejorarlo en sus condiciones de trabajo, solicitará la autorización correspondiente del Inspector del Trabajo de la jurisdicción donde esté domiciliado el sindicato, en escrito que determine el nombre y domicilio del solicitante y el carácter con el cual se presenta; el nombre y el cargo o función del trabajador a quien se pretende despedir, trasladar o desmejorar, y las causas que se invoquen para ello. El Inspector citará al trabajador para que comparezca a una hora determinada del segundo día hábil después de su citación para que dé contestación a la solicitud de despido, y en ese acto oír las razones y alegatos que haga el trabajador o su representante y exhortará a las partes a la conciliación. Si el trabajador o el patrono no comparecen a la hora fijada se les concederá una hora de espera. La no comparecencia del patrono al acto de la contestación se entenderá como desistimiento de la solicitud de despido, a menos que justifique el motivo de fuerza mayor que haya impedido su asistencia.

En caso de no lograrse la conciliación, se abrirá una articulación probatoria de ocho (8) días hábiles, de los cuales los tres (3) primeros serán para promover las pruebas y los cinco (5) restantes para su evacuación. La no comparecencia del trabajador se entenderá como un rechazo de la solicitud de las causales invocadas por el patrono. Serán procedentes todas las pruebas establecidas en el Código de Procedimiento Civil. En caso de que se desconozca un documento se hará el cotejo por un experto nombrado de común acuerdo por las partes o, en su defecto, por el Inspector cuyo

costo correrá a cargo del patrono si resultare contrario al planteamiento de éste, o del Ministerio del ramo en cualquier otro caso.

El segundo día hábil después de la terminación del lapso de evacuación de pruebas se oirán las conclusiones de las partes, y dentro de los diez (10) días siguientes el Inspector dictará su Resolución. De esta Resolución no se dará apelación, pero ella no privará a las partes de ventilar ante los tribunales los derechos que les correspondan.

Artículo 454. Cuando un trabajador que goce de fuero sindical sea despedido, trasladado o desmejorado sin llenar las formalidades establecidas en el artículo anterior, podrá, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes, solicitar ante el Inspector del Trabajo el reenganche o la reposición a su situación anterior. El Inspector, dentro de los tres (3) días hábiles siguientes, notificará al patrono que debe comparecer al segundo día hábil, por sí o por medio de representante. En este acto el Inspector procederá a interrogarlo sobre:

- a) Si el solicitante presta servicio en su empresa;
- b) Si reconoce la inamovilidad; y
- c) Si se efectuó el despido, el traslado o la desmejora invocada por el solicitante.

Si el resultado del interrogatorio fuere positivo o si quedaren reconocidos la condición de trabajador y el despido, el traslado o la desmejora, el Inspector verificará si procede la inamovilidad, y si así fuere, ordenará la reposición a su situación anterior y el pago de los salarios caídos.

Artículo 455. Cuando de este interrogatorio resultare controvertida la condición de trabajador de quien solicita el reenganche o la reposición, el Inspector abrirá seguidamente una articulación de ocho (8) días hábiles para las pruebas pertinentes; de los cuales, los tres (3) primeros serán para la promoción y los cinco (5) siguientes para su evacuación.

Artículo 456. El Inspector decidirá la solicitud de reenganche dentro de los ocho (8) días hábiles siguientes a la articulación. Dicha decisión será inapelable, quedando a salvo el derecho de las partes de acudir a los tribunales en cuanto fuere pertinente.

Artículo 457. Si el patrono, en el curso del procedimiento de calificación para el despido, despidiere al trabajador antes de la decisión del Inspector, éste ordenará la suspensión del procedimiento hasta que se produzca el reenganche.

Artículo 458. Los trabajadores gozarán de fuero sindical durante la negociación colectiva o la tramitación de un conflicto de trabajo.

Sección Séptima

De la Disolución y Liquidación de los Sindicatos

Artículo 459. Son causas de disolución de los sindicatos:

- a) La carencia de alguno de los requisitos señalados en esta Ley para su constitución;
- b) Las consagradas en los estatutos;
- c) En los sindicatos de empresa, la extinción de ésta; y
- d) El acuerdo de las dos terceras partes (2/3) de los miembros asistentes a la asamblea, convocada exclusivamente para ese objeto.

Artículo 460. No podrá funcionar un sindicato con un número menor de miembros de aquel que se requirió para su constitución.

Artículo 461. La liquidación de las organizaciones sindicales se practicará de acuerdo con las reglas contenidas en los estatutos. El patrimonio que resultare después de cubrir el pasivo pasará a ser propiedad de la federación o confederación a la cual estuviere afiliado el sindicato. En el caso de la disolución de una confederación, pasará al Instituto Venezolano de los Seguros Sociales.

Artículo 462. Ninguna autoridad administrativa podrá ordenar la disolución de un sindicato. Cuando existan razones suficientes, los interesados en la disolución de un sindicato podrán solicitarla ante el Juez de Primera Instancia del Trabajo de la jurisdicción. La decisión de éste podrá apelarse para ante el Juez Superior del Trabajo.

La decisión definitivamente firme que ordene la disolución de una organización sindical se notificará al Ministerio del ramo a efecto de que se haga la cancelación del registro.

Sección Octava

De las Federaciones y Confederaciones Sindicales

Artículo 463. Cinco (5) o más sindicatos podrán constituir una federación y tres (3) o más federaciones podrán constituir una confederación.

Artículo 464. Las federaciones y confederaciones deben registrarse en el Ministerio del ramo. La solicitud que presente la junta directiva deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

- a) Copia del acta constitutiva;
- b) Copia de los estatutos aprobados por la asamblea;
- c) Nómina de los sindicatos o federaciones fundadores, según sea el caso, con indicación de los domicilios y del registro de cada sindicato o federación; y
- d) Copia de las actas de las asambleas de los sindicatos, autorizando la afiliación.

Artículo 465. El Ministro del ramo, dentro de los treinta (30) días continuos siguientes a la fecha en que hubiere recibido la solicitud, hará el registro de la federación o confederación o pondrá en conocimiento de los solicitantes las deficiencias que hubiere encontrado. Los interesados dispondrán de un plazo de quince (15) días continuos para corregir las deficiencias o alegar lo que juzgue conveniente. El Ministro dentro de los quince (15) días siguientes resolverá lo conducente.

Contra la resolución negativa se podrá recurrir para ante la jurisdicción de lo Contencioso-Administrativo, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la notificación de la misma.

Artículo 466. No podrá registrarse una federación o confederación mientras no haya sido registrada debidamente la mayoría de los sindicatos o federaciones que la integran.

Artículo 467. Las disposiciones de esta Ley relativas a los sindicatos regirán también a las federaciones y confederaciones en cuanto fueren aplicables.

Artículo 468. Las federaciones y confederaciones sindicales, debidamente autorizadas, podrán ejercer la representación de los organismos que las integran y

tendrán los mismos derechos y atribuciones que correspondan a los sindicatos en relación a sus miembros.

CAPITULO III

MARCO METODOLÓGICO

Diseño, Tipo y Nivel de la Investigación

La investigación en cualquier campo requiere del conocimiento de una metodología, que brindará al investigador la base necesaria para buscar respuestas a las diversas interrogantes que se ha planteado, entendiéndose por diseño de la investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (2002) "es el plan o estrategia concebida para obtener la información deseada. El diseño señala al investigador lo que debe hacer para alcanzar sus objetivos de estudio y para contestar las interrogantes de conocimiento que se ha planteado". (p. 184)

Los diseños de investigación se clasifican en investigaciones experimentales y en investigaciones no experimentales. Los primeros se dividen en: preexperimentales, experimentales y cuasiexperimentales. Mientras que los segundos pueden clasificarse en transversales y longitudinales. (Campbell y Stanley, 1966 en Hernández, Fernández y Baptista 2002). Ambas clasificaciones de los diseños de investigación son muy valiosas y ninguna es mejor que la otra, el diseño a seleccionar depende más bien del problema a resolver y del contexto que rodea al estudio, pudiéndose utilizar más de un diseño.

Los diseños experimentales son propios de la investigación cuantitativa, refieren Hernández, Fernández y Baptista (2002) a:

"un estudio en el que se manipulan intencionalmente una o más variables independientes (supuestas causas – antecedentes), para analizar las consecuencias que la manipulación tiene sobre una o más variables dependientes (supuestos efectos – consecuentes), dentro de una situación de control para el investigado" (p. 188)

Según la tipología referente a los diseños experimentales Cea (1998) menciona:

- Los diseños preexperimentales se caracterizan por la ausencia de manipulación de las variables, por la única medición del fenómeno y la falta de control de posibles fuentes de invalidación de la investigación.
- Los diseños experimentales se distinguen por la manipulación experimental, la formación de grupos de control y la asignación aleatoria de los individuos.
- Los diseños cuasiexperimentales atienden al contexto de la vida real. La distribución de las unidades de observación no se realiza en forma aleatoria, de manera que no puede asegurarse la equivalencia inicial de los grupos de comparación.

Por otra parte, los diseños no experimentales define (Kerlinger, 2002, en Hernández, Fernández y Baptista 2002, p. 267) como aquellos donde “es imposible manipular las variables o asignar aleatoriamente a los participantes o tratamientos”.

En este propósito Cea (1998) expone los diseños no experimentales de la siguiente manera:

- Los diseños de investigación transversales, son aquellos que recolectan la información en único momento en el tiempo. Estos pueden ser descriptivos (aquellos que buscan describir la característica de una población en una fecha concreta), o bien, explicativos (aquellos que buscan analizar las variables que influyen en la ocurrencia de un hecho).
- Los diseños de investigación longitudinales, buscan analizar una situación a lo largo del tiempo. La recogida de la información es planificada en varios momentos, los cuales deben ser enunciados en el proyecto. La amplitud del periodo de observación y su cronología se halla relacionada con el objetivo de la investigación

El presente estudio se corresponde con un diseño de campo, no experimental apoyada en un revisión documental, de nivel descriptivo puesto que los fenómenos se observan tal y como se dan en su estado natural. Los participantes que se incluyeron en el estudio son los dirigentes sindicales de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Santa Cruz.

El carácter transversal del estudio de investigación se expresó en el interés perseguido en construir el perfil requerido de los líderes del sindicato de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Santa Cruz para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo venezolano.

El estudio se caracterizó por ser descriptivo ya que tuvo “como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables”. Hernández, Fernández & Baptista (1991). Al hablar del perfil del dirigente sindical se intenta caracterizar aspectos demográficos, educativos, laborales y la visión que este tiene sobre los retos que enfrenta el sindicalismo.

Población y Muestra

Población

Para llevar a cabo esta investigación es necesario aclarar o especificar a quienes va a tomar en cuenta, quienes van a suministrar la información requerida para cumplir con los objetivos propuestos en la investigación, es decir se debe marcar la población a estudiar. Se definirá población según Roberto Sampieri (1998) citando a Hurtado: “Un Conjunto para el cual será válido las conclusiones que se obtengan a los elementos o unidades (Personas, Instituciones o Cosas)”. Con lo que se puede entender que representa el conjunto de todo aquello que se desea estudiar y que posee una serie de características.

Dado que el objetivo general de esta investigación fue analizar el perfil de los líderes sindicales del Sector Alimento del Edo. Aragua, se tomó en cuenta la información suministrada por los miembros que conforman las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz en el Estado Aragua, como únicos representantes legítimos de sus afiliados, organizaciones estas que asimismo agrupan la mayoría de sus trabajadores y trabajadoras.

La población objeto de estudio de la presente investigación estuvo constituida por 33 dirigentes sindicales que integran las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas

Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz en el Estado Aragua, empresas objeto de estudio.

Cuadro N° 1

Población

INDIVIDUOS	CANTIDAD
PLUMROSE	13
SANTA TERESA	6
NESTLE FSC	14
Total	33

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Muestra

De acuerdo con Jacqueline Hurtado (2000) señala que la muestra “es una porción de la población que se toma para realizar el estudio, la cual se considera representativa (de la población)”.

Igualmente Tamayo (1999) define que la “muestra es el conjunto de operaciones que se realizan para estudiar la distribución de determinados caracteres en la totalidad de la población, universo o colectivo, partiendo de una fracción considerada”.

Como señala Cea (1998) las modalidades de muestreo pueden ser agrupadas en dos categorías:

- Muestreo Probabilístico o Aleatorio: En este caso cada sujeto de la población tiene alguna probabilidad de participar en la muestra. El tamaño de la muestra y el error muestral son susceptibles de cálculos a través de una fórmula que depende del tamaño de la población y el nivel de confianza.
- Muestreo No Probabilístico: En este caso el criterio para seleccionar la muestra responde a un criterio distinto de la aleatorización. Dicho criterio es subjetivo y atiende a la conveniencia del equipo de investigación. En este muestreo no se habla de probabilidad de que los sujetos de estudio integren la muestra, ya que la selección

de la muestra es subjetiva. También, es imposible calcular el error muestral ya que la falta de aleatoriedad le impide a la teoría estadística la aplicación de la fórmula para su cálculo. Pueden haber riesgos de invalidez al introducirse sesgos en el proceso de elección. No obstante presenta dos grandes ventajas en relación al muestreo probabilístico: no necesita la existencia de un marco de muestreo y su consecuencia resulta más económica y practica que los muestreos probabilísticos.

Según lo explicado, el tipo de muestreo que se aplicó para seleccionar a los dirigentes sindicales que forman parte de las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz – Edo. Aragua es de tipo no probabilístico. Esto porque no existe un marco de muestreo oficial de los dirigentes sindicales que integran los Sindicatos en estudio y porque de existir y hacer una selección aleatoria con toda seguridad resultara muy complicado dar con los dirigentes seleccionados debido a su ritmo de trabajo.

El muestreo no probabilístico supone un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario dado que la selección de dichos sujetos está basada en una cuidadosa elección de estos por presentar unas características específicas que están estrechamente relacionadas al fin de la investigación de acuerdo a Hernández, Fernández y Baptista (1991).

La muestra, según los mismos autores mencionados anteriormente está referida a un subconjunto de elementos de la población, el caso de estudio es particular, la muestra no puede ser un subconjunto, pues el perfil de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua debe tomar en cuenta a todos los dirigentes sindicales que integran las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz, por esta razón la muestra se considera de tipo censal.

Según Castellanos (2008) la muestra censal “es aquella donde todas las unidades de estudio son consideradas como muestra, o donde el subconjunto representa la población entera”. En este sentido la muestra consta de 33 dirigentes sindicales que integran las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas objeto de estudio.

Inicialmente se elaborara una lista de dirigentes sindicales en base a los datos proporcionados por los informantes claves de cada sindicato que nos indiquen que están

disponibles para la encuesta. En primera instancia, la idea es hacer un censo, es decir, que la población sea igual a la muestra quedando la población y la muestra de la siguiente manera:

Cuadro N° 2

Muestra

<u>INDIVIDUOS</u>	<u>CANTIDAD</u>
PLUMROSE	13
SANTA TERESA	6
NESTLE FSC	14
Total	33

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

Para Corbetta (2003) conocer determinado fenómeno social el cual se puede manifestar de manera individual o colectiva, implica recoger información, para ello existen dos formas básicas de obtenerla que pueden ser a través de la Observación o Preguntas.

En la recolección de información se pueden emplear diversas técnicas destacando entre ellas la encuesta que de acuerdo a Corbetta (2003) “representa un modo de obtener información de los individuos objeto de la investigación, que forman parte de la muestra representativa empleando en ello como medio estandarizado el cuestionario con el fin de estudiar las relaciones existentes entre las variables del estudio”.

El Cuestionario para la recolección de la opinión de los sujetos que conforman la población objeto de estudio, se empleará el cuestionario como instrumento de recolección de datos, tomando como referencia lo expuesto por Hernández, Fernández y Batipsta (2005), al afirmar que el mismo consiste en “un conjunto de ítems, presentados en forma de la afirmaciones o juicios, ante los cuales se pide la reacción de los sujetos a quienes se le suministre” (p.263).

El cuestionario según Ballestrini (2009) lo define como un “medio de comunicación escrito y básico , entre el encuestador y el encuestado, facilita traducir los objetivos y las variables de la investigación a través de una serie de preguntas muy particulares previamente preparadas y susceptibles a analizarse en relación con el problema estudiado”.

Para la puesta en marcha de la investigación se utilizaron los siguientes apoyos: recopilación documental y se aplicó el cuestionario.

Recopilación Documental: Para el desarrollo de los antecedentes del trabajo y en general del marco teórico, se utilizó la recopilación documental con apoyo en bibliografías que permitieron obtener datos a través de documentos escritos formales tales como: trabajos de investigación realizados en el área de relaciones laborales en Venezuela y en otros países, revisión de libros y artículos de revistas de investigación entre los cuales se pueden destacar: El Movimiento Sindical en Venezuela, Relaciones de Trabajo en el Nuevo Siglo, El Movimiento Sindical ante las Nuevas Formas de Organización del Trabajo, la Crisis Política en Venezuela: Repercusiones y Respuestas del Movimiento Sindical, El Movimiento Sindical en Venezuela, su historia, su hacer y sus relaciones, ¿Crisis en el Sindicalismo en América Latina?, Sindicatos y Nuevos Escenarios Políticos en Venezuela.

Cuestionario: Para esta investigación se indexo el cuestionario bajo el nombre: “Instrumento para la construcción del Perfil del Dirigente Sindical” diseñado y aplicado por Negrín, Sabrina y Omaña Néstor (2007) en el trabajo de investigación titulado “Perfil del Dirigente Sindical de las principales centrales y federaciones de trabajadores de Venezuela” de la Universidad Católica Andrés Bello para optar por la licenciatura en Relaciones Industriales otorgado por la Escuela de Ciencias Sociales. El cuestionario esta dividido en cuatro secciones:

- Aspectos demográficos: Contiene preguntas relativas a la edad, sexo, estado civil, datos de la vivienda y datos del hogar.
- Aspecto formativo: (Datos educativos, necesidades de formación y habilidades).
- Aspecto laboral: Consta de preguntas sobre la situación profesional, donde se profundiza en el trabajo que realiza el dirigente, el nivel de ingreso percibido, experiencia, prestigio del trabajo, funciones asociadas a la dirigencia sindical a nivel nacional.
- Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a los obstáculos y retos del sindicalismo: Abarca una serie de preguntas en relación a los obstáculos y retos del sindicalismo en los ámbitos político, económico, legal y tecnológico.

Estrategias Metodológicas

Las estrategias metodológicas empleadas para éste estudio fueron las siguientes:

Análisis Documental y Bibliográfico: Revisión y análisis de distintas fuentes tales como: trabajos de investigación realizados en el área sindicatos, nuevas formas de organización laboral y cambios en las relaciones laborales, artículos sobre sindicalismo, situación política en Venezuela, relaciones y organización del trabajo, la clase obrera. Libros en el área de relaciones laborales, perfiles y consideraciones generales y metodología de investigación.

Estudio de Campo: Se realizó a través de la aplicación del cuestionario a una muestra censal de los dirigentes sindicales que forman parte de las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz – Edo. Aragua, el cual está elaborado con preguntas que partieron de la definición de las dimensiones en la operacionalización de las variables, de forma que pudieran dar respuesta clara a cada uno de los indicadores.

Cuadro Técnico Metodológico: Para llevar a cabo esta investigación, se diseñó un Cuadro Técnico Metodológico. En él es posible encontrar las dimensiones específicas de la

investigación, las cuales se encuentran definidas, cada definición permitió extraer los indicadores y esto a su vez, los ítems que dan origen al instrumento, los cuales son los elementos de soporte para la estructuración del instrumento de recolección de datos.

A continuación se presentan los cuadros técnicos metodológicos, que representan el desarrollo de los objetivos específicos, los cuales reflejan aspectos relevantes de la investigación.

Cuadro N° 3

Operacionalización de las Variables

Objetivo General: Analizar el perfil de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo.

OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
Describir los actores de las relaciones laborales y su marco regulatorio, así como el papel que han venido desempeñando en las relaciones colectivas en Venezuela	<ul style="list-style-type: none"> Actores de las relaciones laborales Marco Regulatorio 	<ul style="list-style-type: none"> Actores de las relaciones laborales: son los ejecutantes de las reglas que gobiernan su convivencia. Pero no se trata de un proceso pasivo, ya que ellos también crean reglas, o adaptan las existentes a su propia convivencia. (Lucena, 1999) Marco Regulatorio: Son reglas que guían la acción de los actores de forma general y particular, su pertinencia debe responder al sentido de justicia y equidad, son de carácter nacional, de aplicación a toda la sociedad, otros son sectoriales, y muchos son del ámbito de empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> Sindicatos Empresas Estado Otros Constitución de la República Bolivariana de Venezuela Ley Orgánica del Trabajo (LOT) Convenios Colectivos 	<ul style="list-style-type: none"> Revisión Documental 	<ul style="list-style-type: none"> Documentos
Diagnosticar el perfil actual de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua	<ul style="list-style-type: none"> Perfil de los líderes sindicales 	<ul style="list-style-type: none"> Perfil de los líderes sindicales: Conjunto de características personales, educativas y laborales que le permiten al dirigente sindical orientar acciones como marco de la gestión sindical, para asumir obstáculos y retos del sindicalismo. (Montesinos y Sanz, 2007) 	<ul style="list-style-type: none"> Funciones Roles Principios Retos 	<ul style="list-style-type: none"> Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> Cuestionario

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	TÉCNICA	INSTRUMENTO
<p>Caracterizar los conocimientos, habilidades, destrezas y rasgos de la personalidad de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua para enfrentar los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil de los líderes sindicales venezolanos del sector alimento del Edo. Aragua 	<ul style="list-style-type: none"> • Aspectos Demográficos • Aspectos Formativos • Aspectos Laborales • Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a los complejos cambios y desafíos de las formas de organización del trabajo 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Edad ▪ Sexo ▪ Estado Civil ▪ Nacionalidad ▪ Actividad Sindical ▪ Vivienda ▪ Datos del hogar ▪ Conocimientos ▪ Habilidades ▪ Destrezas ▪ Funciones ▪ Desempeño ▪ Aptitudes ▪ Opiniones 	<ul style="list-style-type: none"> • Encuesta 	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionario

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Técnicas y Análisis de los Resultados

Se trata de presentar de manera general, las principales técnicas estadísticas que se aplican a la información cuantitativa recolectada a partir de los instrumentos de recogida de datos, para describirlos o resumirlo: Al respecto Balestrini (2009), define esta como “etapa de carácter técnico, pero al mismo tiempo, De mucha reflexión, involucra, la introducción, de cierto tipo de operaciones ordenadas, estrechamente relacionadas entre ellas, que facilitaran las interpretaciones significativas de los datos que se recogerán “(p.169).

En la etapa de análisis, los procedimientos empleados fueron los siguientes (a) Codificación y Clasificación; (b) Tabulación para resumir en cuadros y gráficos estadísticos de cada uno de los aspectos relacionados con los objetivos de la investigación. Toda esta información facilito el manejo y manipulación de los datos recabados, y posibilita el proceso de interpretación de la información obtenida.

CAPITULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Para analizar los resultados inicialmente se hizo, una revisión manual de los cuestionarios, de manera que pudiésemos constatar que los sujetos entrevistados contestaron correctamente las respuestas especialmente aquellas donde se requería seguir las instrucciones otorgadas.

Posteriormente se transcribió la data en una hoja de Excel donde se tabulo la información siendo chequeada y analizada a través de las funciones de frecuencias porcentuales, porcentajes y gráficos.

A continuación se muestra los resultados y discusión de las mismas

1. Consideraciones Generales

El procesamiento de los datos se realizó en función del cuestionario proporcionado a los dirigentes sindicales que participaron en la investigación.

El proceso de análisis estadístico se dividió en 4 fases.

- La primera fase será para el estudio de los datos demográficos.
- La segunda fase será para el estudio de los aspectos formativos.
- La tercera fase será para el estudio de los aspectos laborales.
- La cuarta fase será para el estudio de la visión ante obstáculos y los retos del sindicalismo.

Todos los resultados serán presentados tomando en cuenta la división por fase y se discutirán brevemente los resultados una vez que se haya procesado la información.

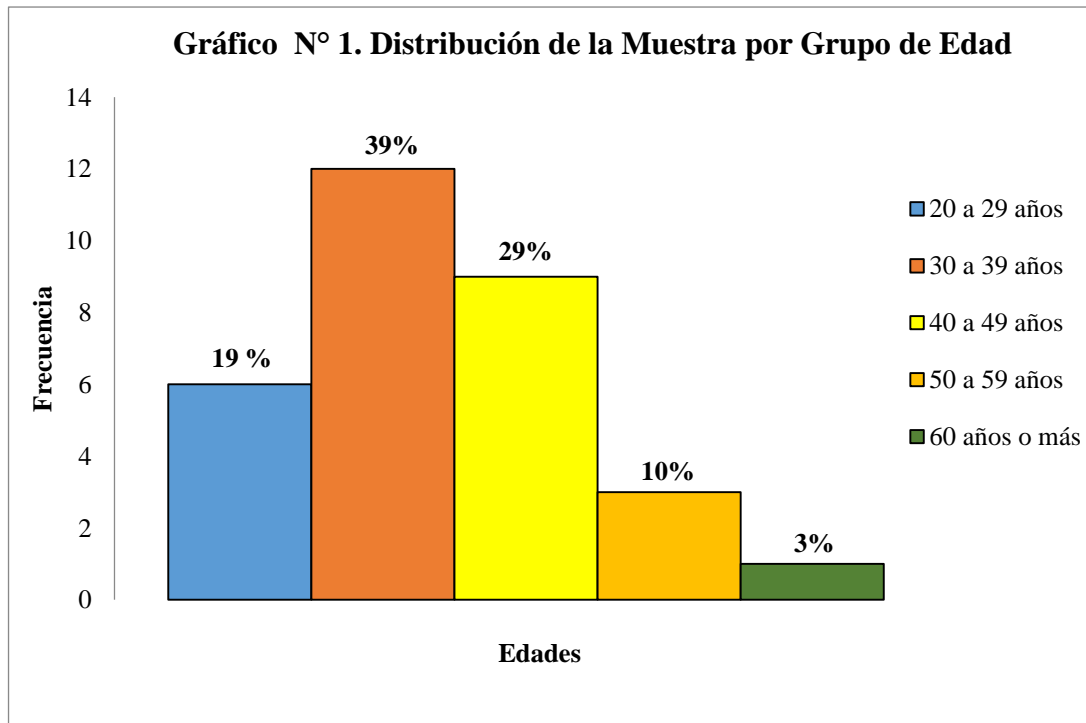
2. Resultados y Análisis

2.1. Datos Demográficos

Cuadro N° 4. Distribución de la Muestra por Grupo de Edad

Edad \ Sujetos	F	%
20 a 29 años	6	19%
30 a 39 años	12	39%
40 a 49 años	9	29%
50 a 59 años	3	10%
60 años o más	1	3%
TOTAL	31	100%

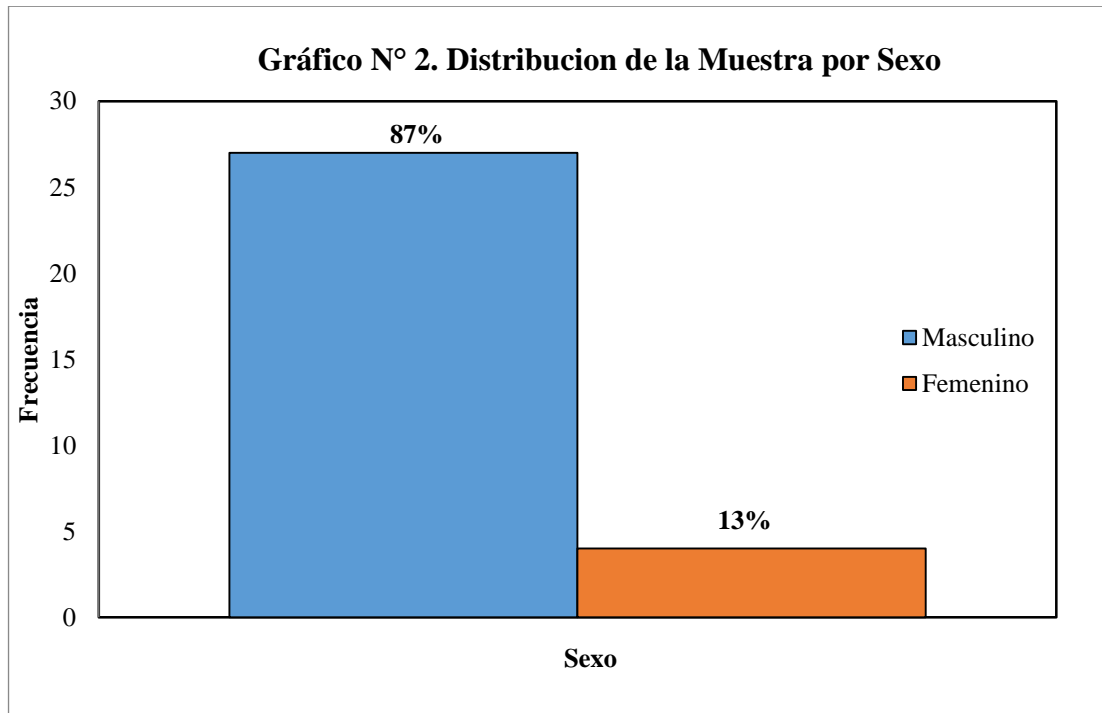
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 5. Distribución de la Muestra por Sexo

Sexo \ Sujetos	F	%
Masculino	27	87%
Femenino	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

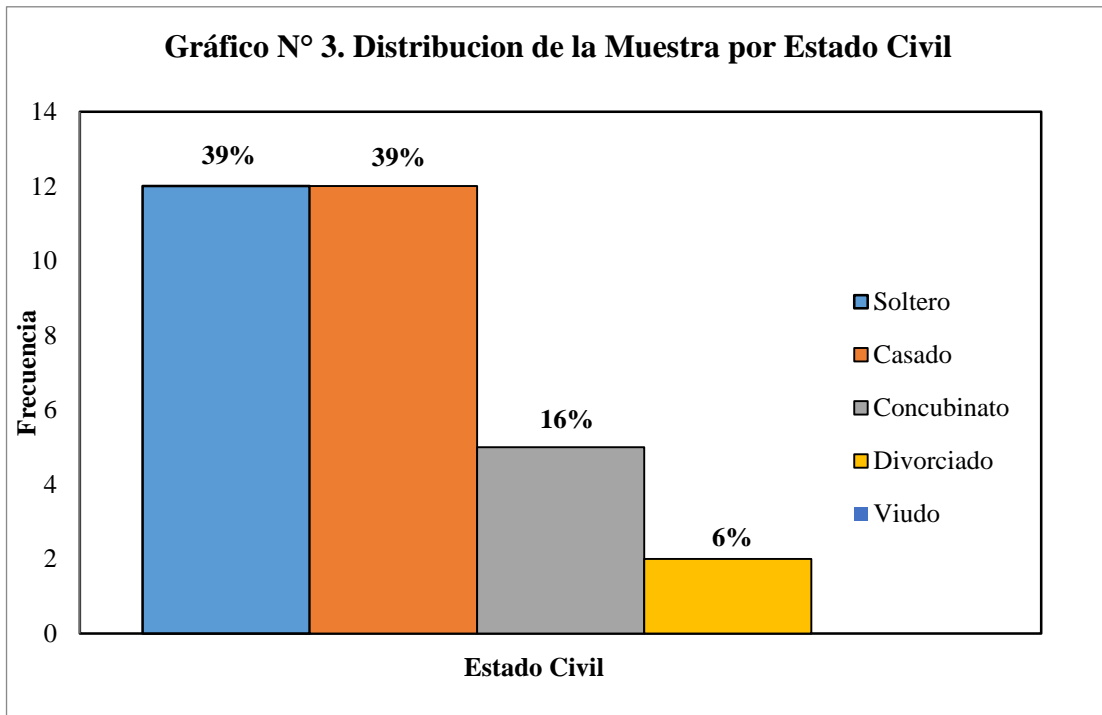


Cuadro N° 6. Distribución de la Muestra por Estado Civil

Sujetos	F	%
Estado Civil		
Soltero	12	39%
Casado	12	39%
Concubinato	5	16%
Divorciado	2	6%
Viudo	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

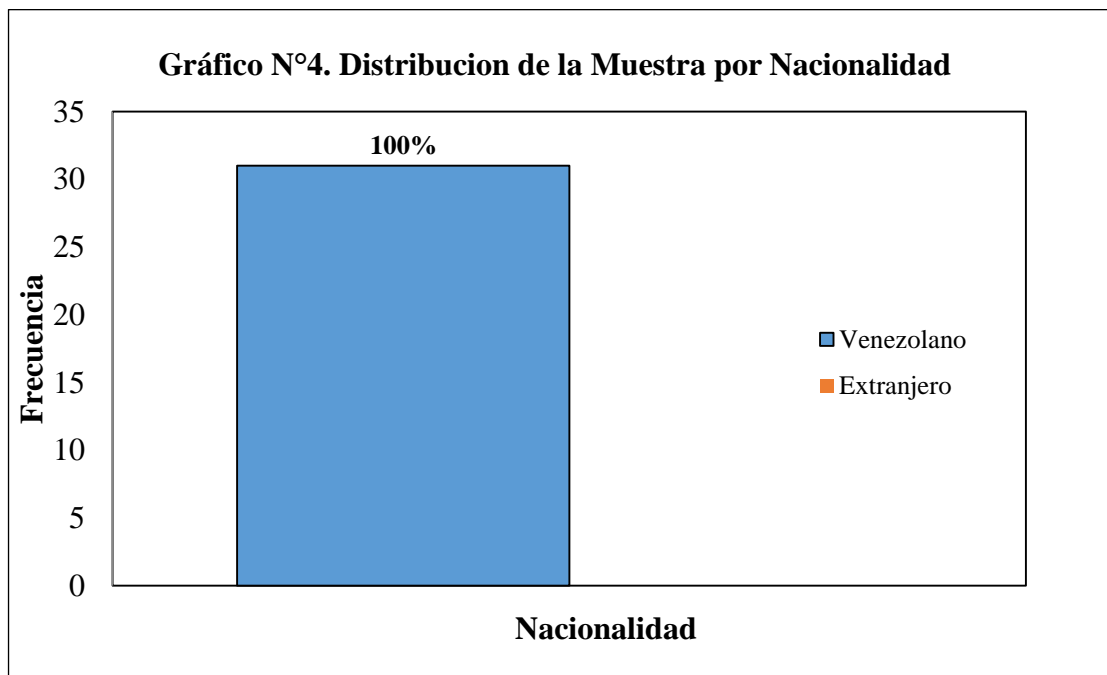
Gráfico N° 3. Distribucion de la Muestra por Estado Civil



Cuadro N° 7. Distribución de la Muestra por Nacionalidad

Sujetos Nacionalidad	F	%
Venezolano	31	100%
Extranjero	0	0%
TOTAL	31	1

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

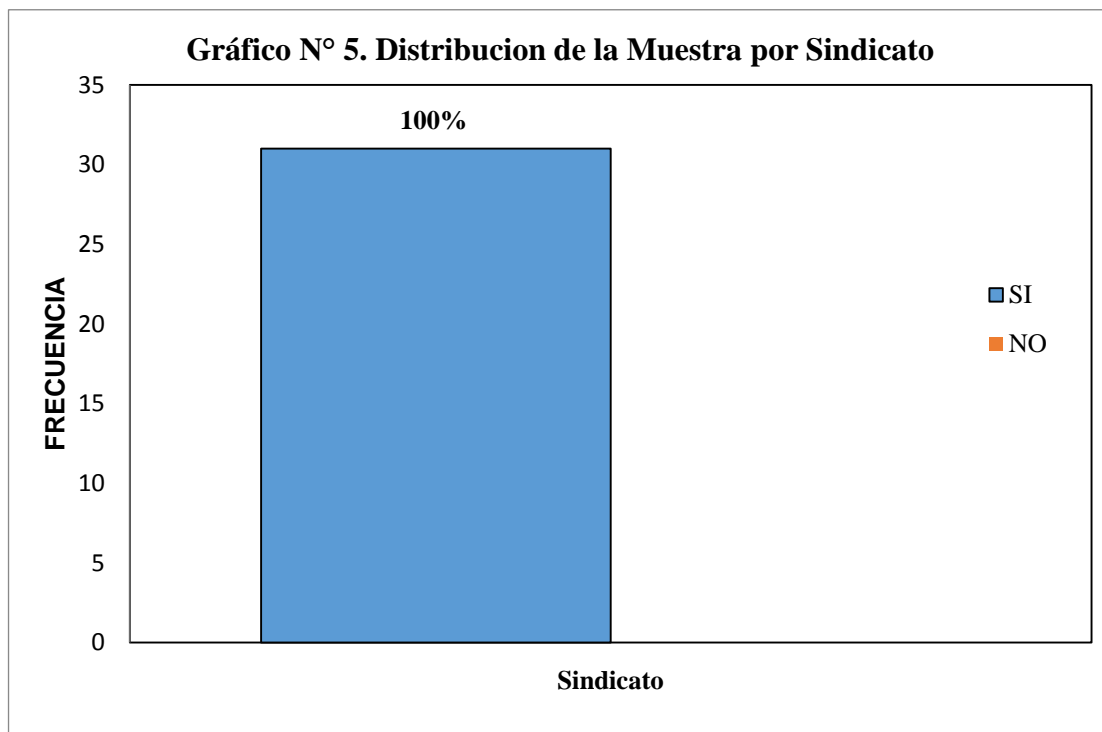


Cuadro N° 8. Distribución de la Muestra por Pertenencia a Sindicato

Sujetos Sindicato	F	%
SI	31	100%
NO	0	0%
TOTAL	31	1

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 5. Distribucion de la Muestra por Sindicato

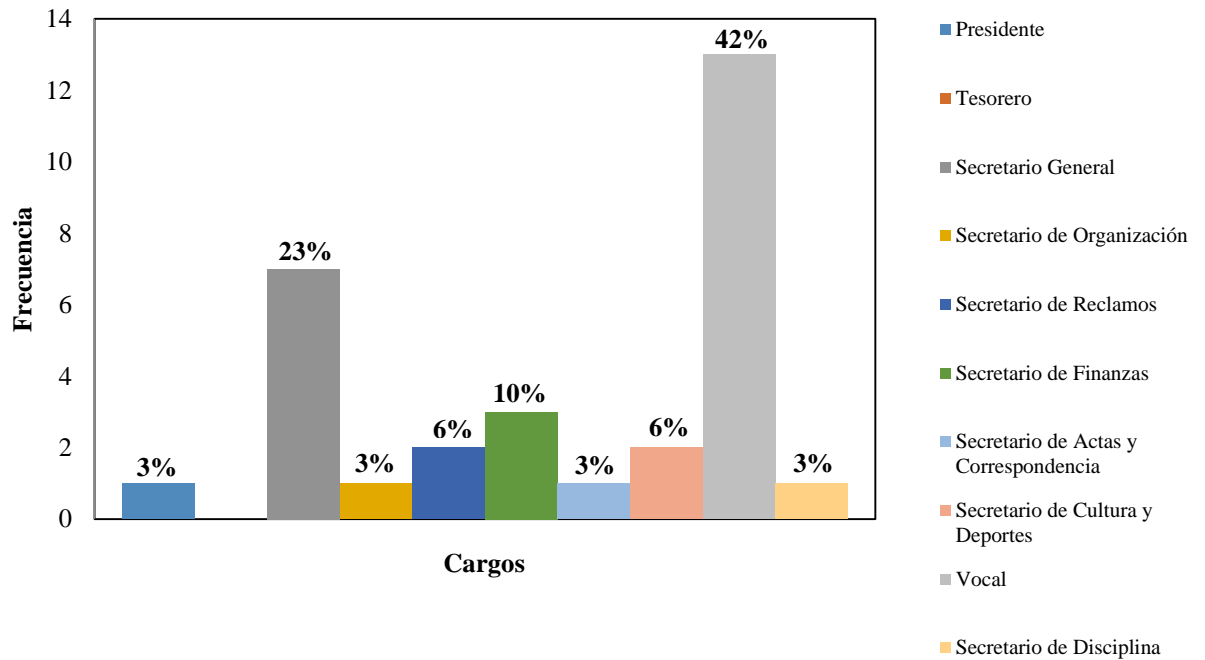


Cuadro N° 9. Distribución de la Muestra por Cargo que Desempeña

Cargos	Sujetos	F	%
Presidente		1	3%
Tesorero		0	0%
Secretario General		7	23%
Secretario de Organización		1	3%
Secretario de Reclamos		2	6%
Secretario de Finanzas		3	10%
Secretario de Actas y Correspondencia		1	3%
Secretario de Cultura y Deportes		2	6%
Vocal		13	42%
Secretario de Disciplina		1	3%
TOTAL		31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 6. Distribucion de la Muestra por Cargos

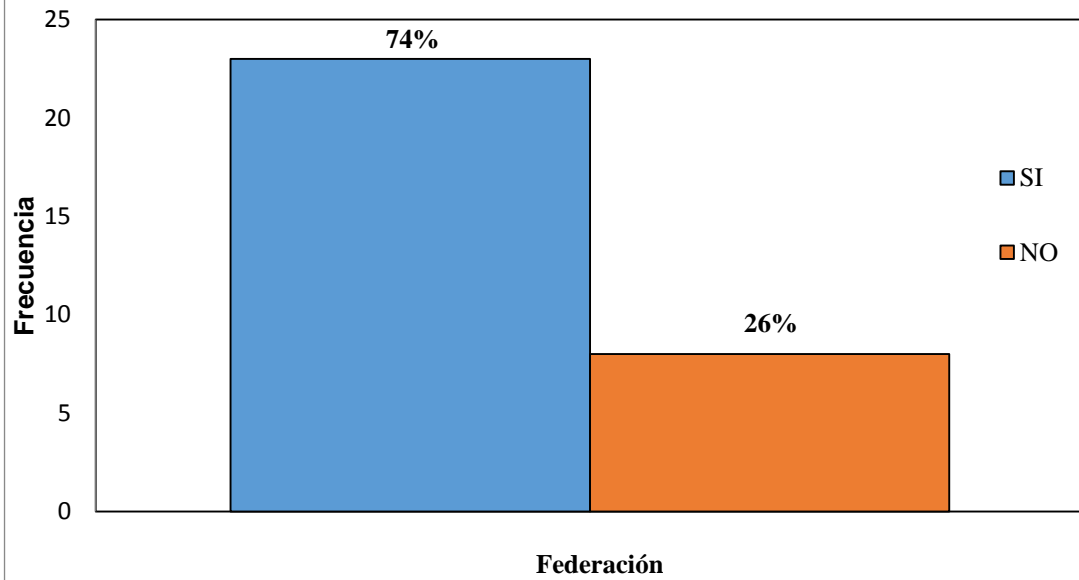


Cuadro N° 10. Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación

Federación \ Sujetos	Sujetos	
	F	%
SI	23	74%
NO	8	26%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 7. Distribucion de la Muestra por Federacion

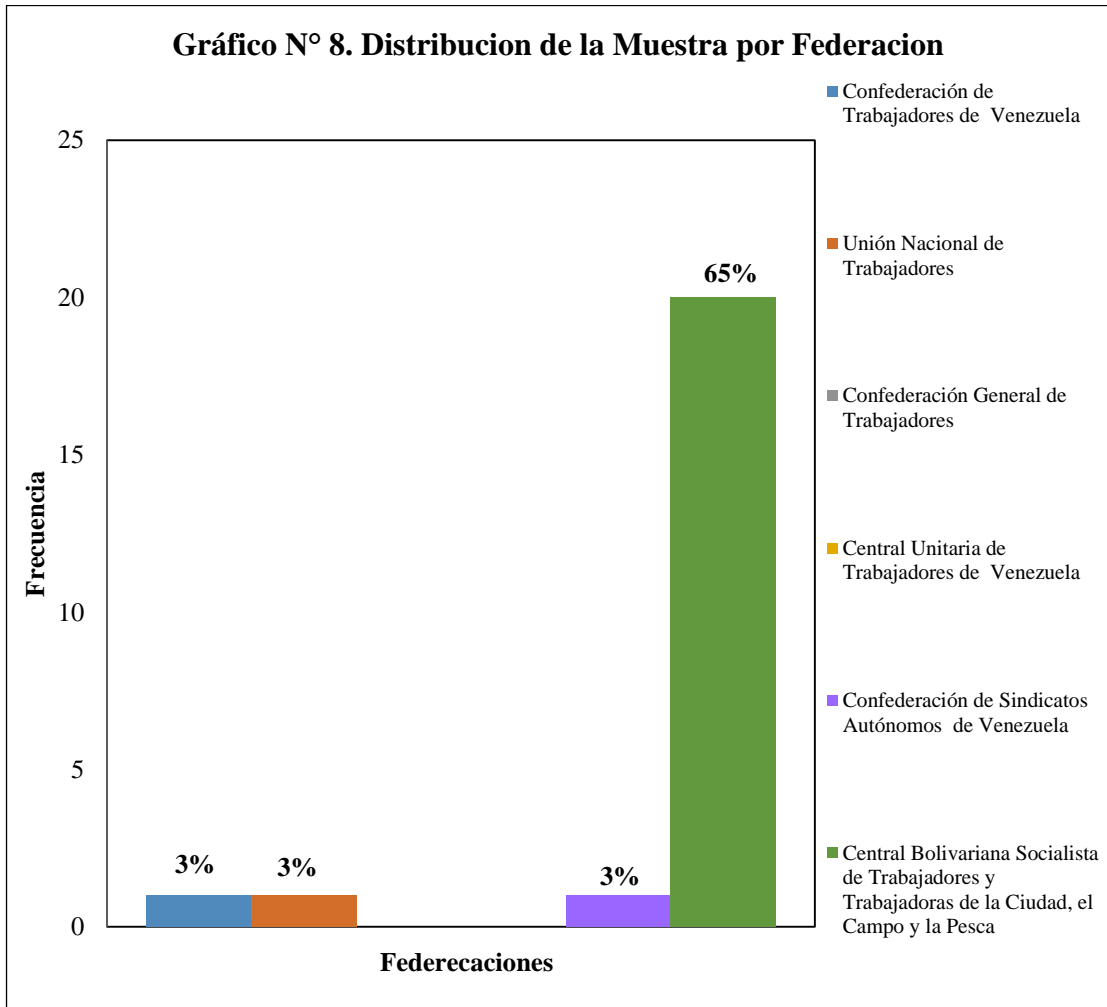


Cuadro N° 11. Distribución de la Muestra por Dirigentes que pertenecen a una Federación

Federaciones	Sujetos	F	%
Confederación de Trabajadores de Venezuela		1	3%
Unión Nacional de Trabajadores		1	3%
Confederación General de Trabajadores		0	0%
Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela		0	0%
Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela		1	3%
Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca		20	65%
TOTAL		23	74%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 8. Distribucion de la Muestra por Federacion

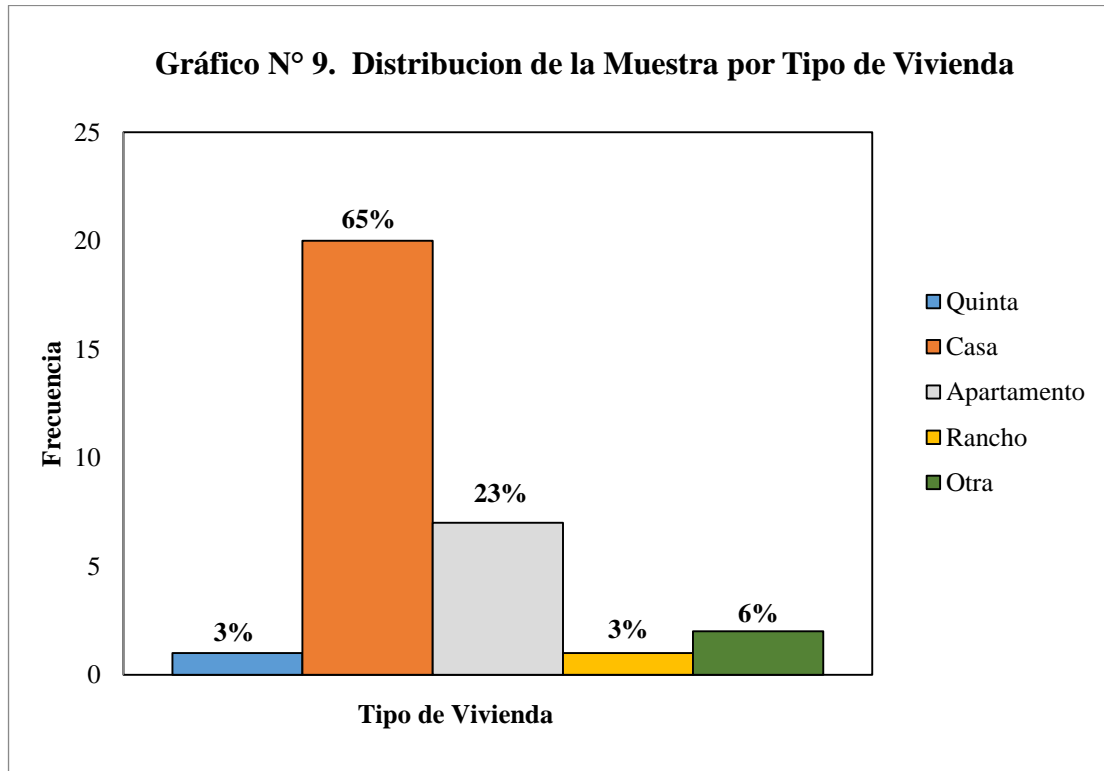


Cuadro N° 12. Distribución de la Muestra por Tipo de Vivienda

Vivienda	Sujetos	
	F	%
Quinta	1	3%
Casa	20	65%
Apartamento	7	23%
Rancho	1	3%
Otra	2	6%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

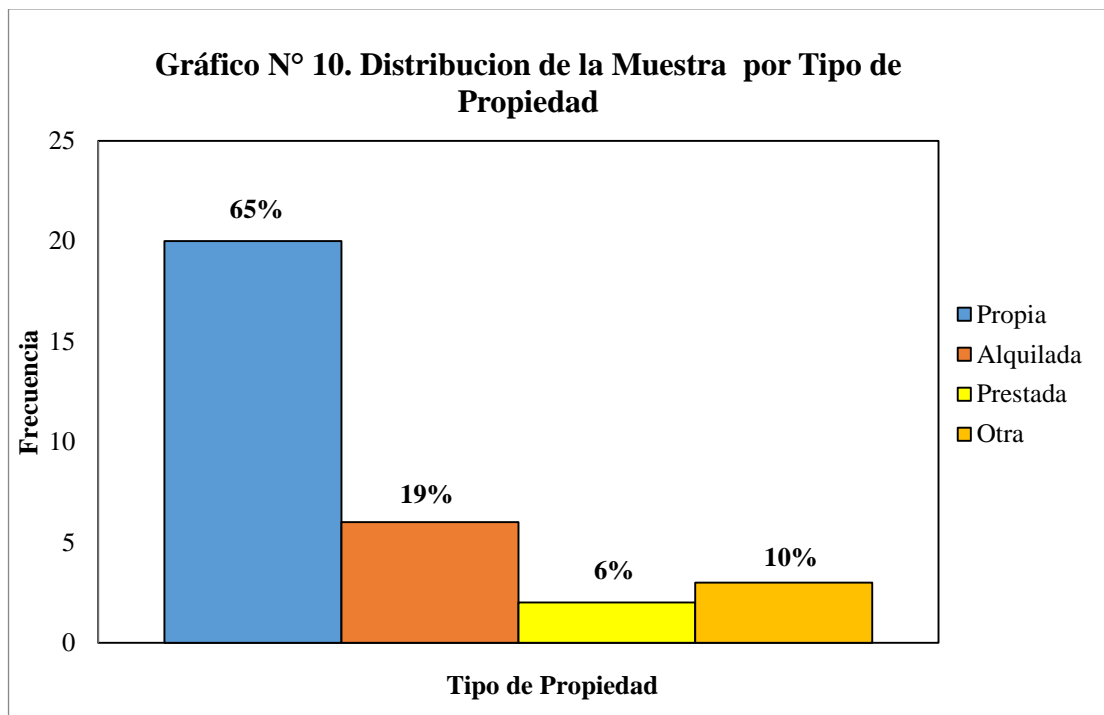
Gráfico N° 9. Distribucion de la Muestra por Tipo de Vivienda



Cuadro N° 13. Distribución de la Muestra por Tipo de Propiedad

Tipo de Propiedad \ Sujetos	F	%
Propia	20	65%
Alquilada	6	19%
Prestada	2	6%
Otra	3	10%
TOTAL	31	100%

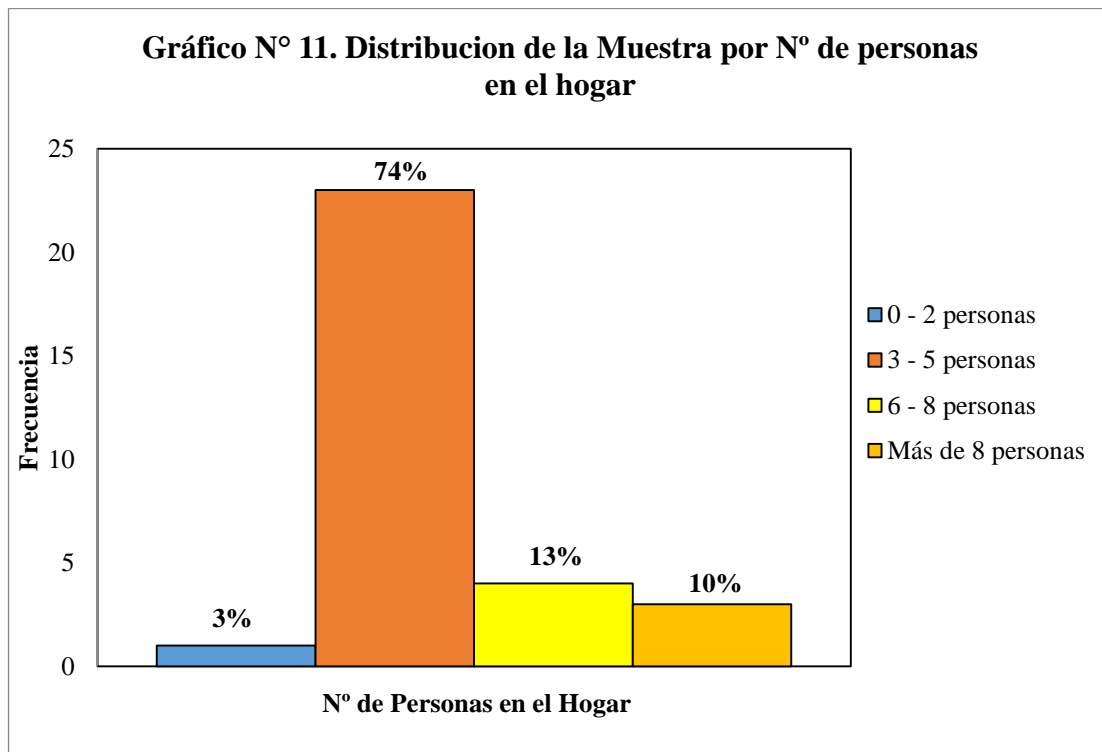
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 14. Distribución de la Muestra por Número de Personas en el Hogar

Sujetos		
N de Personas en el Hogar	F	%
0 - 2 personas	1	3%
3 - 5 personas	23	74%
6 - 8 personas	4	13%
Más de 8 personas	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

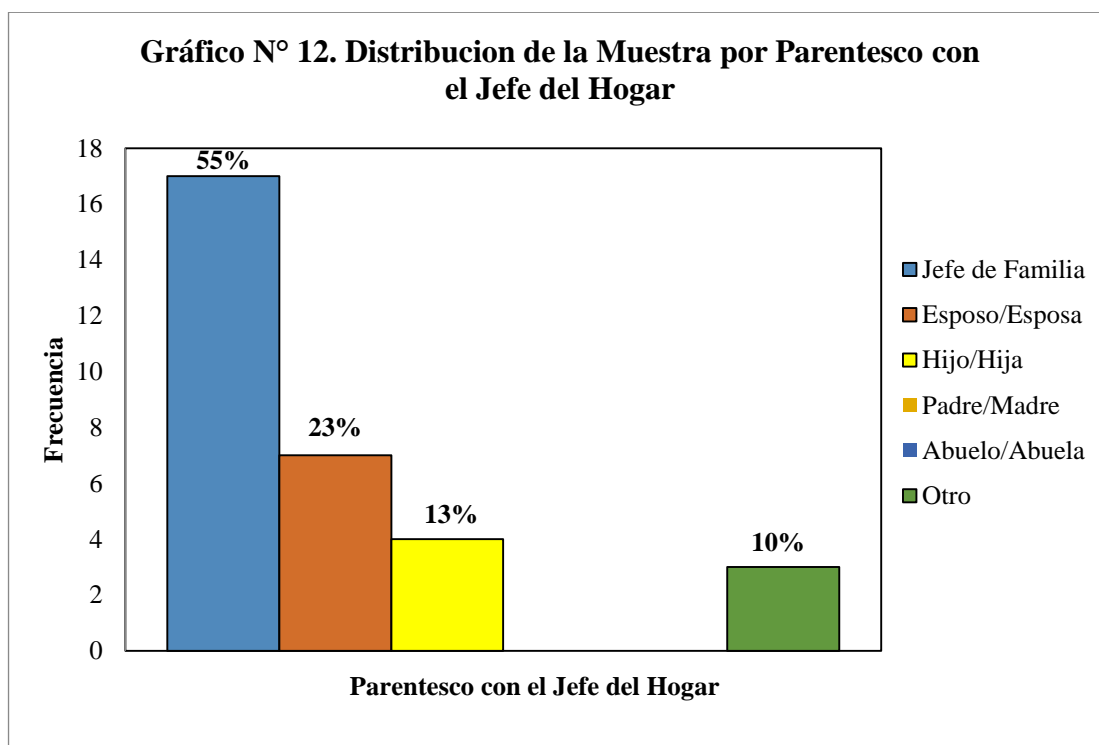


Cuadro N° 15. Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar

Parentesco con el Jefe del Hogar	Sujetos	
	F	%
Jefe de Familia	17	55%
Esposo/Esposa	7	23%
Hijo/Hija	4	13%
Padre/Madre	0	0%
Abuelo/Abuela	0	0%
Otro	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 12. Distribución de la Muestra por Parentesco con el Jefe del Hogar



En el aspecto demográfico se pudo apreciar que la mayoría de los dirigentes sindicales encuestados tienen entre 30 y 39 años de edad con un 39% de frecuencia porcentual, que en cuanto a su sexualidad son masculino con un 87%, en su estado civil se reportan dos grupos significativamente diferentes, el primero casados con un 39%, y el segundo solteros con un 39%, todos los dirigentes sindicales de la muestra objeto de estudio son de nacionalidad venezolana, pertenecen a un sindicato y los cargos con mayor representatividad en el instrumento aplicado para la investigación fueron el de Vocal con un 42%, seguido de Secretario General con 23%, la gran mayoría de los dirigentes sindicales del estudio pertenecen a alguna federación con un 74%, y la Confederación Sindical con mayor afiliación de acuerdo a los datos arrojados por los encuestados es la Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca con un 65% .

Los dirigentes sindicales entrevistados que habitan en vivienda tipo casa representaron el 65%, seguido por los que viven en tipo apartamento con un 23%, las viviendas donde residen son de tipo propio en un 65%, compuestas de 3-5 personas por hogar con un 74%, el representante sindical es el jefe del hogar en un 55% de las familias.

Evidentemente el aspecto demográfico es significativo, ya que como afirma el IESA (1993) las personas tienen características individuales diferentes que deben considerarse para levantar un perfil en el área emocional y conductual, estos intereses, valores, apreciaciones y esquemas de comportamiento nos permiten establecer guías informativas para el crecimiento equilibrado de la persona y que satisfagan una serie de expectativas tanto culturales como personales. La dirigencia sindical debe trabajar en la renovación y búsqueda de otras perspectivas políticas y culturales, comprometiéndose con un proyecto de modernidad y democracia sindical participativa.

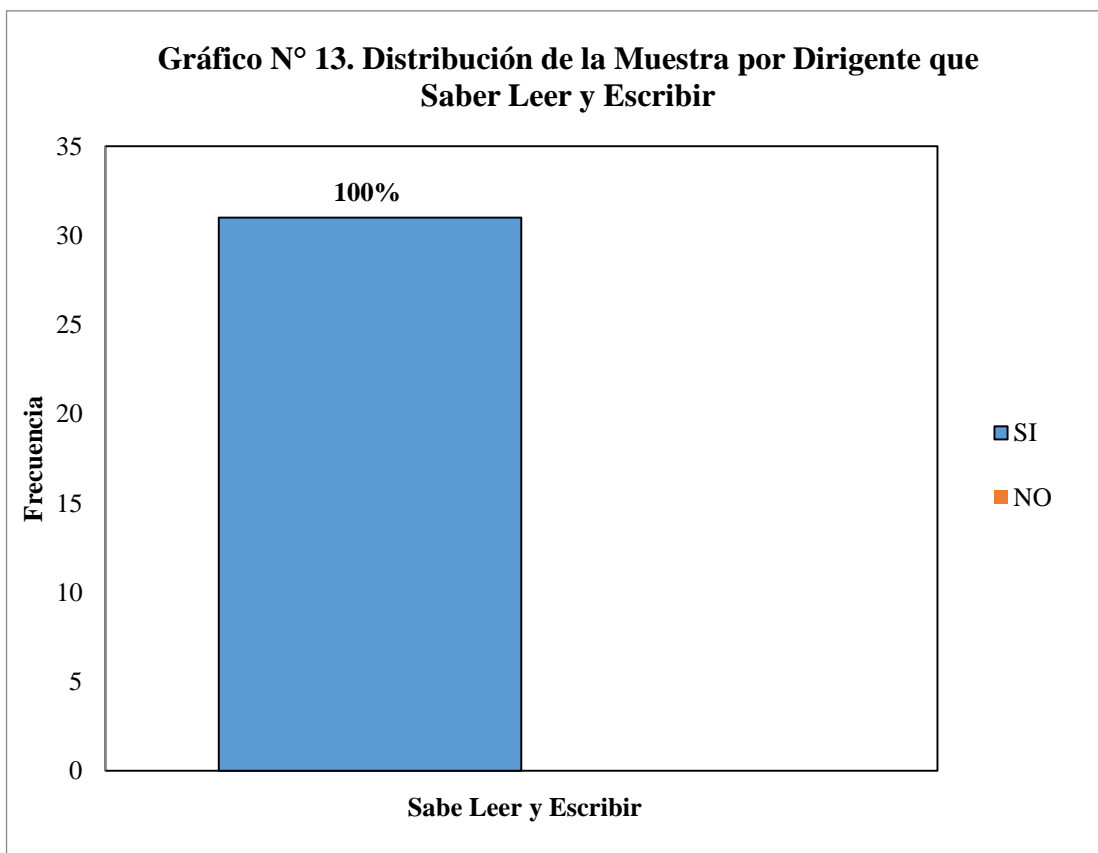
2.2. Aspectos Formativos

Cuadro N° 16. Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir

Sujetos	F	%
Saber Leer y Escribir		
SI	31	100%
NO	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 13. Distribución de la Muestra por Dirigente que Saber Leer y Escribir

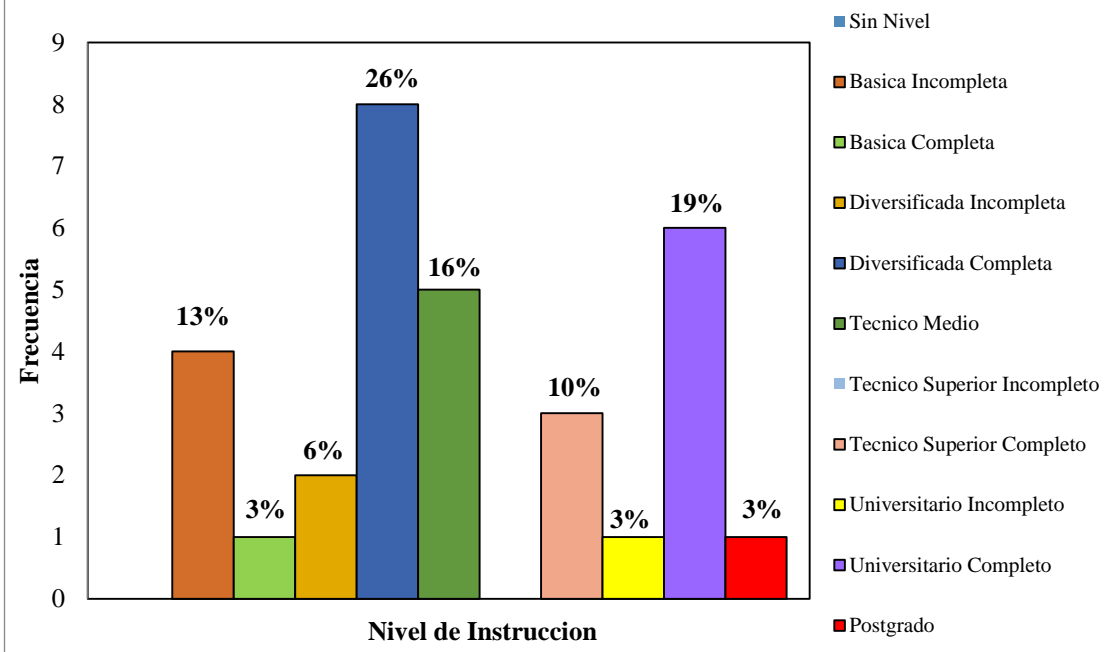


Cuadro N° 17. Distribución de la Muestra por Nivel de Instrucción de los Dirigentes Sindicales

Sujetos	F	%
Nivel de Instrucción		
Sin Nivel	0	0%
Básica Incompleta	4	13%
Básica Completa	1	3%
Diversificada Incompleta	2	6%
Diversificada Completa	8	26%
Técnico Medio	5	16%
Técnico Superior Incompleto	0	0%
Técnico Superior Completo	3	10%
Universitario Incompleto	1	3%
Universitario Completo	6	19%
Postgrado	1	3%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

**Gráfico N° 14. Distribución de la Muestra por Aspecto
Formativo: Nivel de Instrucción**

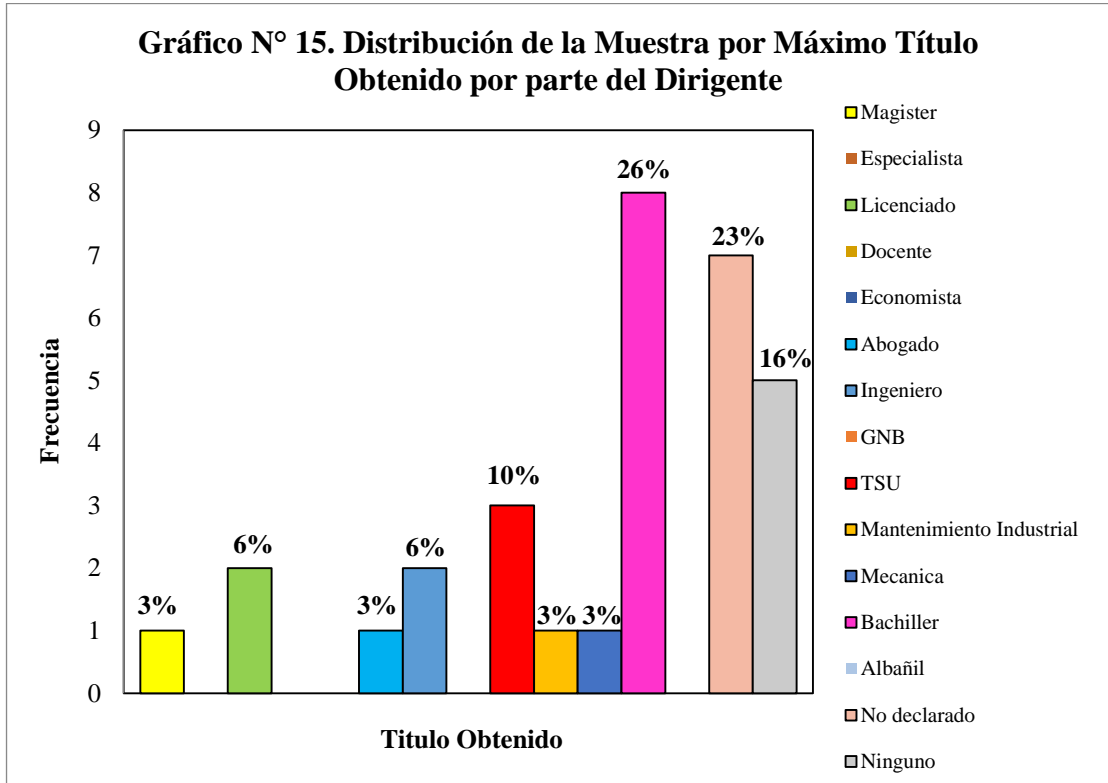


Cuadro N° 18. Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente

Título Obtenido \ Sujetos	F	%
Magister	1	3%
Especialista	0	0%
Licenciado	2	6%
Docente	0	0%
Economista	0	0%
Abogado	1	3%
Ingeniero	2	6%
GNB	0	0%
TSU	3	10%
Mantenimiento Industrial	1	3%
Mecánica	1	3%
Bachiller	8	26%
Albañil	0	0%
No declarado	7	23%
Ninguno	5	16%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

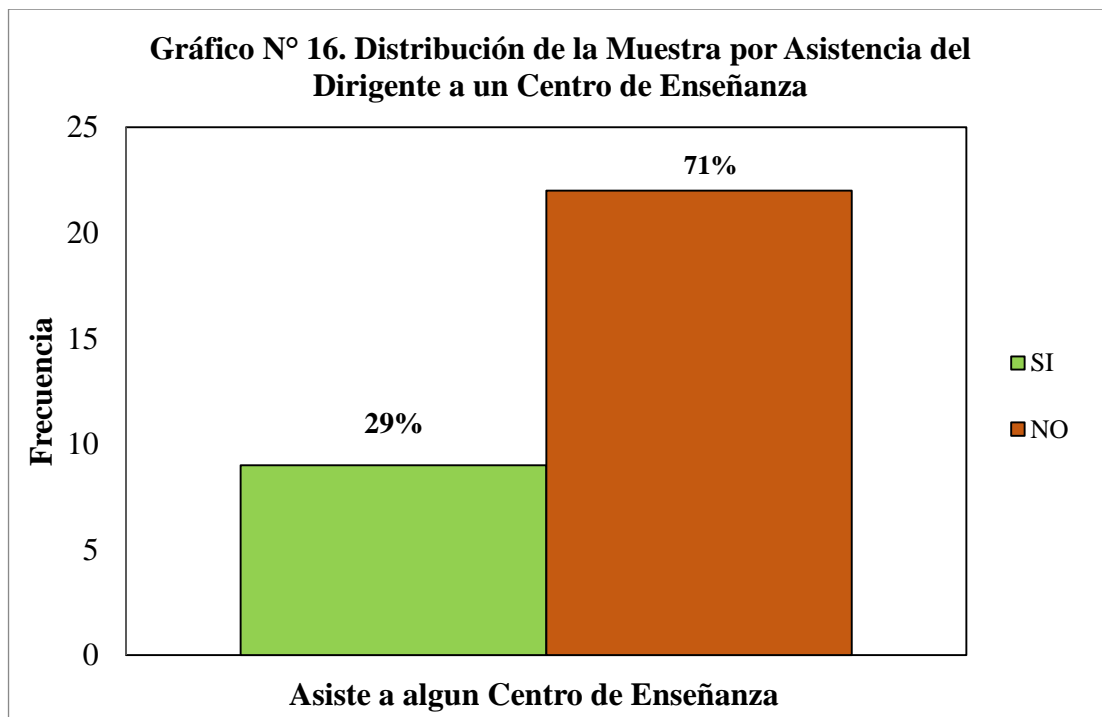
Gráfico N° 15. Distribución de la Muestra por Máximo Título Obtenido por parte del Dirigente



Cuadro N° 19. Distribución de la Muestra por Asistencia del Dirigente a un Centro de Enseñanza

Sujetos Asiste algún Centro de Enseñanza	F	%
	SI	9
NO	22	71%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

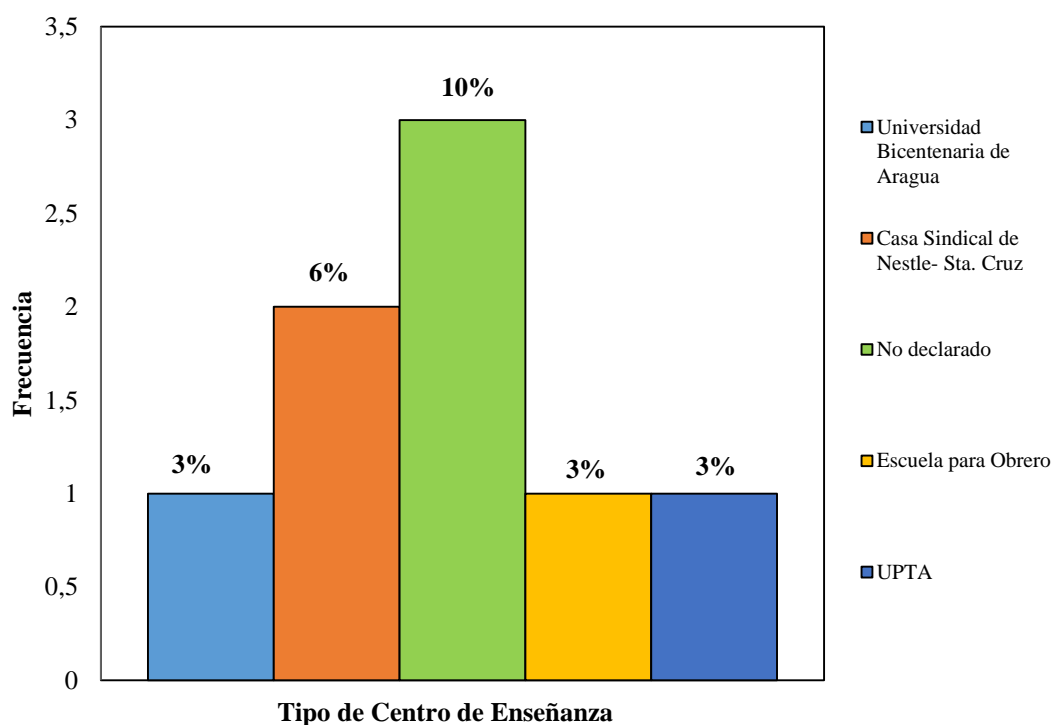


Cuadro N° 20. Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza

Sujetos Centros de Enseñanza	F	%
Universidad Bicentenario de Aragua	1	3%
Casa Sindical de Nestle- Sta. Cruz	2	6%
No declarado	3	10%
Escuela para Obrero	1	3%
UPTA	1	3%
TOTAL	8	26%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

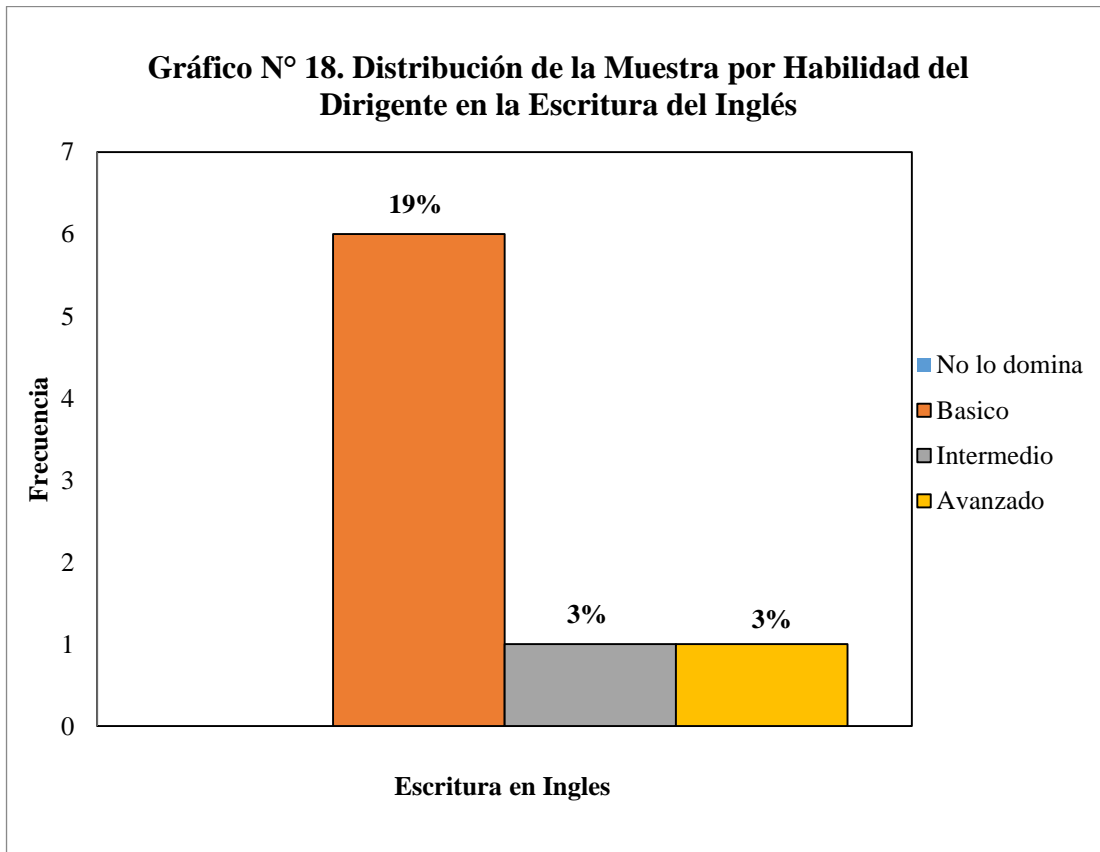
Gráfico N° 17. Distribución de la Muestra por Dirigentes que asisten Centro de Enseñanza



Cuadro N° 21. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Inglés

Escritura de Ingles \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	6	19%
Intermedio	1	3%
Avanzado	1	3%
TOTAL	7	23%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

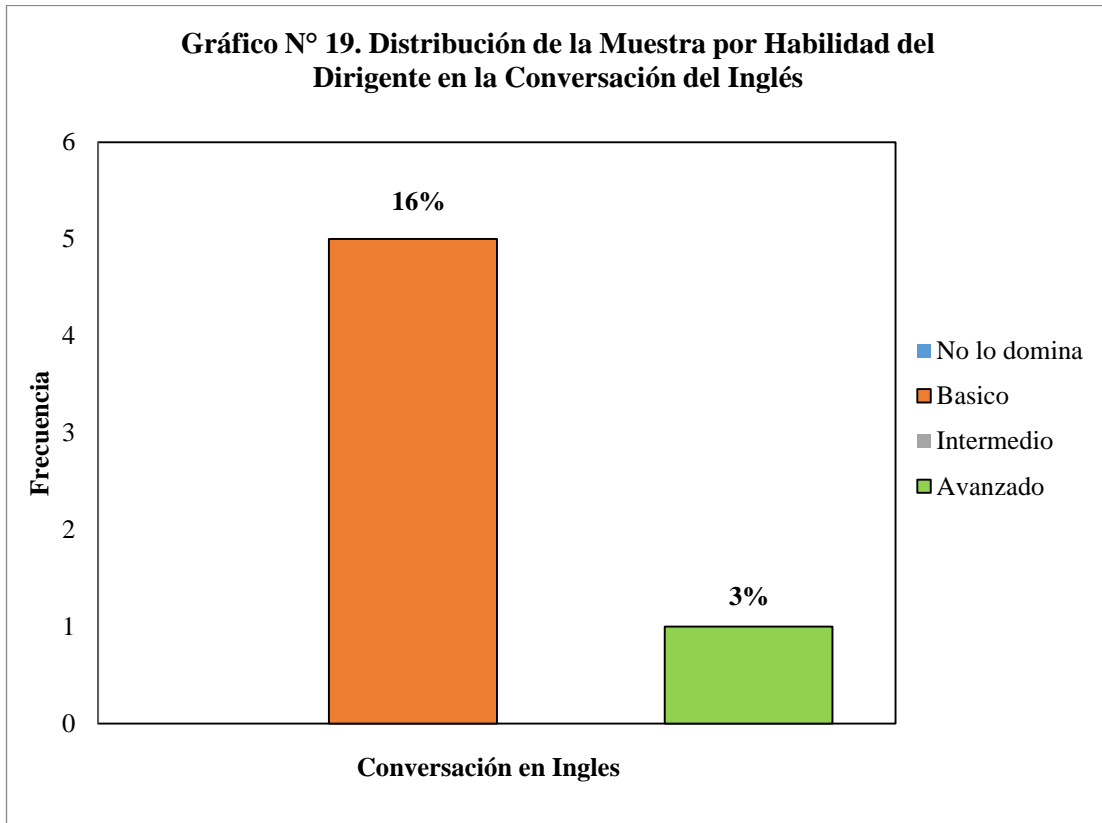


Cuadro N° 22. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés

Conversación de Inglés \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	5	16%
Intermedio	0	0%
Avanzado	1	3%
TOTAL	6	19%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 19. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Inglés

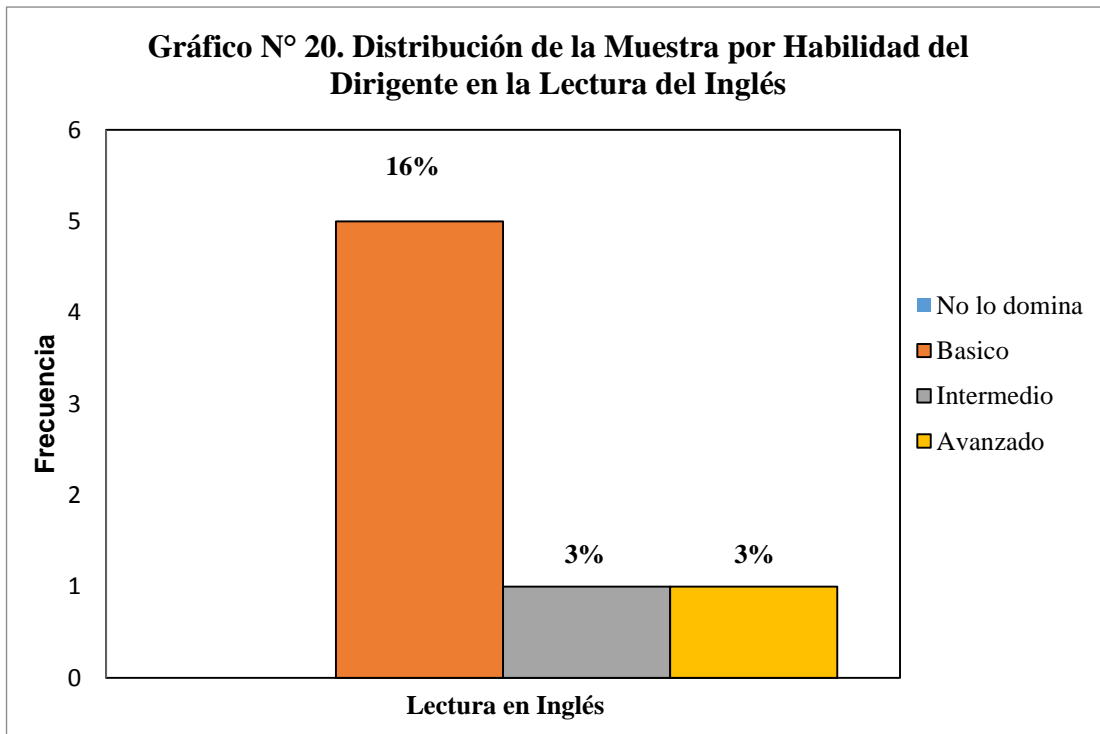


Cuadro N° 23. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés

Lectura de Inglés \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	5	16%
Intermedio	1	3%
Avanzado	1	3%
TOTAL	7	23%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 20. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Inglés

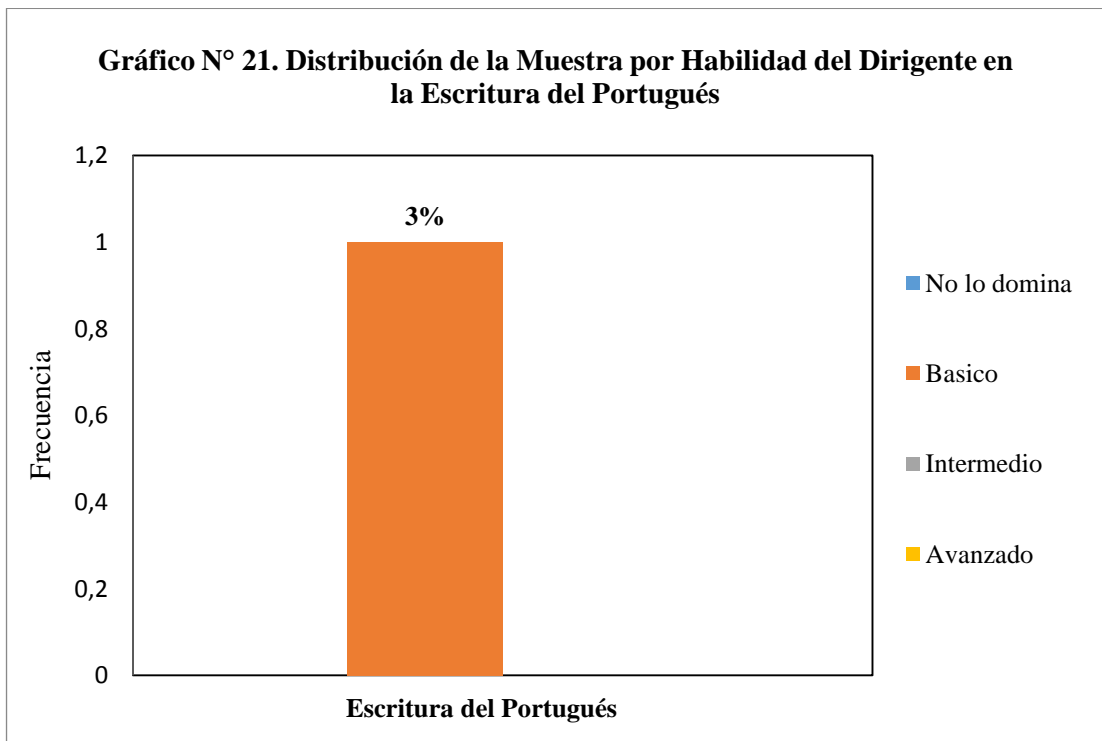


Cuadro N° 24. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués

Sujetos	F	%
Escritura de Portugués		
No lo domina	0	0%
Básico	1	3%
Intermedio	0	0%
Avanzado	0	0%
TOTAL	1	3%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 21. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Portugués

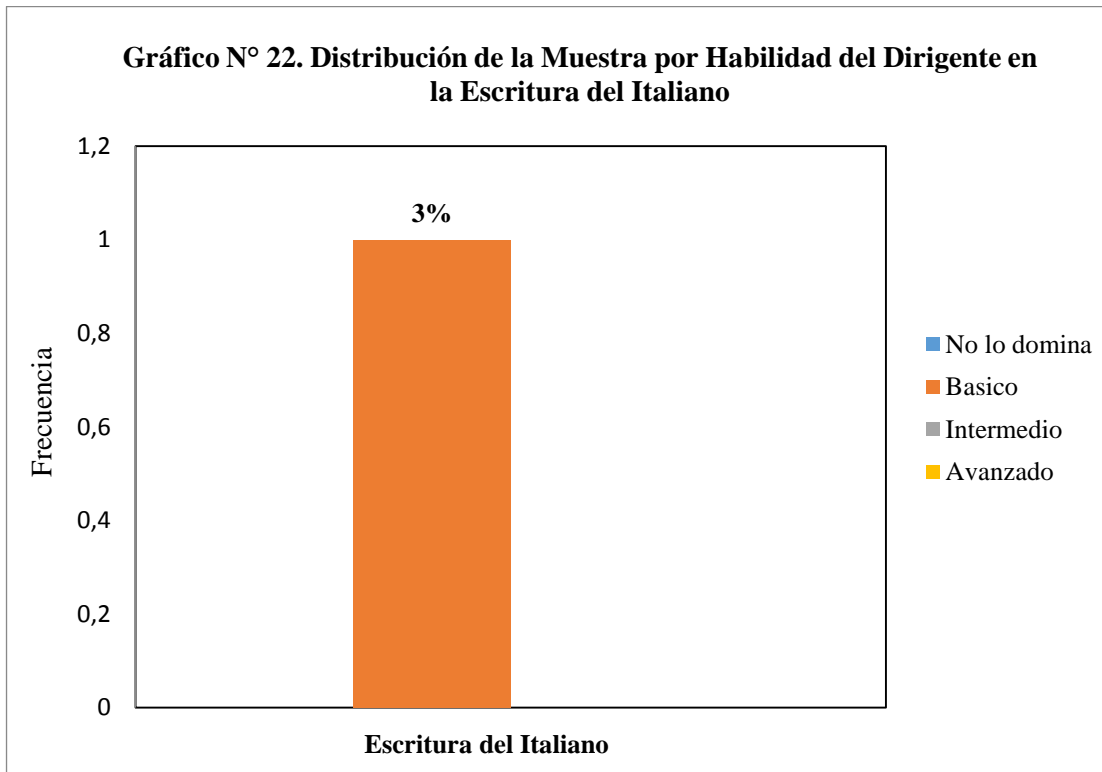


Cuadro N° 25. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano

Sujetos	F	%
Escritura de Italiano		
No lo domina	0	0%
Básico	1	3%
Intermedio	0	0%
Avanzado	0	0%
TOTAL	1	3%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 22. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Escritura del Italiano

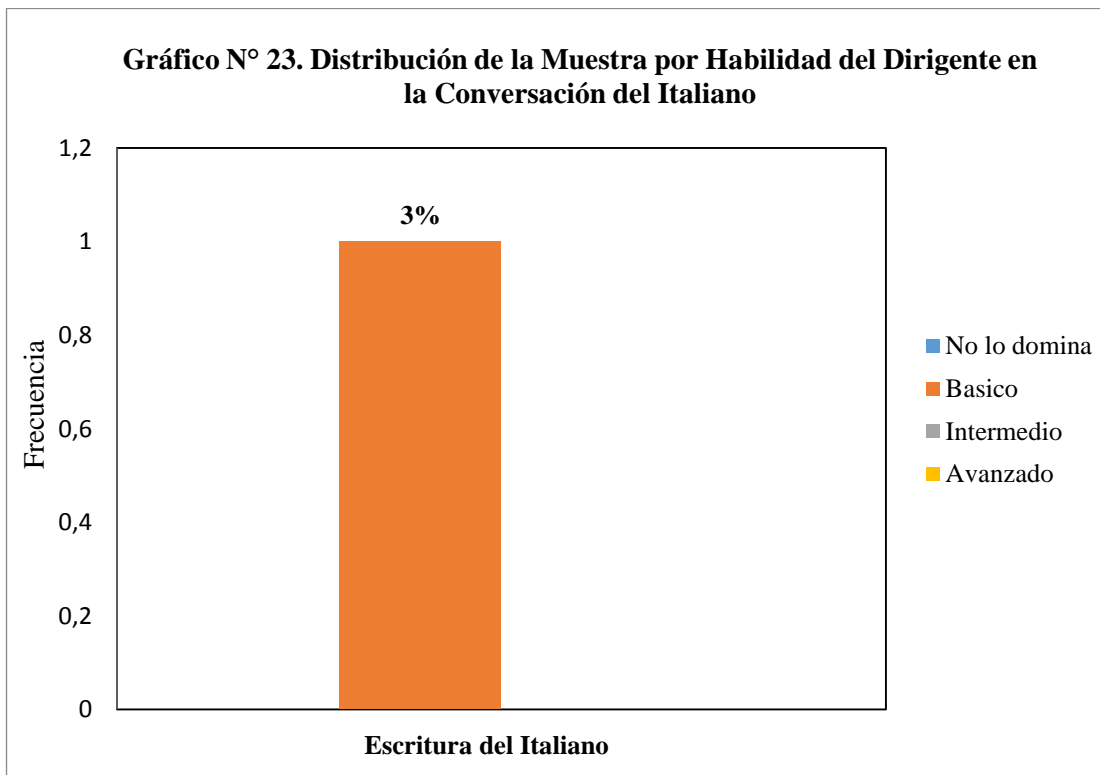


Cuadro N° 26. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano

Conversación de Italiano \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	1	3%
Intermedio	0	0%
Avanzado	0	0%
TOTAL	1	3%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 23. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Conversación del Italiano

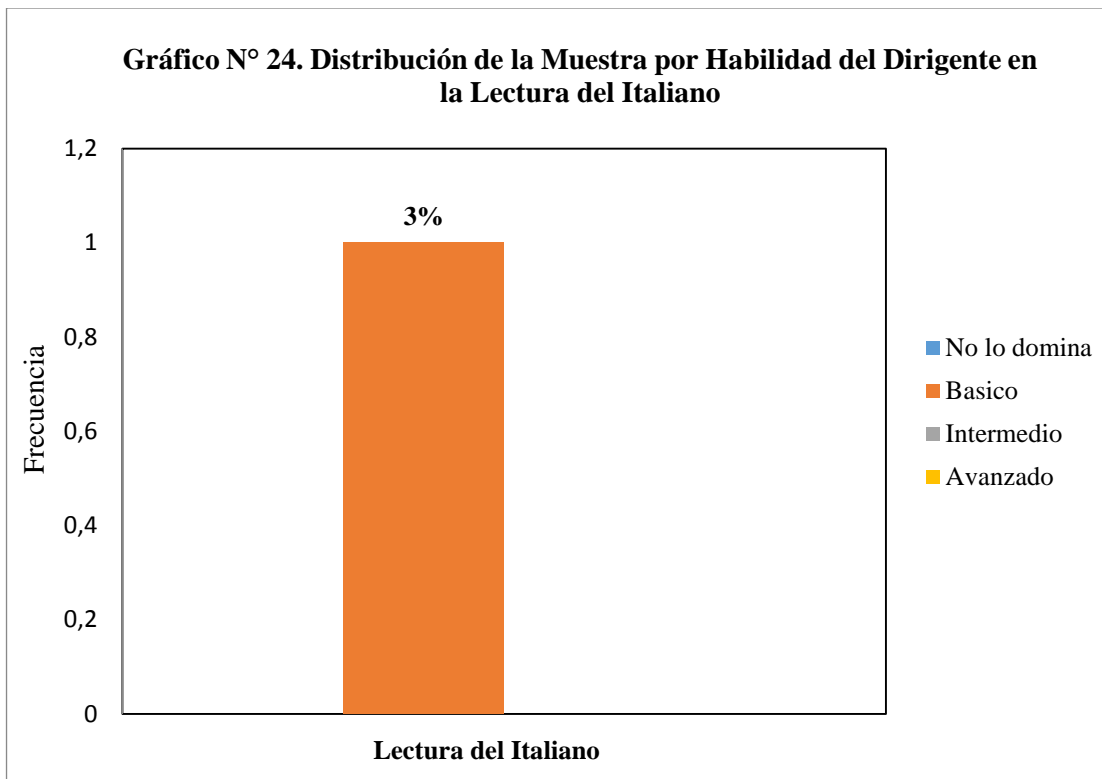


Cuadro N° 27. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano

Sujetos	F	%
Lectura de Italiano		
No lo domina	0	0%
Básico	1	3%
Intermedio	0	0%
Avanzado	0	0%
TOTAL	1	3%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 24. Distribución de la Muestra por Habilidad del Dirigente en la Lectura del Italiano

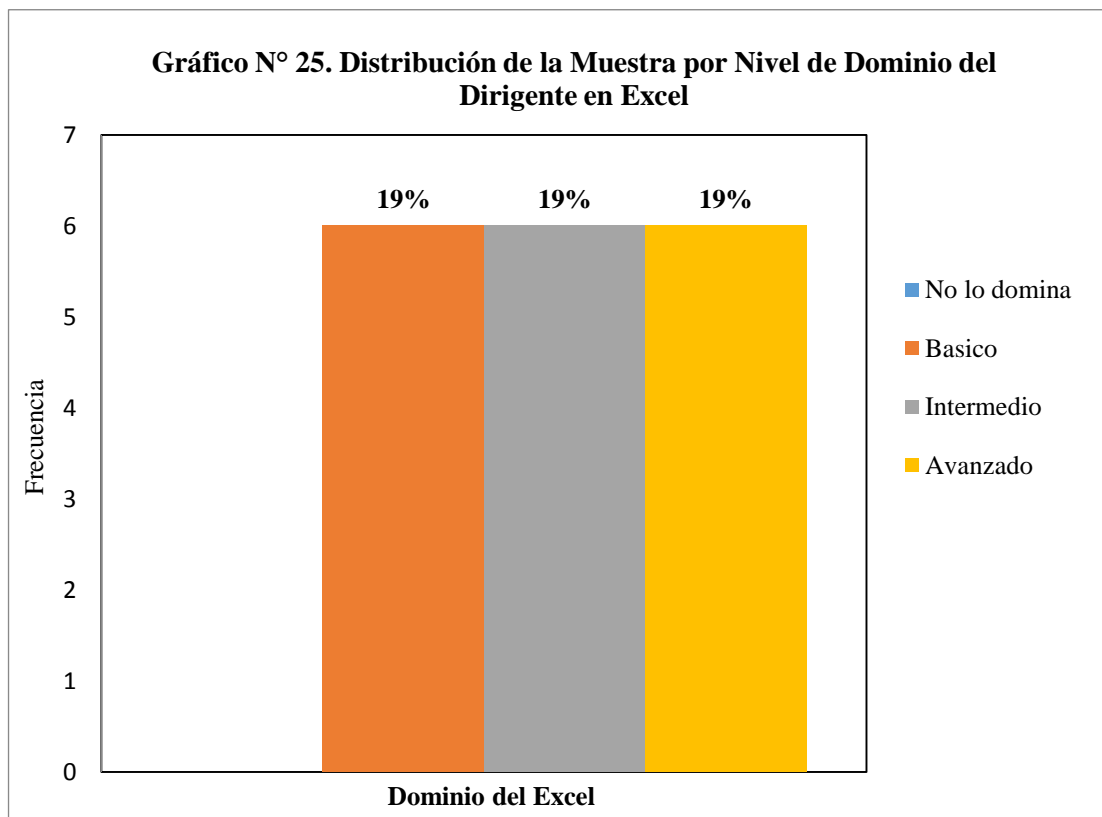


Cuadro N° 28. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel

Excel \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	6	19%
Intermedio	6	19%
Avanzado	6	19%
TOTAL	18	58%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 25. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Excel

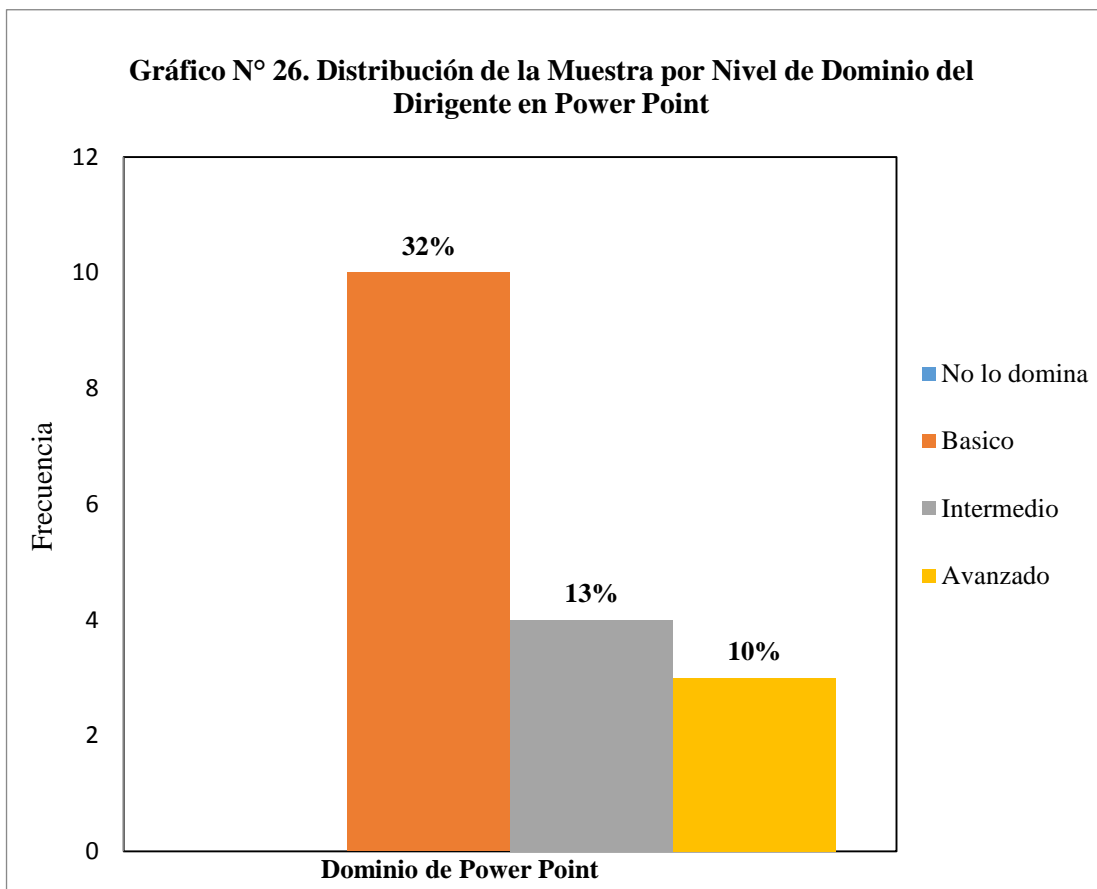


Cuadro N° 29. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Power Point

Sujetos	F	%
Power Point		
No lo domina	0	0%
Básico	10	32%
Intermedio	4	13%
Avanzado	3	10%
TOTAL	17	55%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

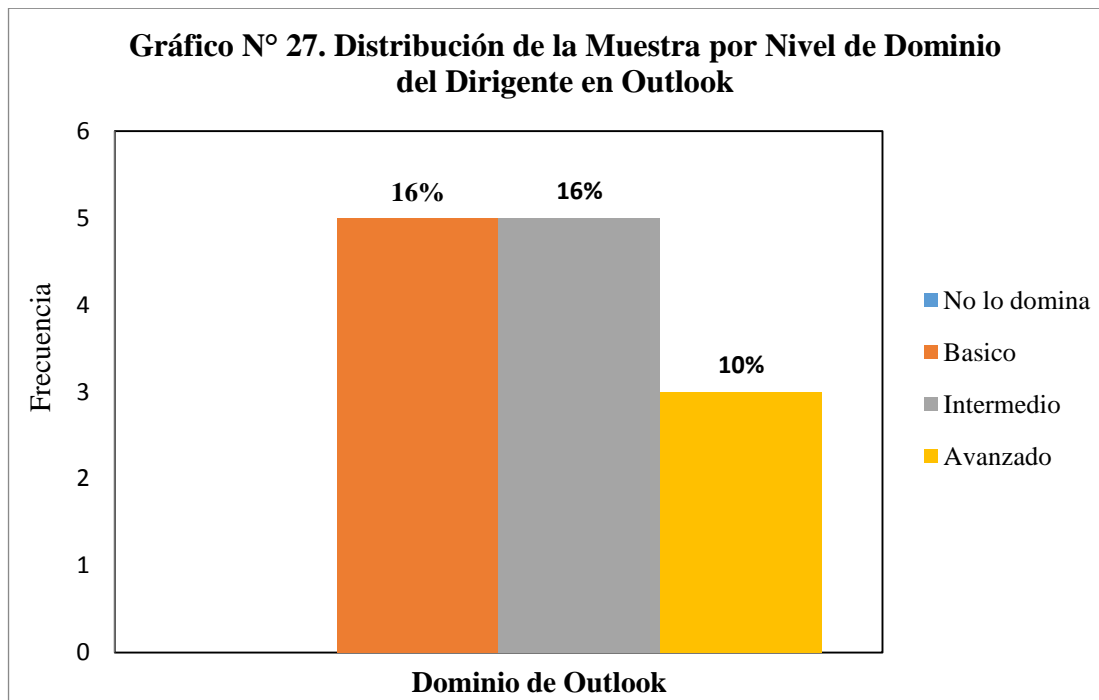
Gráfico N° 26. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Power Point



Cuadro N° 30. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Outlook

Outlook \ Sujetos	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	5	16%
Intermedio	5	16%
Avanzado	3	10%
TOTAL	13	42%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

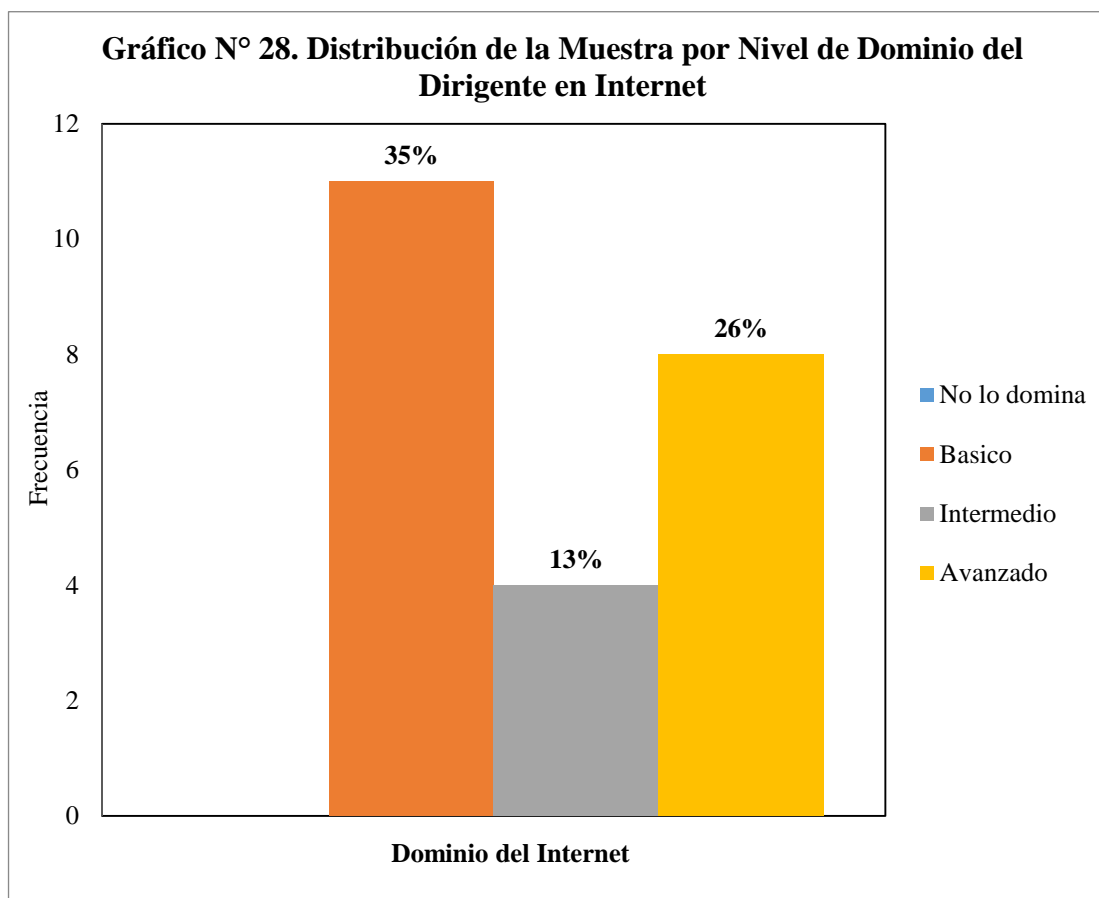


Cuadro N° 31. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Internet

Sujetos Internet	F	%
No lo domina	0	0%
Básico	11	35%
Intermedio	4	13%
Avanzado	8	26%
TOTAL	23	74%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

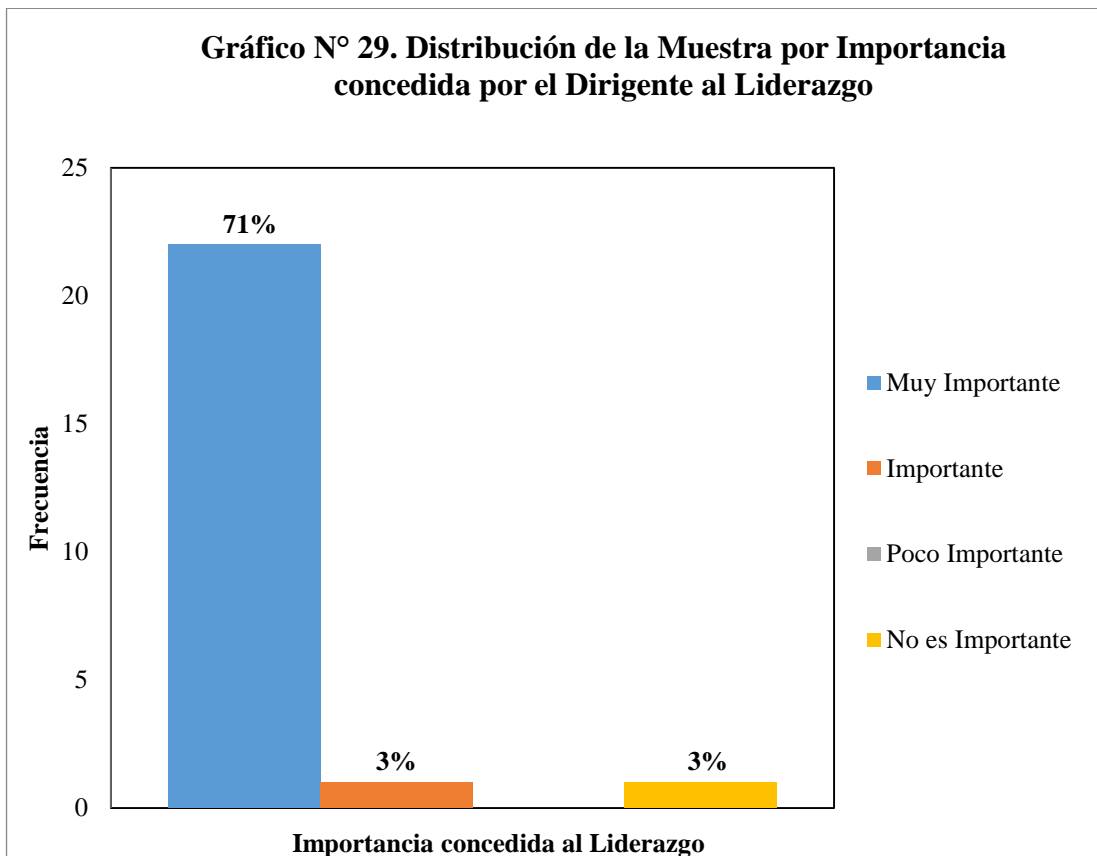
Gráfico N° 28. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio del Dirigente en Internet



Cuadro N° 32. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Liderazgo

Liderazgo \ Sujetos	F	%
Muy Importante	22	71%
Importante	1	3%
Poco Importante	0	0%
No es Importante	1	3%
TOTAL	24	77%

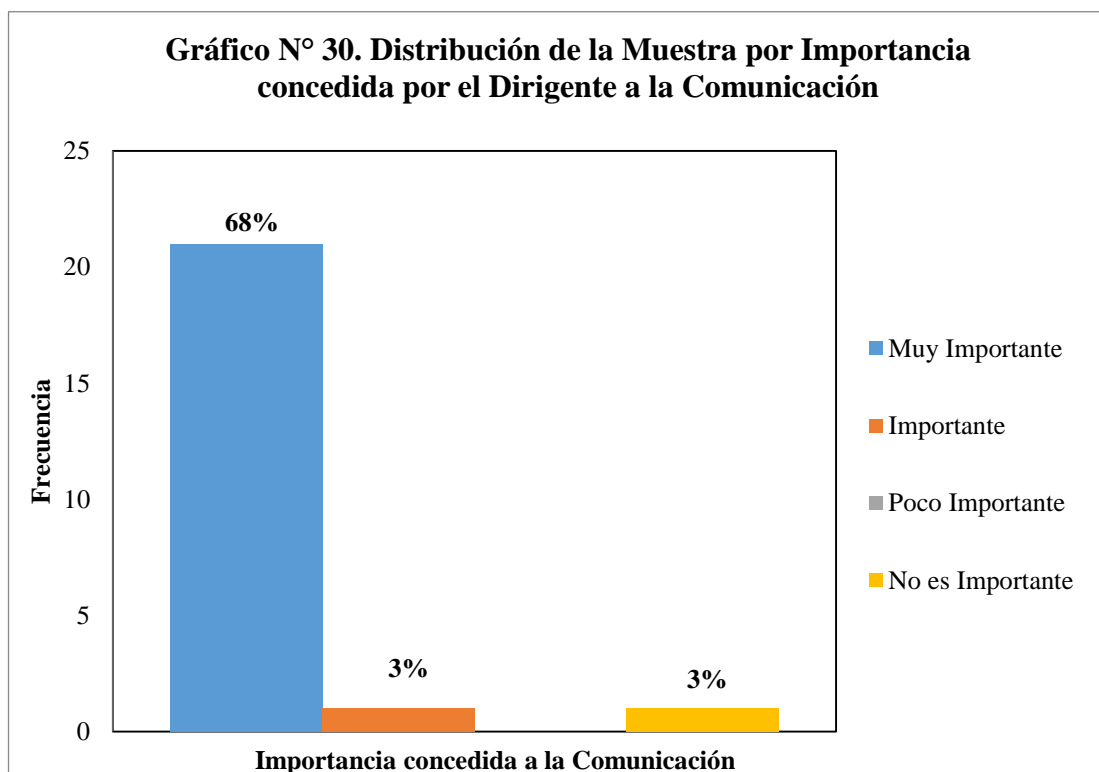
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 33. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Comunicación

Comunicación Efectiva \ Sujetos	F	%
	Muy Importante	21
Importante	1	3%
Poco Importante	0	0%
No es Importante	1	3%
TOTAL	23	74%

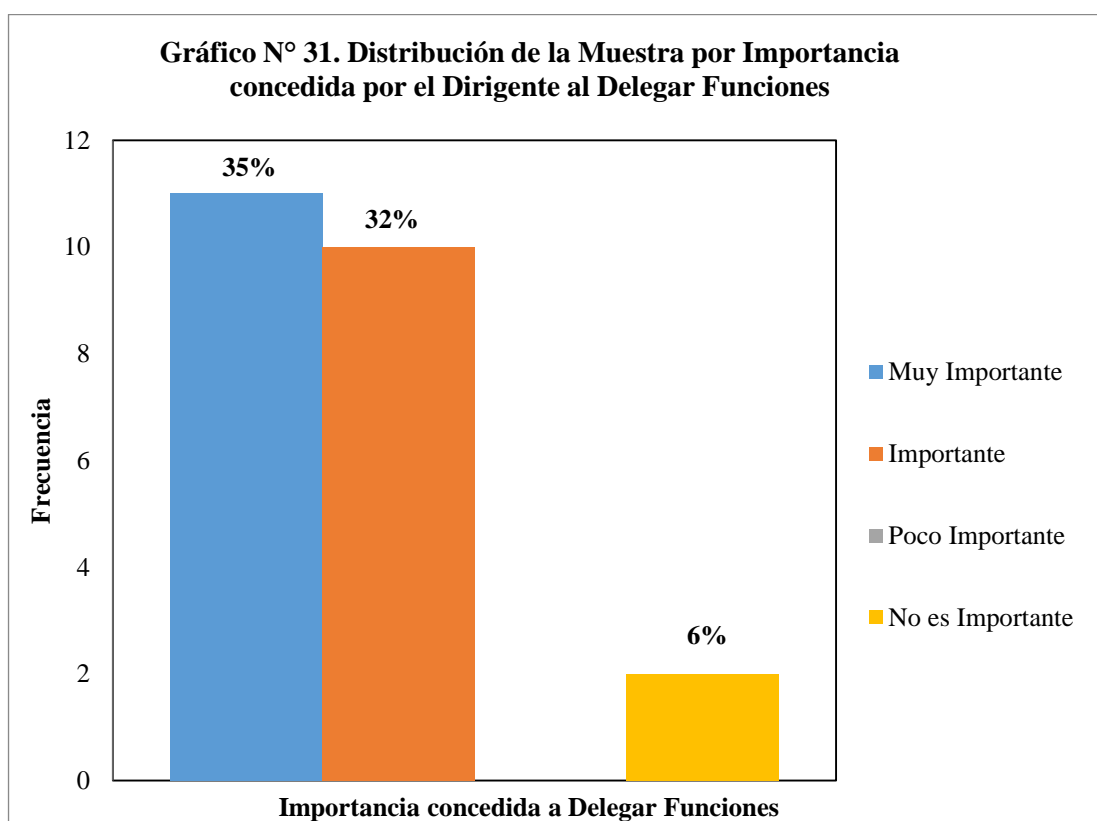
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 34. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Delegar Funciones

Sujetos	F	%
Delegar Funciones		
Muy Importante	11	35%
Importante	10	32%
Poco Importante	0	0%
No es Importante	2	6%
TOTAL	23	74%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

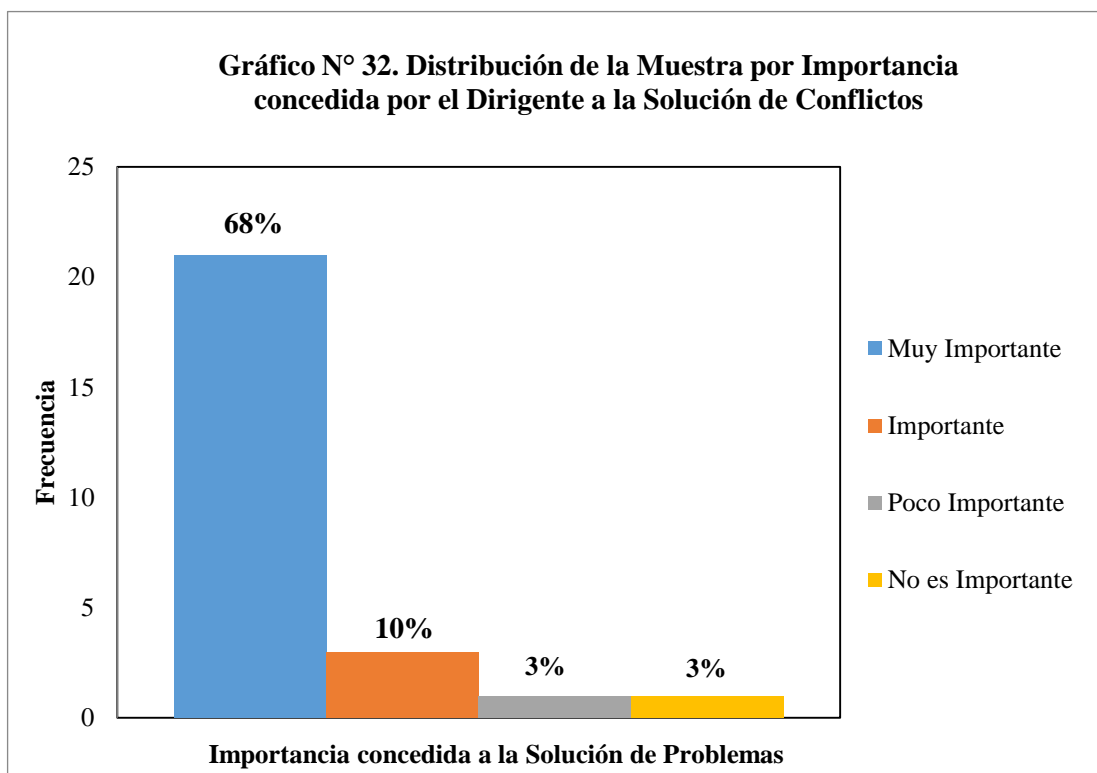


Cuadro N° 35. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos

Solución de Conflictos \ Sujetos	F	%
Muy Importante	21	68%
Importante	3	10%
Poco Importante	1	3%
No es Importante	1	3%
TOTAL	26	84%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 32. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Solución de Conflictos

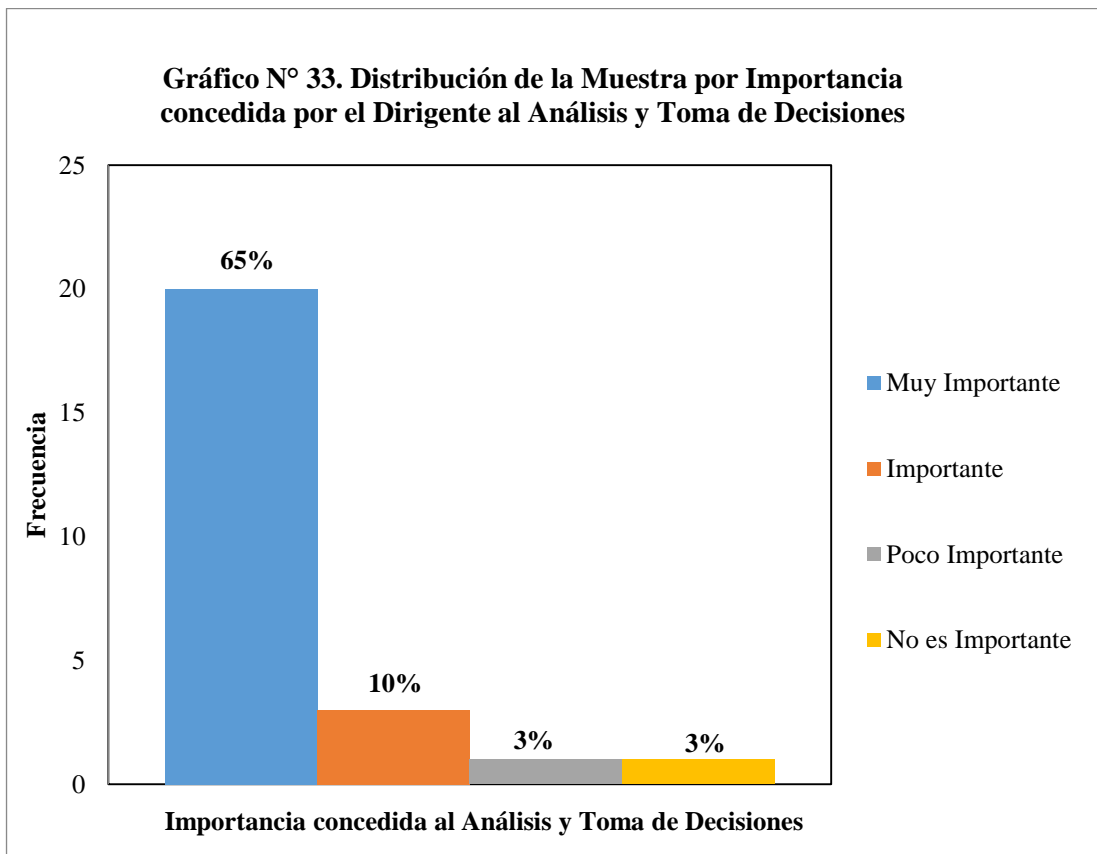


Cuadro N° 36. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis y Toma de Decisiones

Análisis de Problemas y Toma de Decisiones \ Sujetos	F	%
Muy Importante	20	65%
Importante	3	10%
Poco Importante	1	3%
No es Importante	1	3%
TOTAL	25	81%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 33. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente al Análisis y Toma de Decisiones

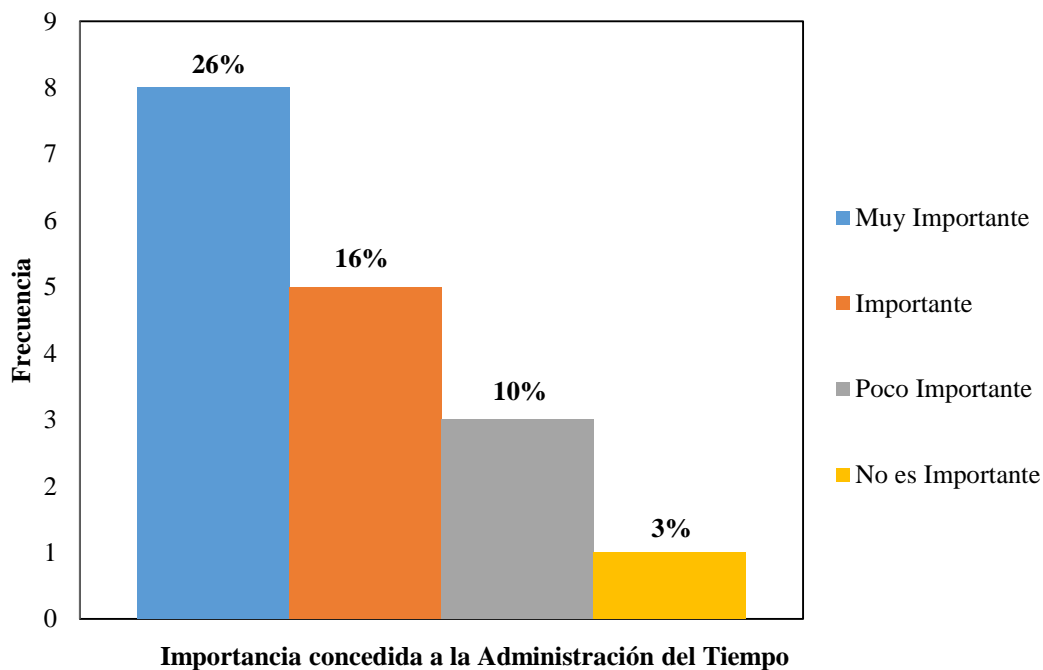


Cuadro N° 37. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo

Administración del Tiempo \ Sujetos	F	%
Muy Importante	8	26%
Importante	5	16%
Poco Importante	3	10%
No es Importante	1	3%
TOTAL	17	55%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 34. Distribución de la Muestra por Importancia concedida por el Dirigente a la Administración del Tiempo

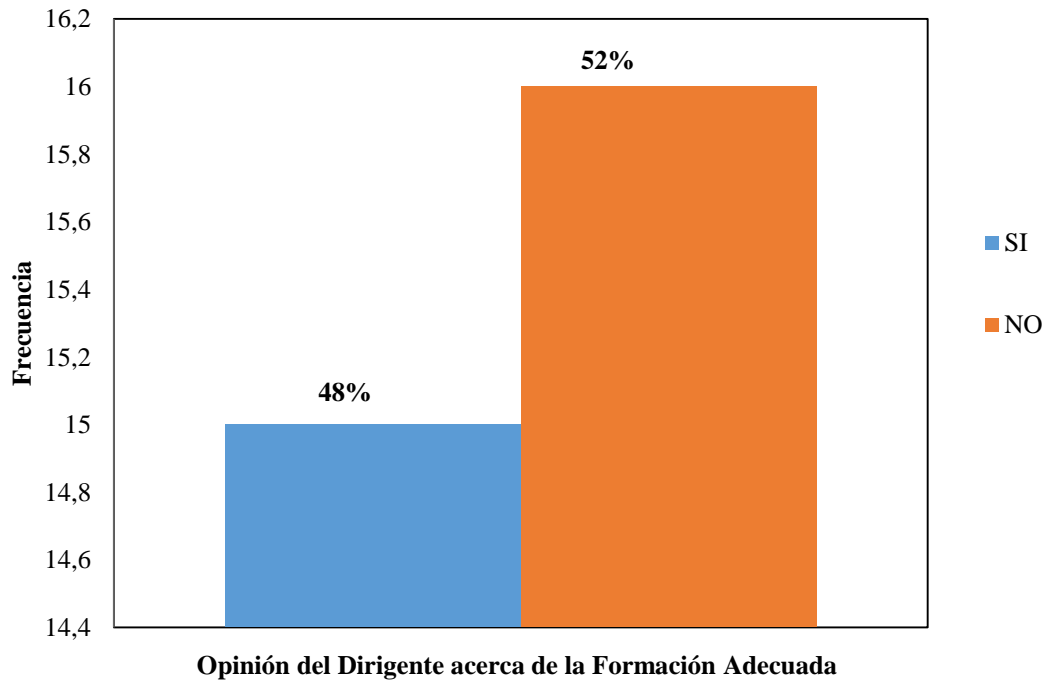


Cuadro N° 38. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada

Formación Adecuada para Desempeñar sus funciones con Éxito	Sujetos	
	F	%
SI	15	48%
NO	16	52%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

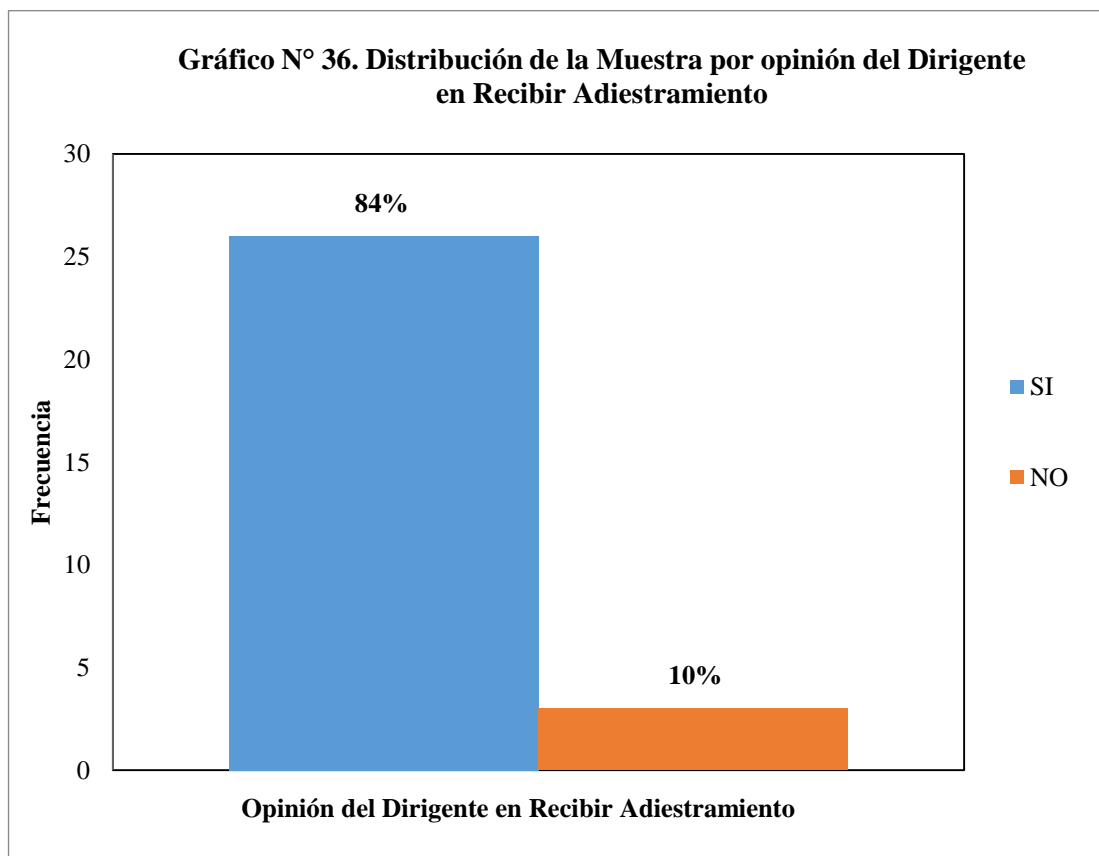
Gráfico N° 35. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente acerca de la Formación adecuada



Cuadro N° 39. Distribución de la Muestra por opinión del Dirigente en Recibir Adiestramiento

Sujetos		
Adiestramiento para Desempeñar adecuadamente sus funciones	F	%
SI	26	84%
NO	3	10%
TOTAL	29	94%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

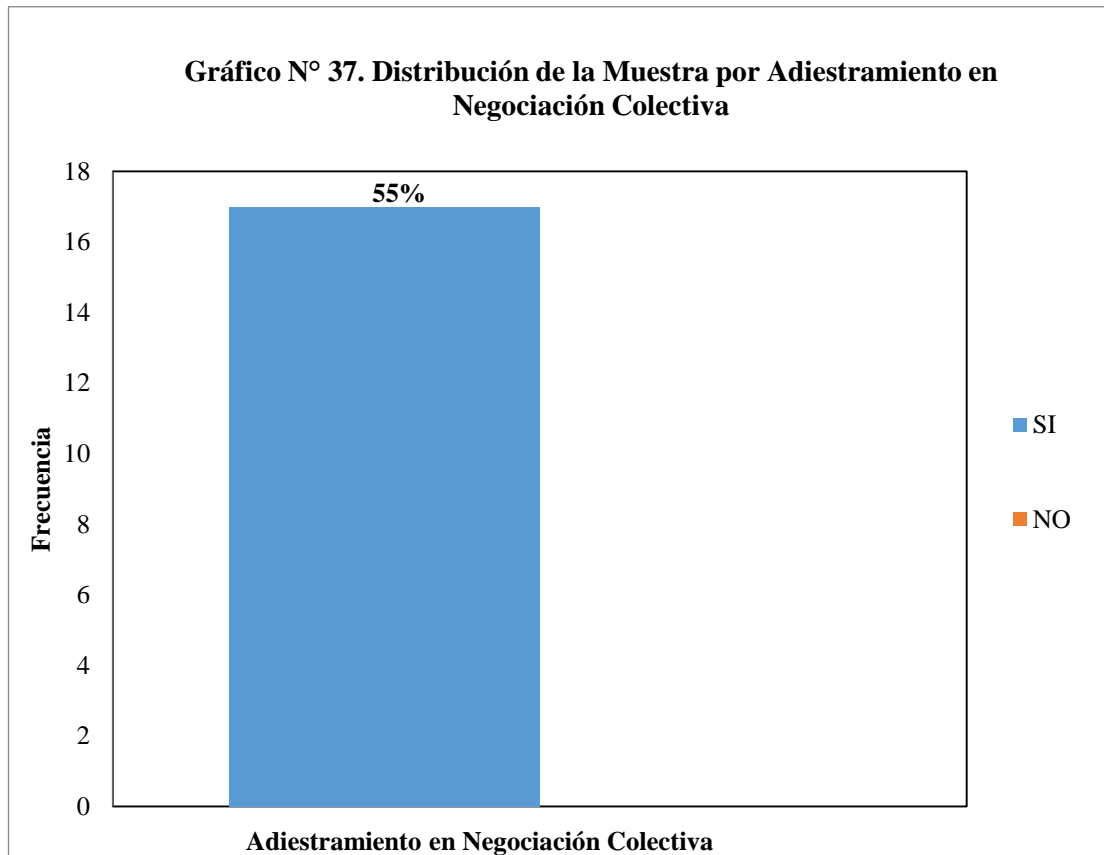


**Cuadro N° 40. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Negociación Colectiva**

Sujetos Negociación Colectiva	F	%
SI	17	55%
NO	0	0%
TOTAL	17	55%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

**Gráfico N° 37. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Negociación Colectiva**

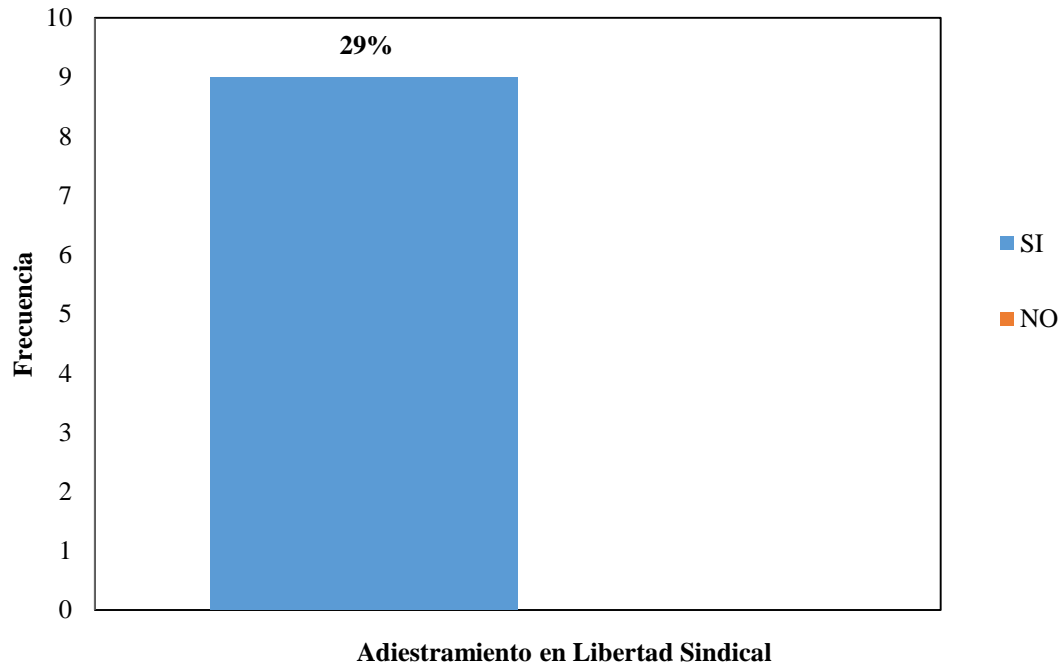


Cuadro N° 41. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical

Sujetos		
Libertad Sindical	F	%
SI	9	29%
NO	0	0%
TOTAL	9	29%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 38. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Libertad Sindical

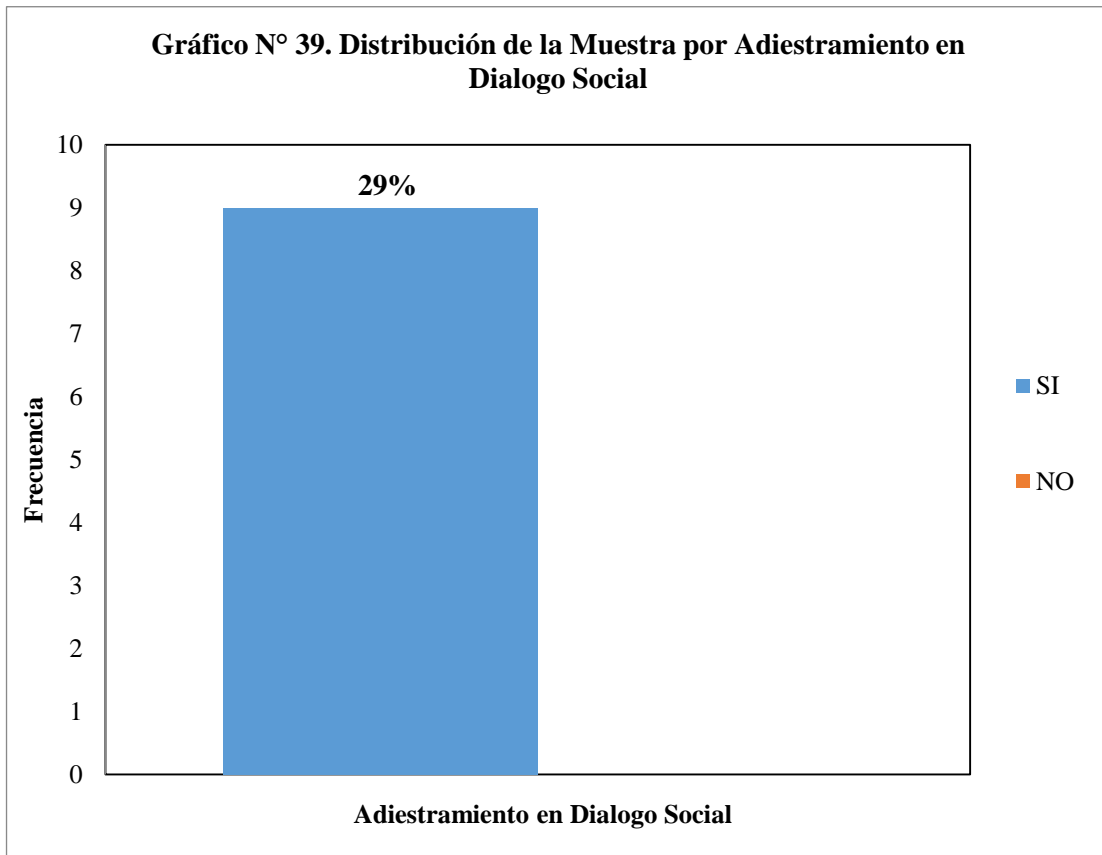


**Cuadro N° 42. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Dialogo Social**

Sujetos		
Dialogo Social	F	%
SI	9	29%
NO	0	0%
TOTAL	9	29%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

**Gráfico N° 39. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Dialogo Social**

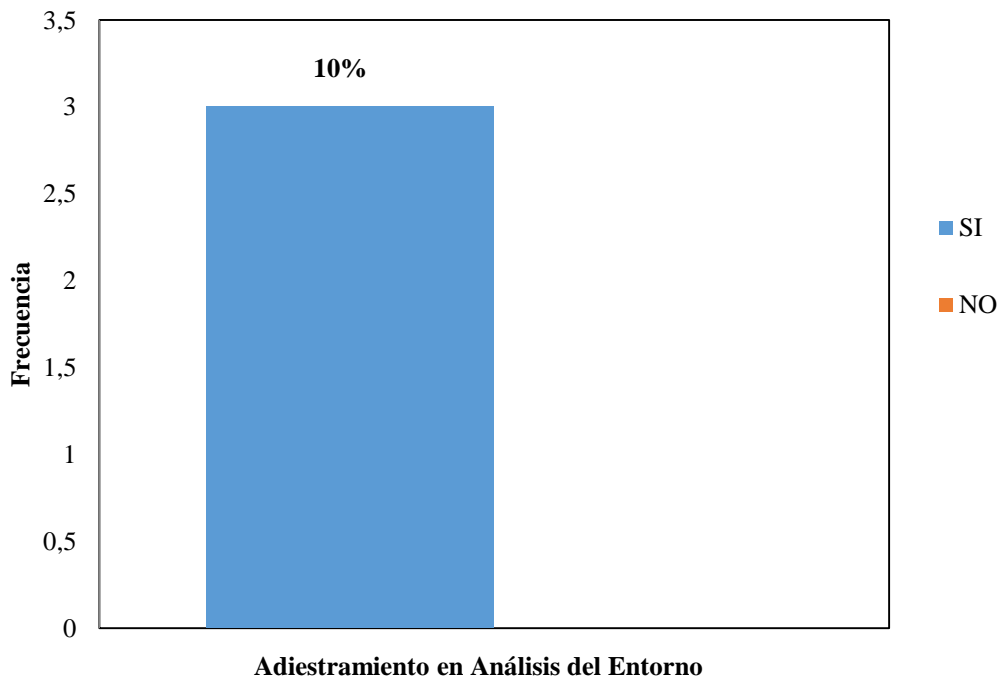


**Cuadro N° 43. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Análisis del Entorno**

Sujetos Análisis del Entorno	F	%
SI	3	10%
NO	0	0%
TOTAL	3	10%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

**Gráfico N° 40. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en
Análisis del Entorno**



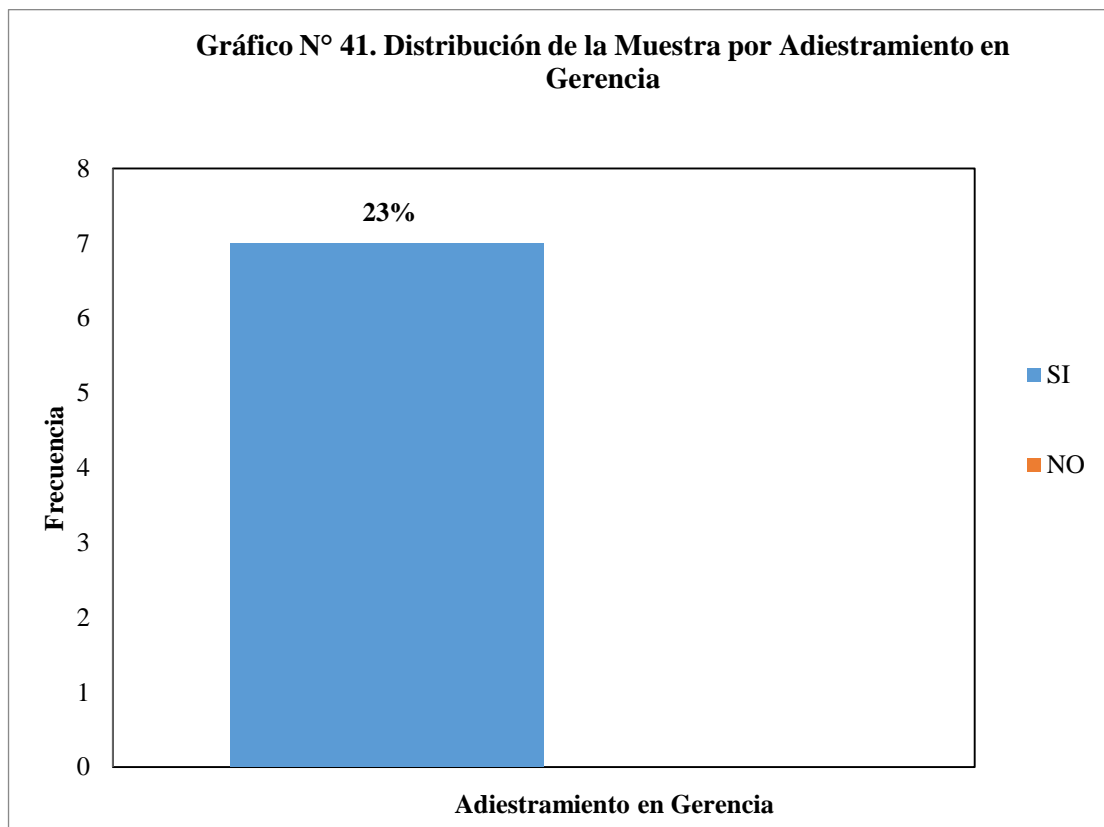
Cuadro N° 44. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en

Gerencia

Sujetos		F	%
SI		7	23%
NO		0	0%
TOTAL		7	23%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 41. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Gerencia



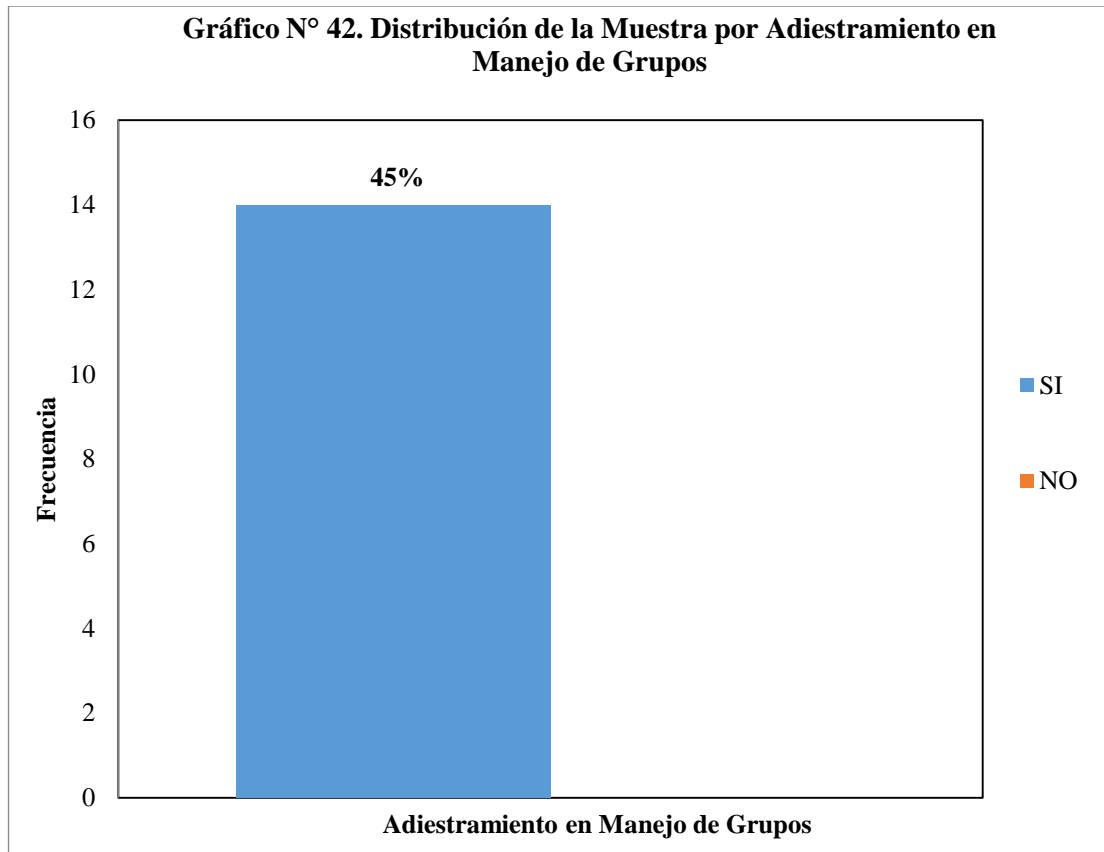
Cuadro N° 45. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en

Manejo de Grupos

Sujetos		
Manejo de Grupos	F	%
SI	14	45%
NO	0	0%
TOTAL	14	45%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 42. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Manejo de Grupos



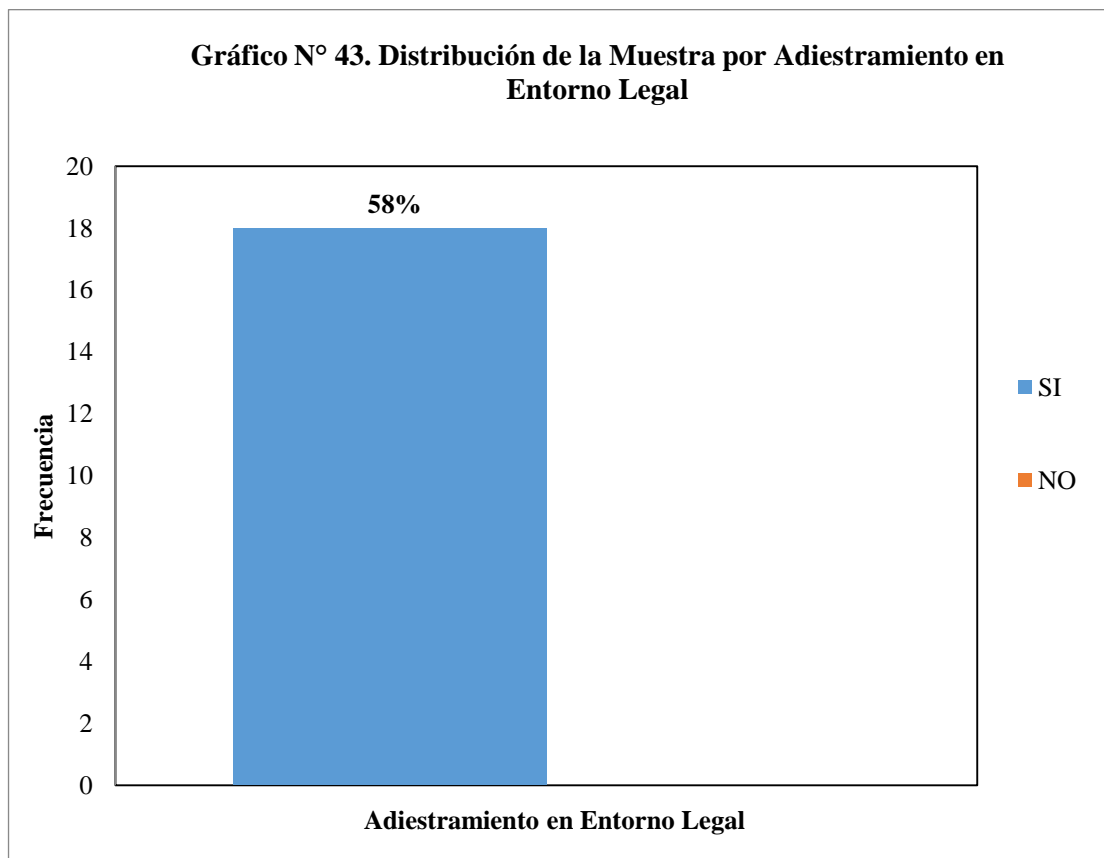
Cuadro N° 46. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en

Entorno Legal

Sujetos		F	%
SI		18	58%
NO		0	0%
TOTAL		18	58%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

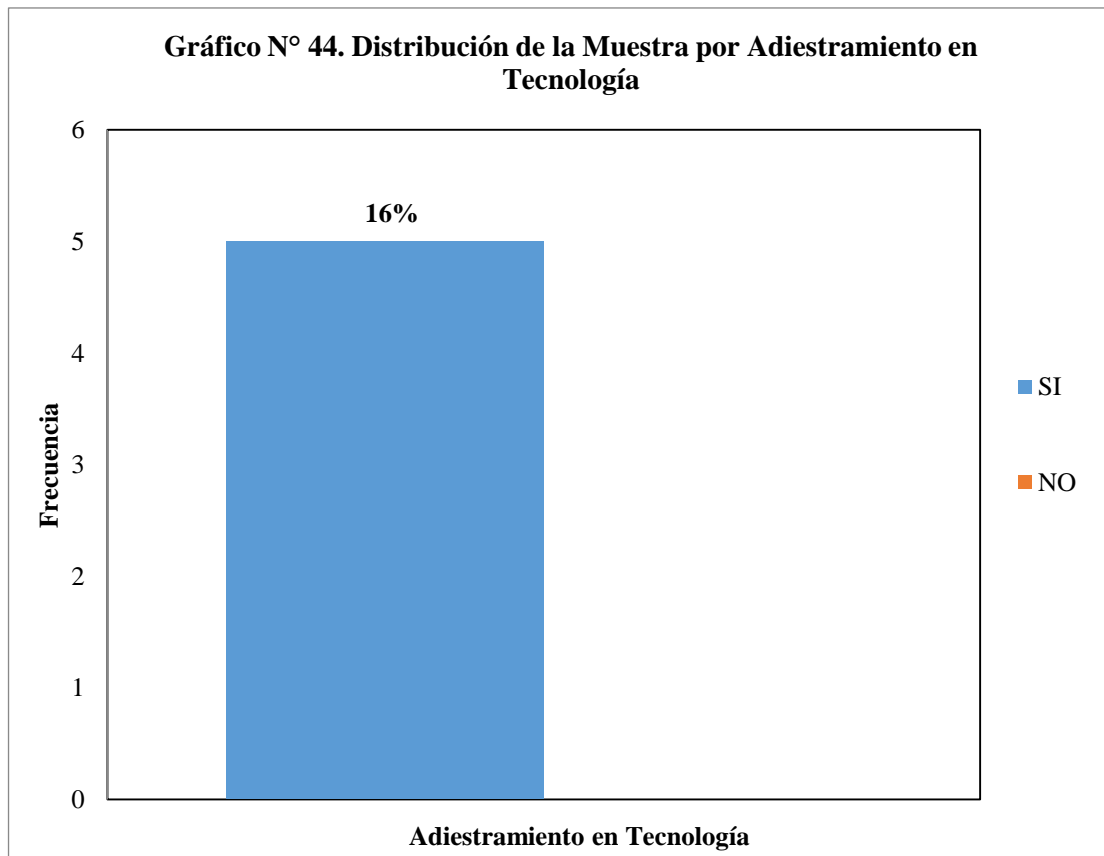
Gráfico N° 43. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Entorno Legal



Cuadro N° 47. Distribución de la Muestra por Adiestramiento en Tecnología

Tecnología \ Sujetos	F	%
	SI	5
NO	0	0%
TOTAL	5	16%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Como se puede apreciar en el aspecto formativo todos los dirigentes sindicales entrevistados saben leer y escribir, tienen como nivel de instrucción diversificado completo con un 26% de frecuencia porcentual, seguido de los que tienen un nivel universitario completo con un 19% y técnico medio un 16%, los títulos obtenidos al culminar su máximo nivel de estudio es Bachiller representado el 26% de la población, y un 23% de los dirigentes sindicales no declararon nivel de instrucción.

De la misma manera al preguntarles si asiste actualmente algún centro de enseñanza, los encuestados en su mayoría respondieron que no están asistiendo a un centro de enseñanza formal con un 71% de frecuencia porcentual. En la subdivisión de habilidades y destrezas en el nivel de dominio de los 5 idiomas planteados (inglés, francés, portugués, italiano y alemán) cabe destacar que en el inglés hay un mayor dominio básico en la escritura, manejo en la conversación y lectura. De la misma forma, en cuanto al dominio de programas informáticos propuestos (Excel, Word, Power Point, Outlook e Internet) se puede señalar que tienen un dominio básico de todos los programas citados.

De acuerdo a la importancia concedida por los dirigentes sindicales para el desarrollo de sus habilidades y destrezas consideran que el liderazgo es muy importante para la formación del líder sindical con un 71% de frecuencia porcentual, seguidos de comunicación efectiva y solución de conflictos en un 68%.

Como se refleja en las necesidades de formación académica con un 52% los encuestados consideran no tener la formación adecuada para desempeñar con éxito sus funciones y de acuerdo a la opinión de la gran mayoría y en orden de importancia requieren recibir adiestramiento en las áreas de: negociación colectiva, entorno legal y manejo de grupos.

De las tablas, gráficos y todo lo antes expuesto se puede afirmar que los líderes sindicales que conforman las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz en el Estado Aragua, son un recurso humano que no está preparado académicamente para afrontar situaciones dinámicas e imprevistas con el

equilibrio y la madurez requeridas, y enfrentar las nuevas formas de organización del trabajo.

Por su parte Casillas y Marcano (1992) definen el perfil como la descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y darle soluciones a las necesidades sociales de la empresa, generalmente está compuesto por exposiciones sobre los conocimientos, actitudes y habilidades que se requieren del individuo. Ante las nuevas exigencias en las destrezas, conocimientos y habilidades necesarias para desempeñarse efectivamente, se ha intentado reconocer cuales requerimientos debe tener el dirigente sindical para desempeñarse efectivamente como agente movilizador de la clase trabajadora. Este debe contar con una serie de atributos y características que le permitan adaptarse a los nuevos escenarios que afectan al mundo del trabajo.

“El dirigente sindical en la medida que vaya adquiriendo una formación sólida, nacional y local debe tener conocimientos de estadística, del proceso industrial y los movimientos sociales más significativos”. Este a su vez debe estar en contacto con sus bases para garantizar la comunicación entre estos. (Arrieta, 1991).

Los autores Iranzo y Patruyo (2001) consideran como otro de los retos del sindicato a la formación de la dirigencia sindical. Las funciones que debe asumir el líder sindical en la actualidad son más complejas y por tanto requieren el dominio de un conjunto de materias que le permitan abordar discusiones relativas a la organización del trabajo y sistemas de producción, logrando así una visión cultural mucho más amplia que pueda romper con viejos esquemas de subordinación partidistas e inmediatez político que suele enfatizarse únicamente en necesidades económicas significando un distanciamiento en la búsqueda de la efectividad productiva de la organización.

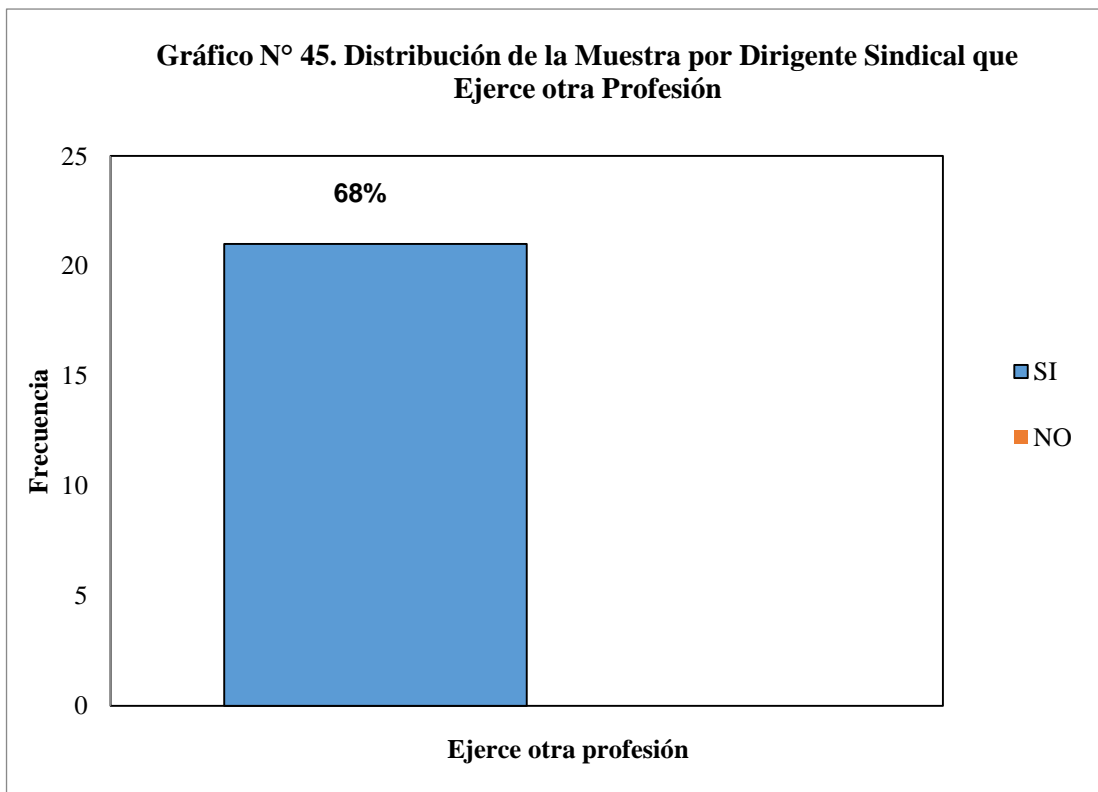
Parte de esta formación requiere el fortalecimiento del contenido programático de las organizaciones sindicales por medio de la realización de documentos, planes de acción y resoluciones que incluya la participación de los trabajadores y de asesores expertos en cada uno de los tópicos a tratar.

2.3. Aspectos Laborales

Cuadro N° 48. Distribución de la Muestra por Dirigente Sindical que Ejerce otra Profesión

Ejerce otra Profesión	Sujetos	F	%
	SI		21
NO		0	0%
TOTAL		21	68%

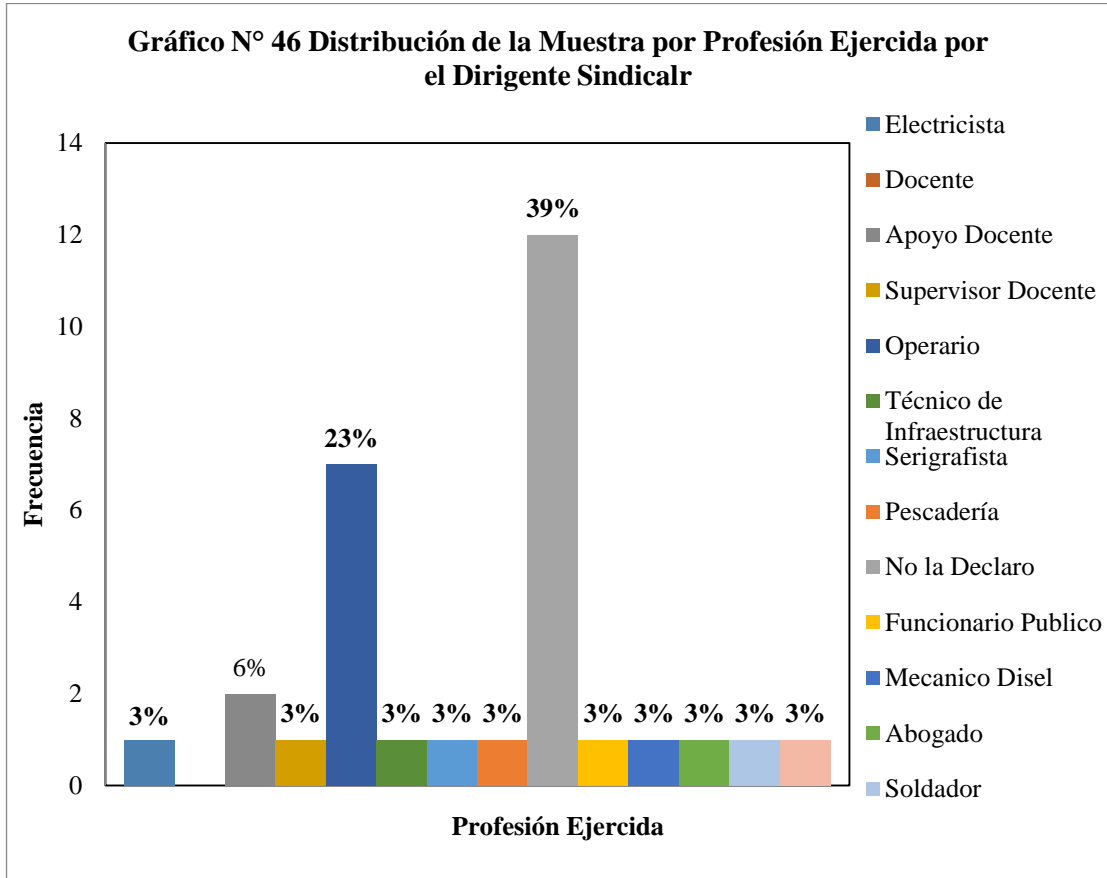
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 49 Distribución de la Muestra por Profesión Ejercida por el Dirigente Sindical

Profesión Ejercida \ Sujetos	F	%
Electricista	1	3%
Docente	0	0%
Apoyo Docente	2	6%
Supervisor Docente	1	3%
Operario	7	23%
Técnico de Infraestructura	1	3%
Serigrafista	1	3%
Pescadería	1	3%
No la Declaro	12	39%
Funcionario Publico	1	3%
Mecánico Diesel	1	3%
Abogado	1	3%
Soldador	1	3%
Mecánico Industrial	1	3%
TOTAL	31	100%

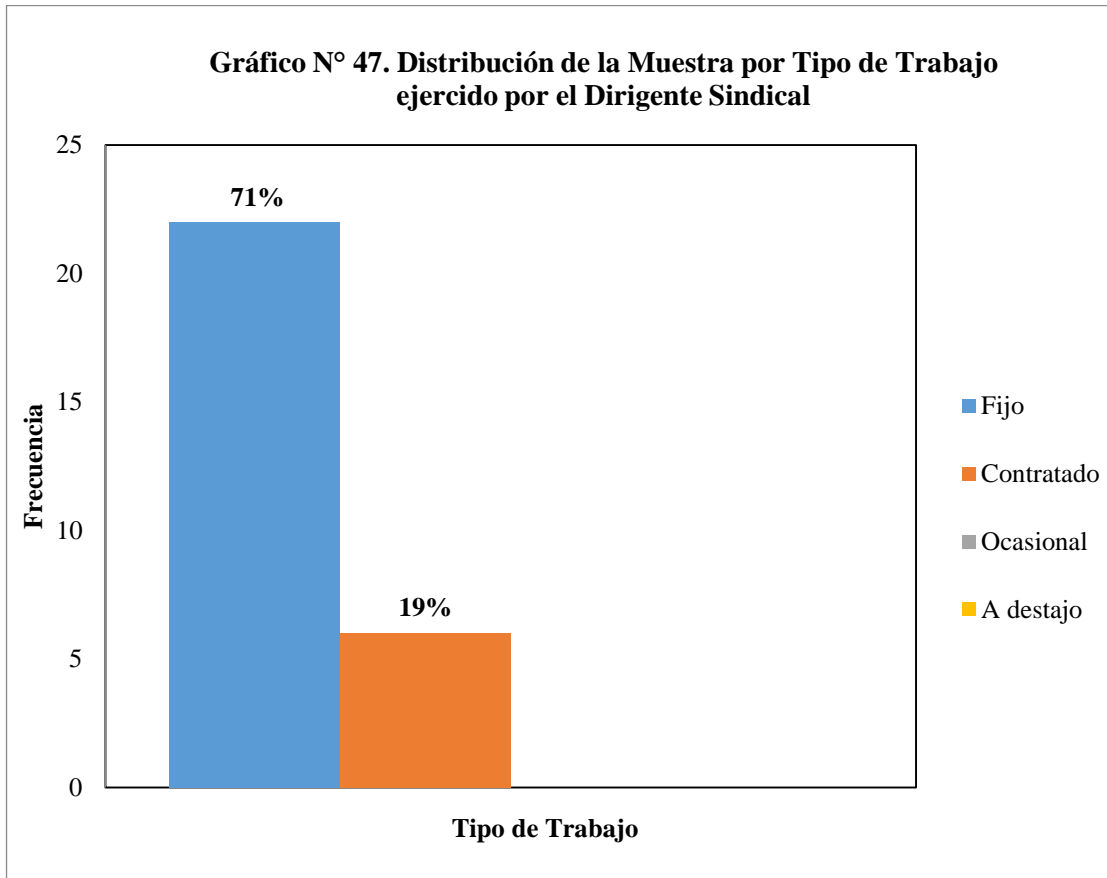
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 50 Distribución de la Muestra por Tipo de Trabajo ejercido por el Dirigente Sindical

Tipo de Trabajo	Sujetos	
	F	%
Fijo	22	71%
Contratado	6	19%
Ocasional	0	0%
A destajo	0	0%
TOTAL	28	90%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

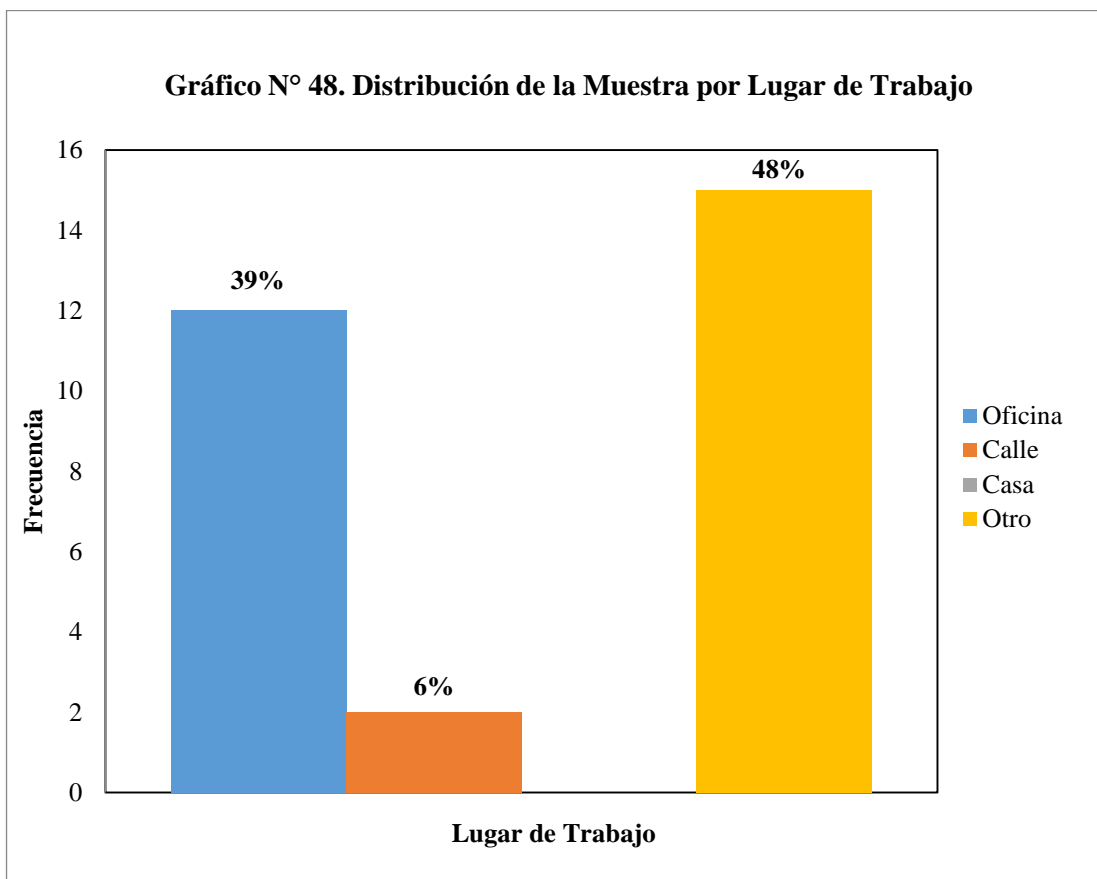


Cuadro N° 51 Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo

Lugar de Trabajo	Sujetos	
	F	%
Oficina	12	39%
Calle	2	6%
Casa	0	0%
Otro	15	48%
TOTAL	29	94%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

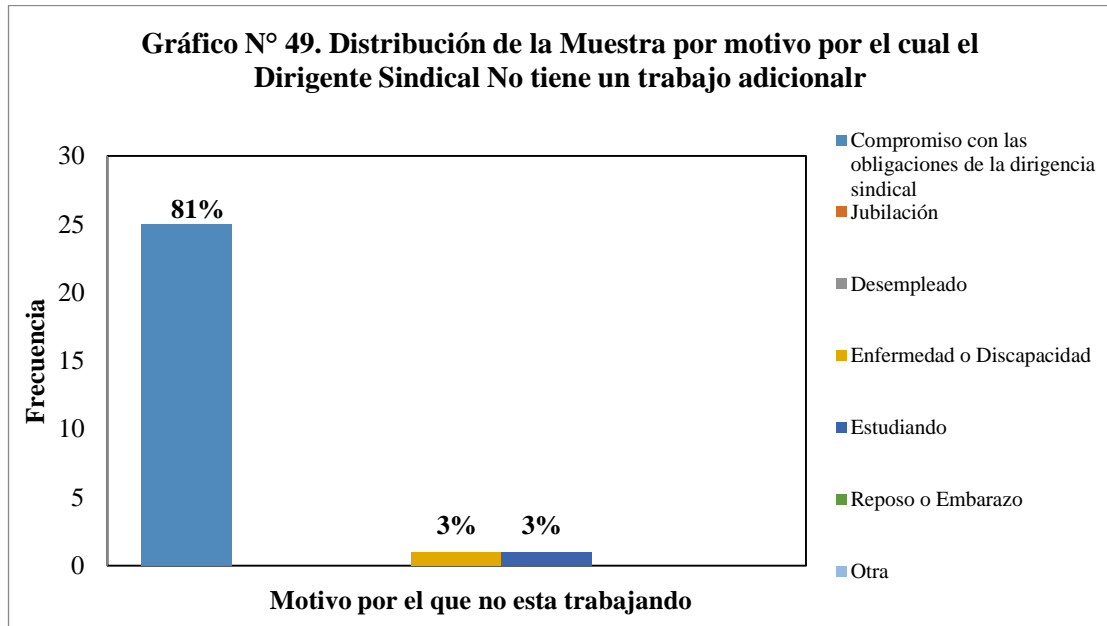
Gráfico N° 48. Distribución de la Muestra por Lugar de Trabajo



Cuadro N° 52 Distribución de la Muestra por motivo por el cual el Dirigente Sindical No tiene un trabajo adicional

Motivo por el que no está trabajando	Sujetos	
	F	%
Compromiso con las obligaciones de la dirigencia sindical	25	81%
Jubilación	0	0%
Desempleado	0	0%
Enfermedad o Discapacidad	1	3%
Estudiando	1	3%
Reposo o Embarazo	0	0%
Otra	0	0%
TOTAL	27	87%

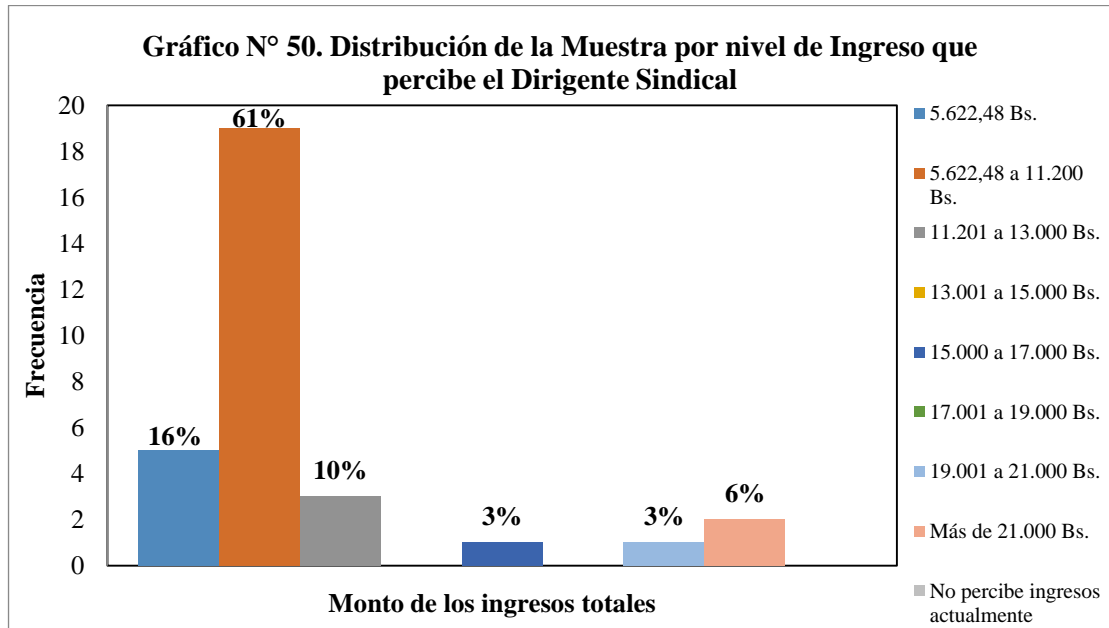
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 53 Distribución de la Muestra por nivel de Ingreso que percibe el Dirigente Sindical

Monto de los Ingresos Totales	Sujetos	
	F	%
5.622,48 Bs.	5	16%
5.622,48 a 11.200 Bs.	19	61%
11.201 a 13.000 Bs.	3	10%
13.001 a 15.000 Bs.	0	0%
15.000 a 17.000 Bs.	1	3%
17.001 a 19.000 Bs.	0	0%
19.001 a 21.000 Bs.	1	3%
Más de 21.000 Bs.	2	6%
No percibe ingresos actualmente	0	0%
TOTAL	31	100%

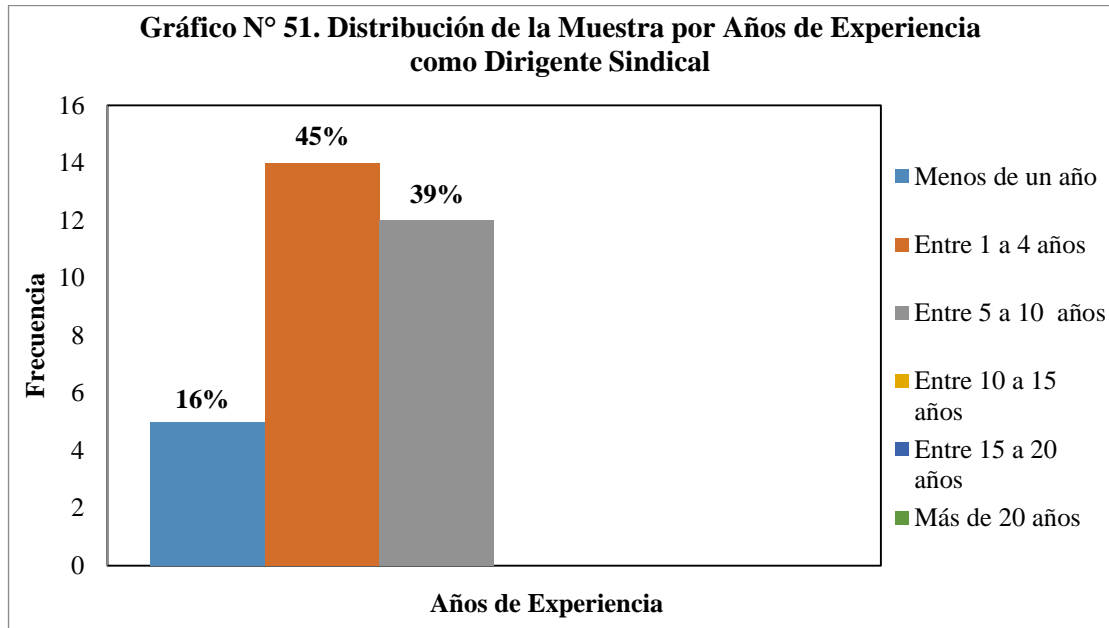
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 54 Distribución de la Muestra por Años de Experiencia como Dirigente Sindical

Años de Experiencia como Dirigente Sindical	Sujetos	
	F	%
Menos de un año	5	16%
Entre 1 a 4 años	14	45%
Entre 5 a 10 años	12	39%
Entre 10 a 15 años	0	0%
Entre 15 a 20 años	0	0%
Más de 20 años	0	0%
TOTAL	31	100%

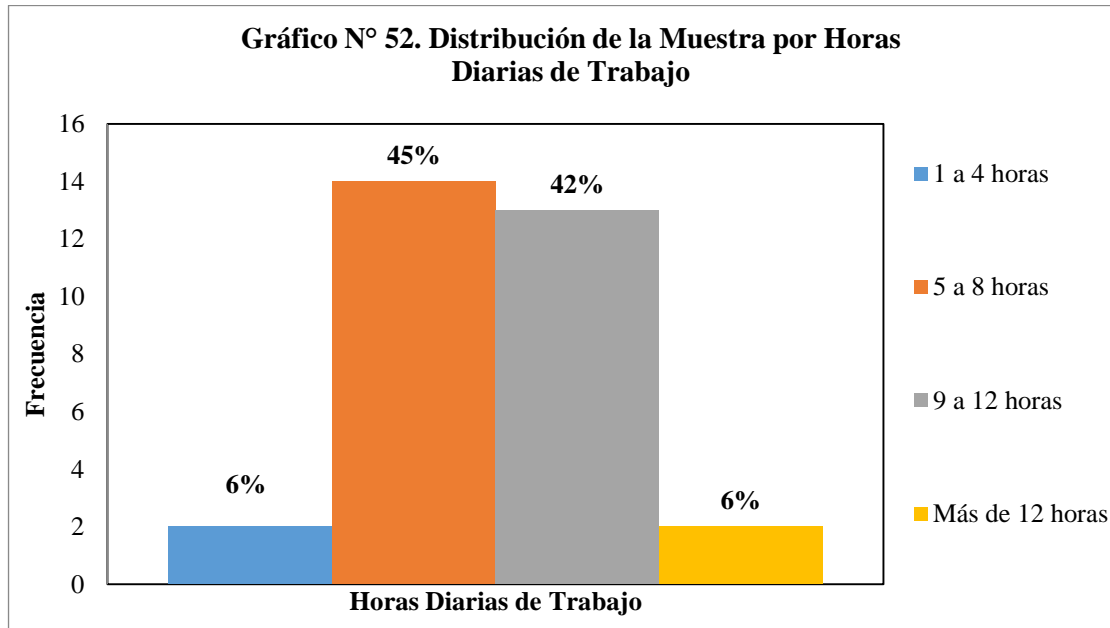
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 55. Distribución de la Muestra por Horas Diarias de Trabajo

Tiempo diario dedicado a la actividad como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
1 a 4 horas	2	6%
5 a 8 horas	14	45%
9 a 12 horas	13	42%
Más de 12 horas	2	6%
TOTAL	31	100%

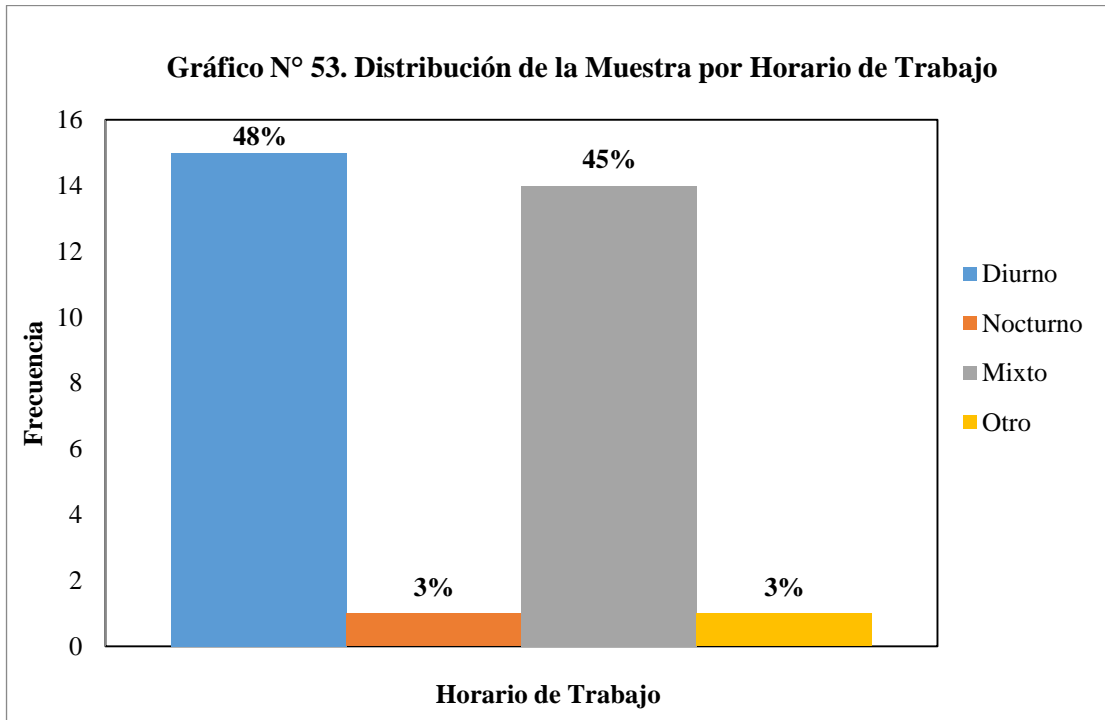
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 56. Distribución de la Muestra por Horario de Trabajo

Horario de trabajo Como Dirigente sindical	Sujetos	F	%
Diurno		15	48%
Nocturno		1	3%
Mixto		14	45%
Otro		1	3%
TOTAL		31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

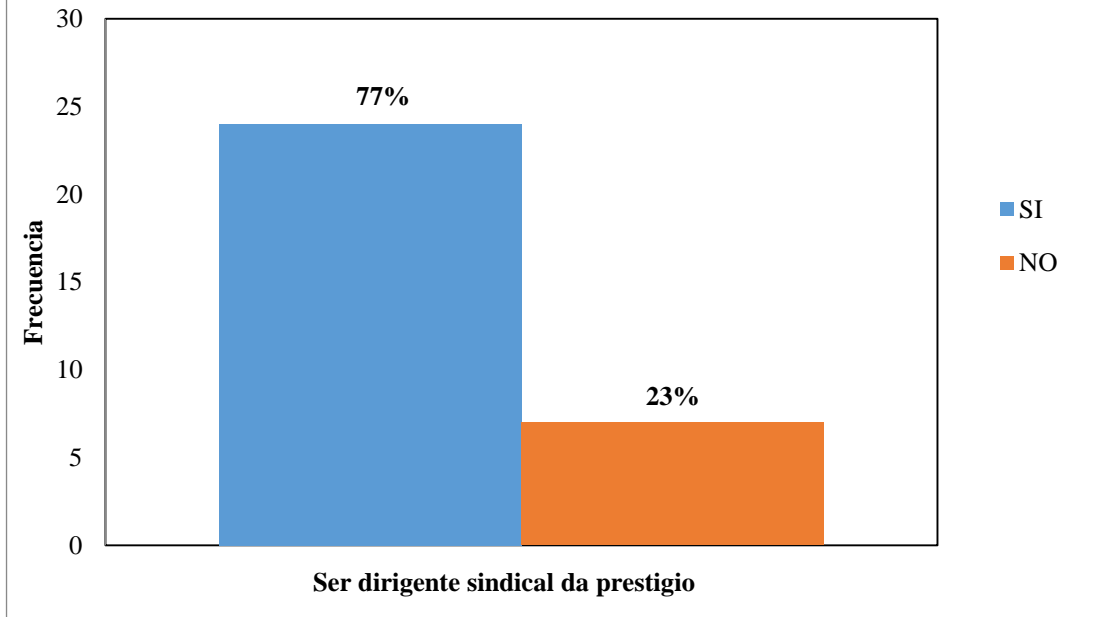


Cuadro N° 57. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical

Sujetos		
Ser dirigente sindical da prestigio	F	%
SI	24	77%
NO	7	23%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 54. Distribución de la Muestra por Prestigio al desempeñarse como Dirigente Sindical

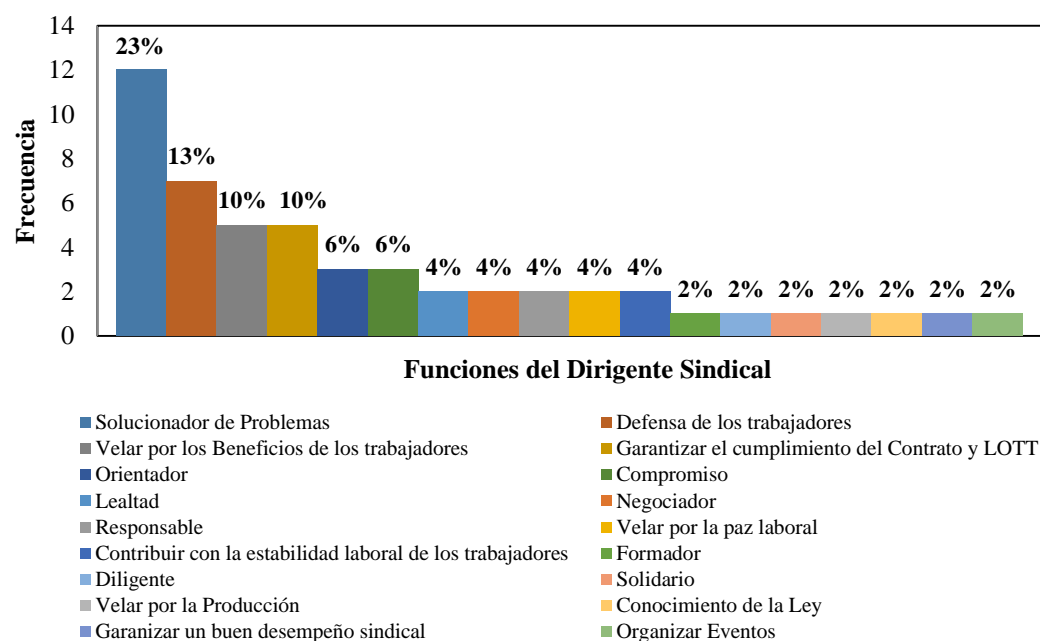


Cuadro N° 58. Distribución de la Muestra por función que realiza el Dirigente Sindical

Funciones del Dirigentes Sindical	Sujetos	F	%
Solucionador de Problemas		12	23%
Defensa de los trabajadores		7	13%
Velar por los Beneficios de los trabajadores		5	10%
Garantizar el cumplimiento del Contrato y LOTT		5	10%
Orientador		3	6%
Compromiso		3	6%
Lealtad		2	4%
Negociador		2	4%
Responsable		2	4%
Velar por la paz laboral		2	4%
Contribuir con la estabilidad laboral de los trabajadores		2	4%
Formador		1	2%
Diligente		1	2%
Solidario		1	2%
Velar por la Producción		1	2%
Conocimiento de la Ley		1	2%
Garantizar un buen desempeño sindical		1	2%
Organizar Eventos		1	2%
TOTAL		52	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

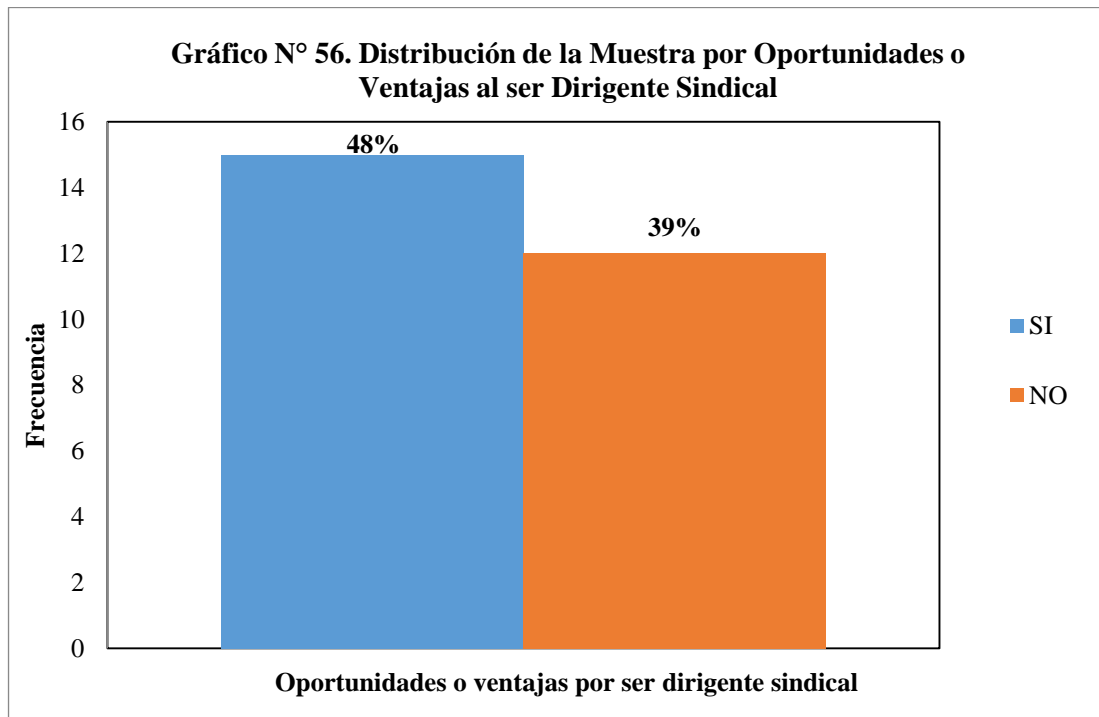
Gráfico N° 55. Distribución de la Muestra por función que realiza el Dirigente Sindical



Cuadro N° 59. Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical

Oportunidades o ventajas por ser dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
SI	15	48%
NO	12	39%
TOTAL	27	87%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

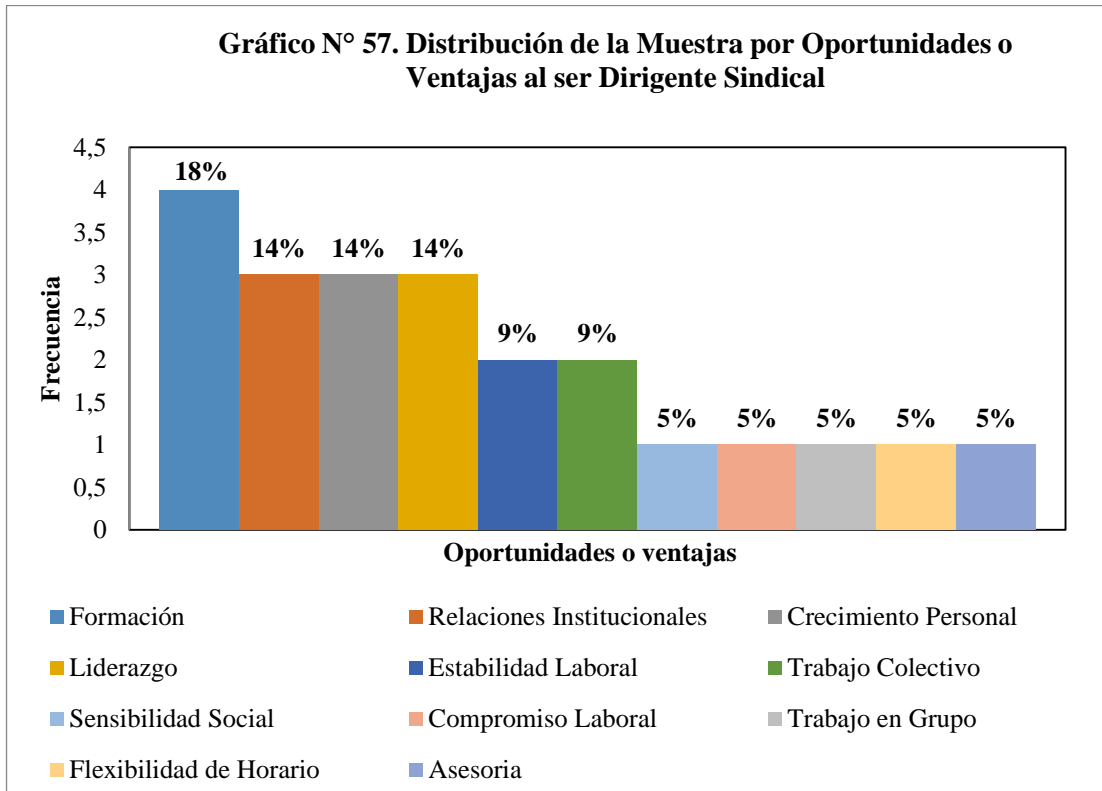


Cuadro N° 60. Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical

Oportunidades o ventajas por ser dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
Formación	4	18%
Relaciones Institucionales	3	14%
Crecimiento Personal	3	14%
Liderazgo	3	14%
Estabilidad Laboral	2	9%
Trabajo Colectivo	2	9%
Sensibilidad Social	1	5%
Compromiso Laboral	1	5%
Trabajo en Grupo	1	5%
Flexibilidad de Horario	1	5%
Asesoría	1	5%
TOTAL	22	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

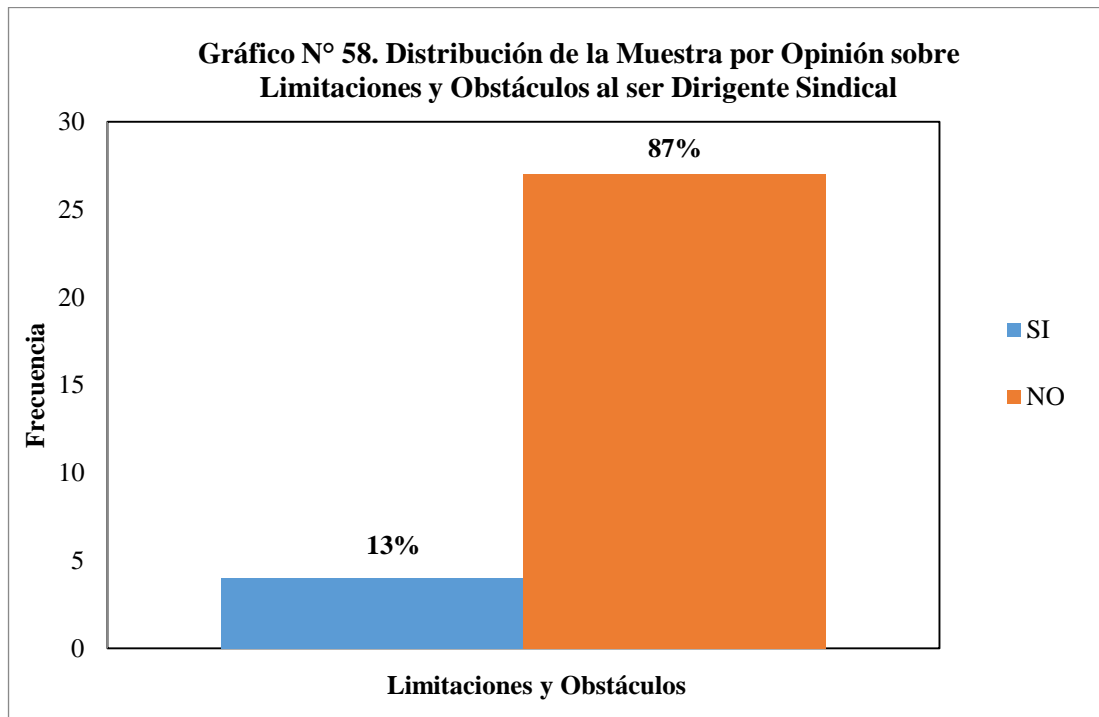
Gráfico N° 57. Distribución de la Muestra por Oportunidades o Ventajas al ser Dirigente Sindical



Cuadro N° 61. Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical

Hay limitaciones y obstáculos que interfieran como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
SI	4	13%
NO	27	87%
TOTAL	31	100%

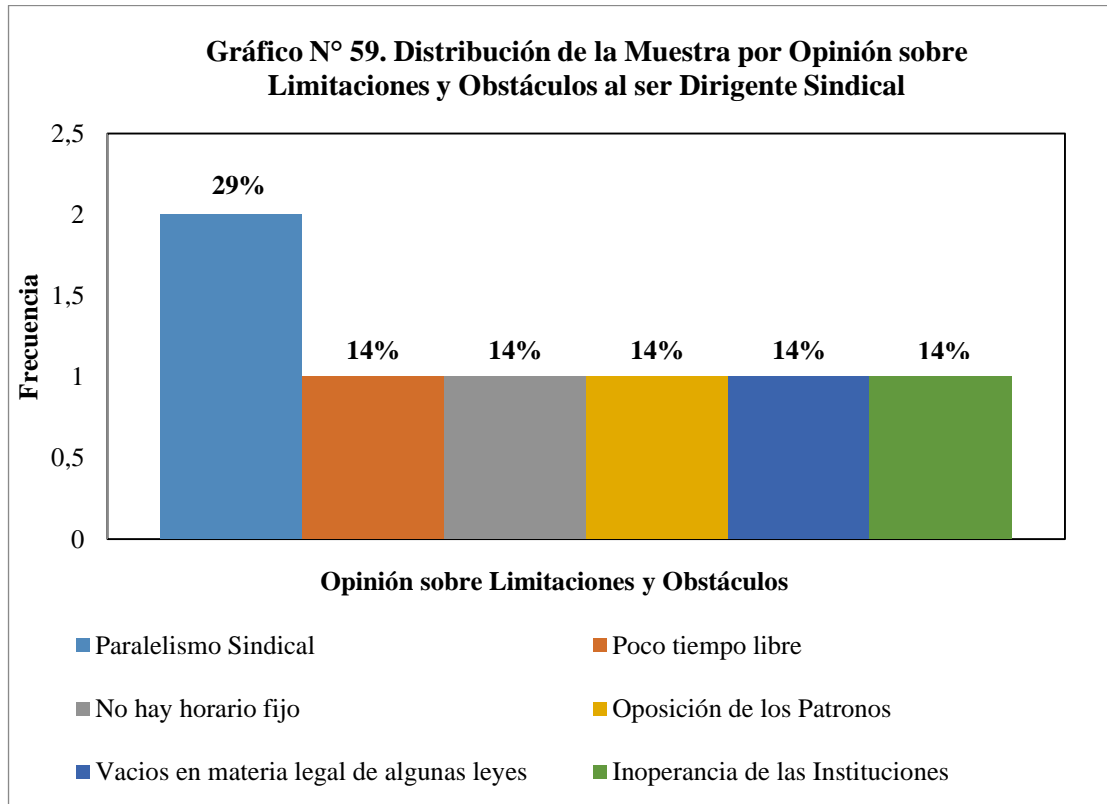
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 62. Distribución de la Muestra por Opinión sobre Limitaciones y Obstáculos al ser Dirigente Sindical

Sujetos		
Limitaciones y obstáculos que interfieran como dirigente sindical	F	%
Paralelismo Sindical	2	29%
Poco tiempo libre	1	14%
No hay horario fijo	1	14%
Oposición de los Patronos	1	14%
Vacíos en materia legal de algunas leyes	1	14%
Inoperancia de las Instituciones	1	14%
TOTAL	7	100%

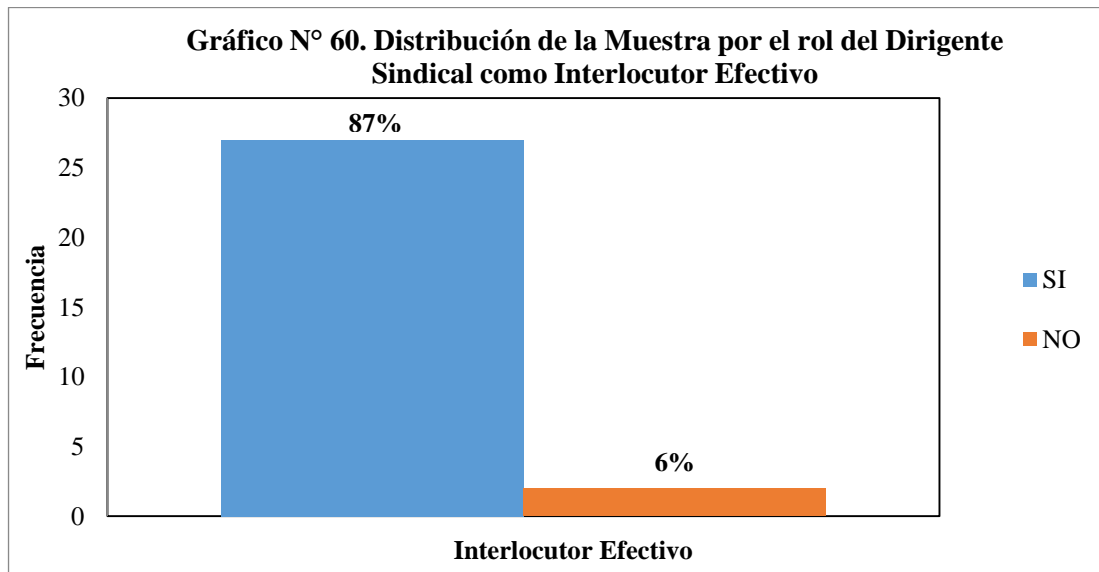
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 63. Distribución de la Muestra por el rol del Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo

Interlocutor efectivo	Sujetos	
	F	%
SI	27	87%
NO	2	6%
TOTAL	29	94%

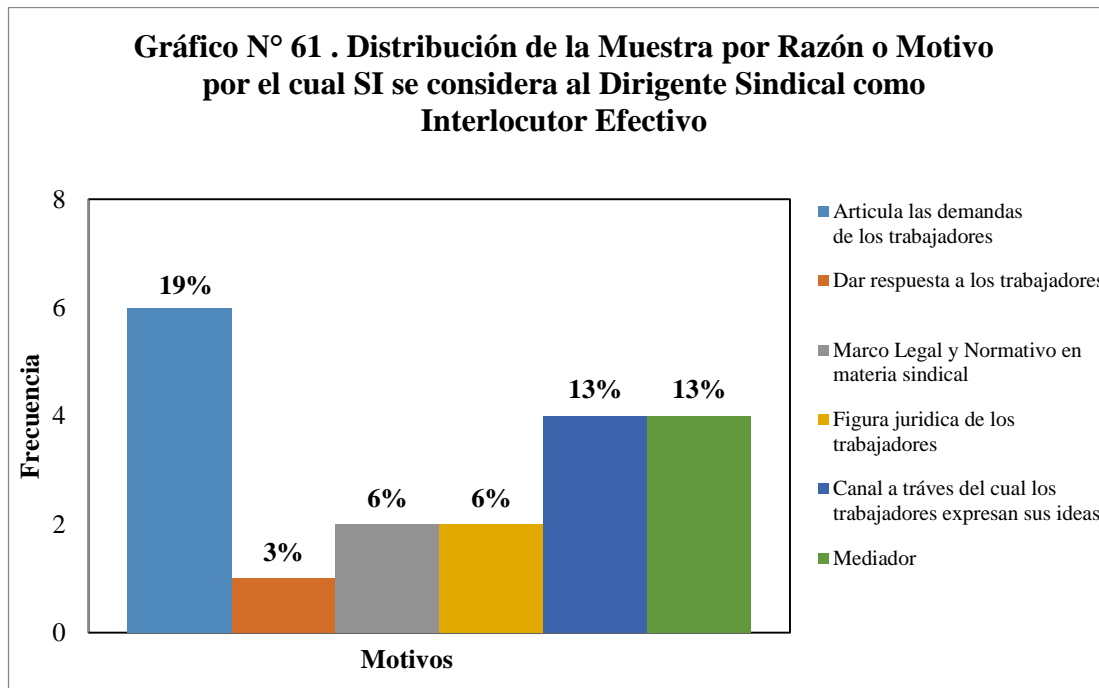
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 64. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual SI se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo

Razón SI \ Sujetos	F	%
Articula las demandas de los trabajadores	6	19%
Dar respuesta a los trabajadores	1	3%
Marco Legal y Normativo en materia sindical	2	6%
Figura jurídica de los trabajadores	2	6%
Canal a través del cual los trabajadores expresan sus ideas	4	13%
Mediador	4	13%
TOTAL	19	61%

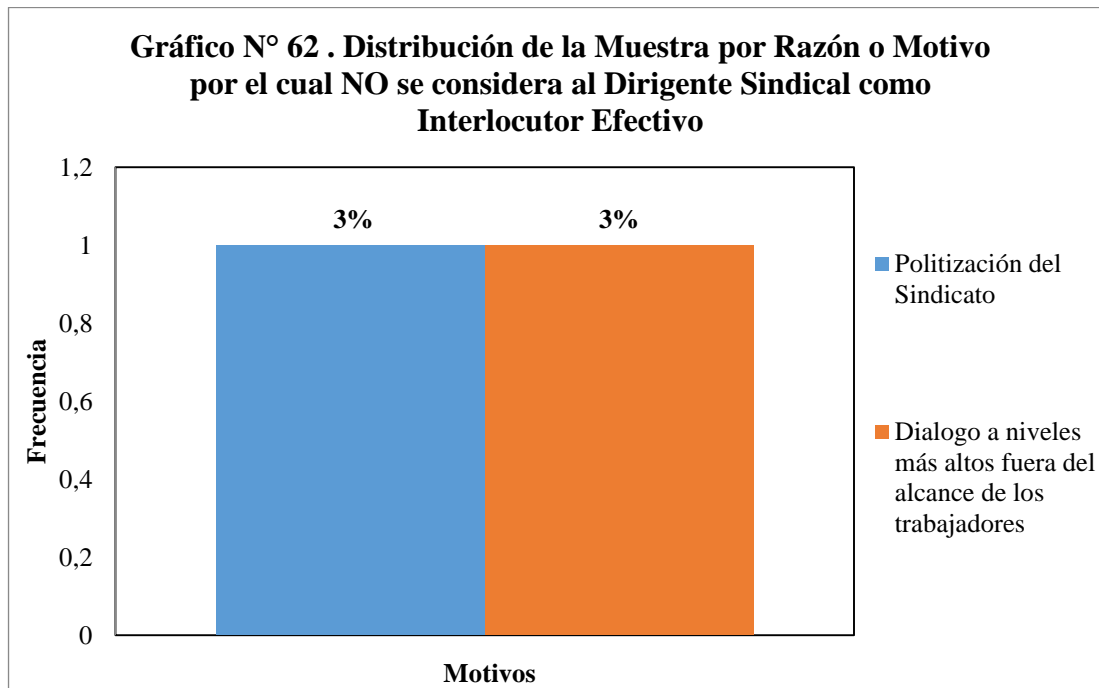
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 65. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo por el cual NO se considera al Dirigente Sindical como Interlocutor Efectivo

Razón NO \ Sujetos	F	%
Politización del Sindicato	1	3%
Dialogo a niveles más altos fuera del alcance de los trabajadores	1	3%
TOTAL	2	6%

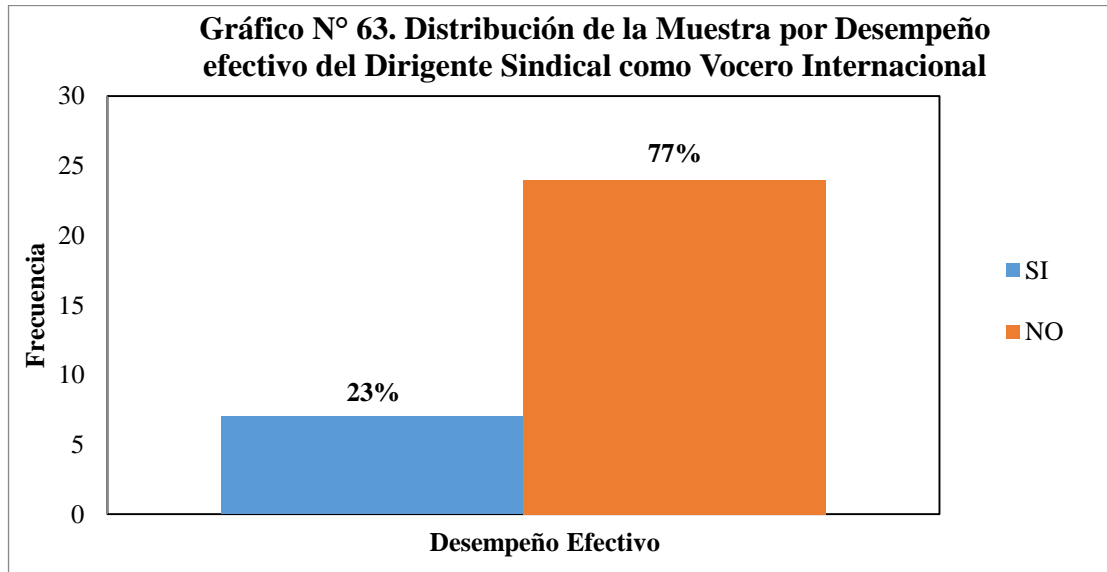
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 66. Distribución de la Muestra por Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional

Desempeño correcto de su función de vocero	Sujetos	
	F	%
SI	7	23%
NO	24	77%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

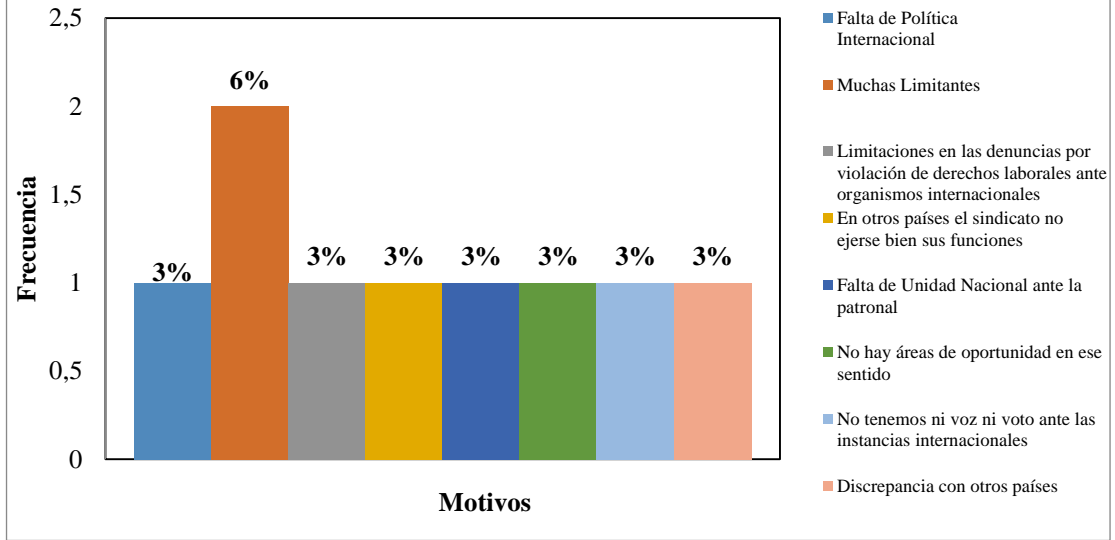


Cuadro N° 67. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de NO Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional

Razón NO	Sujetos	
	F	%
Falta de Política Internacional	1	3%
Muchas Limitantes	2	6%
Limitaciones en las denuncias por violación de derechos laborales ante organismos internacionales	1	3%
En otros países el sindicato no ejerce bien sus funciones	1	3%
Falta de Unidad Nacional ante la patronal	1	3%
No hay áreas de oportunidad en ese sentido	1	3%
No tenemos ni voz ni voto ante las instancias internacionales	1	3%
Discrepancia con otros países	1	3%
TOTAL	9	29%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

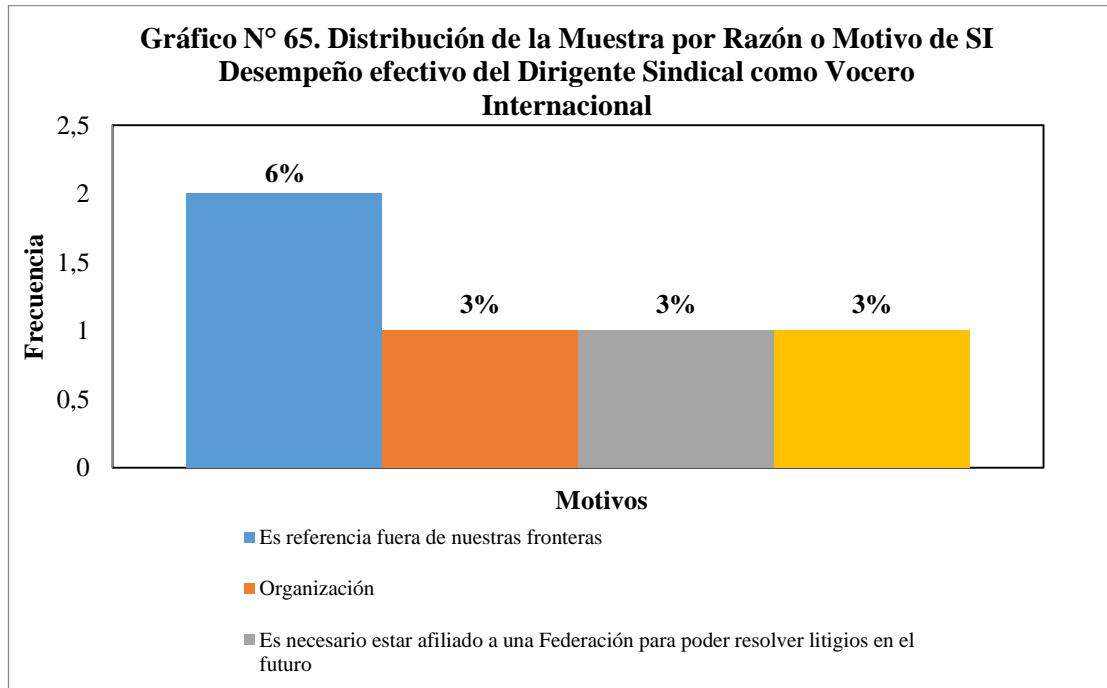
Gráfico N° 64. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de NO Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional



Cuadro N° 68. Distribución de la Muestra por Razón o Motivo de SI Desempeño efectivo del Dirigente Sindical como Vocero Internacional

Razón SI	Sujetos	
	F	%
Es referencia fuera de nuestras fronteras	2	6%
Organización	1	3%
Es necesario estar afiliado a una Federación para poder resolver litigios en el futuro	1	3%
Manejo de un solo discurso a nivel nacional	1	3%
TOTAL	5	16%

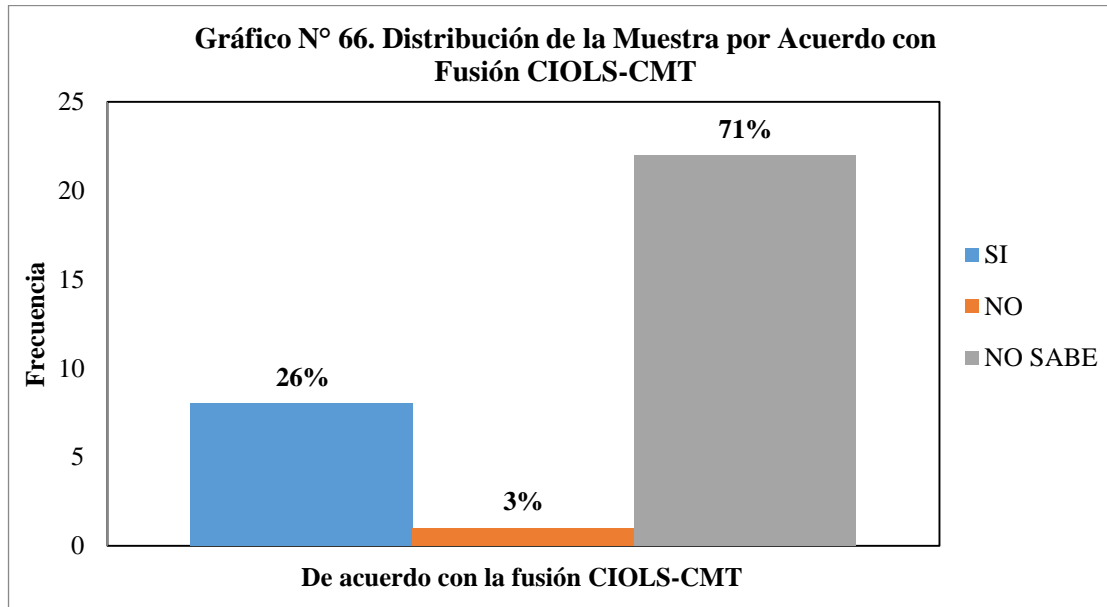
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 69. Distribución de la Muestra por Acuerdo con Fusión CIOLS-CMT

De acuerdo con la fusión CIOLS-CMT	Sujetos	
	F	%
SI	8	26%
NO	1	3%
NO SABE	22	71%
TOTAL	31	100%

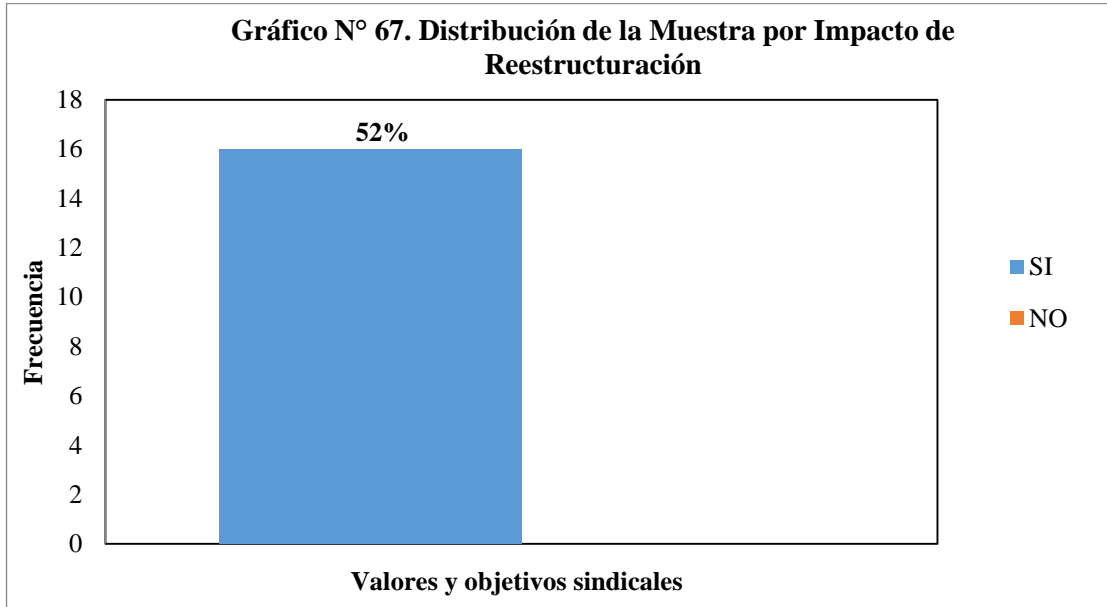
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 70. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración

Reestructuración de los valores y objetivos sindicales	Sujetos	
	F	%
SI	16	52%
NO	0	0%
TOTAL	16	52%

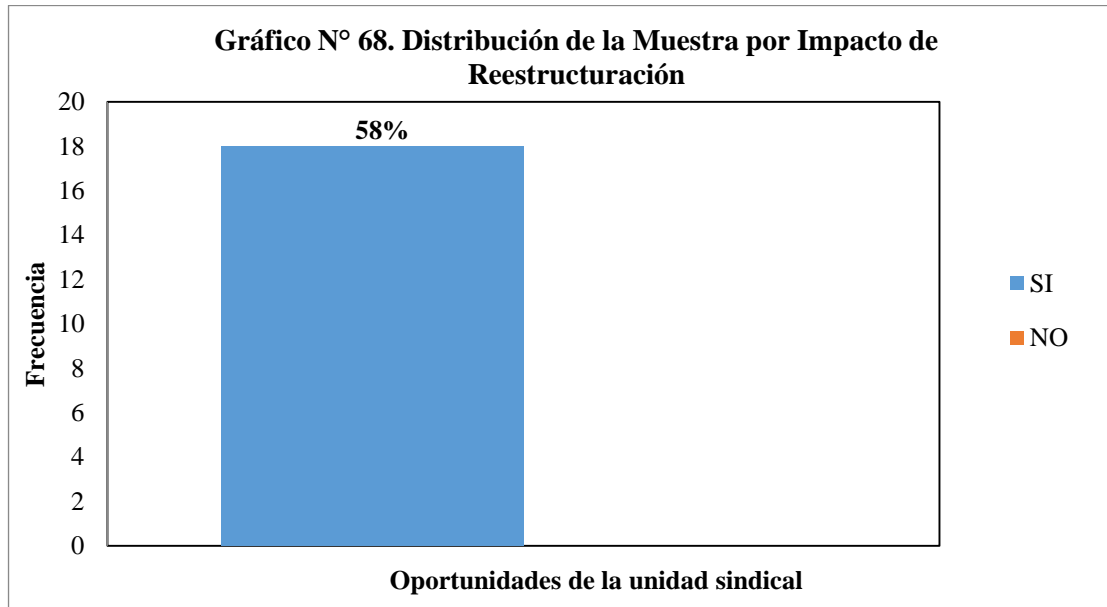
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 71. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración

Sujetos		
Concientizar a los trabajadores de las oportunidades de la unidad sindical	F	%
SI	18	58%
NO	0	0%
TOTAL	18	58%

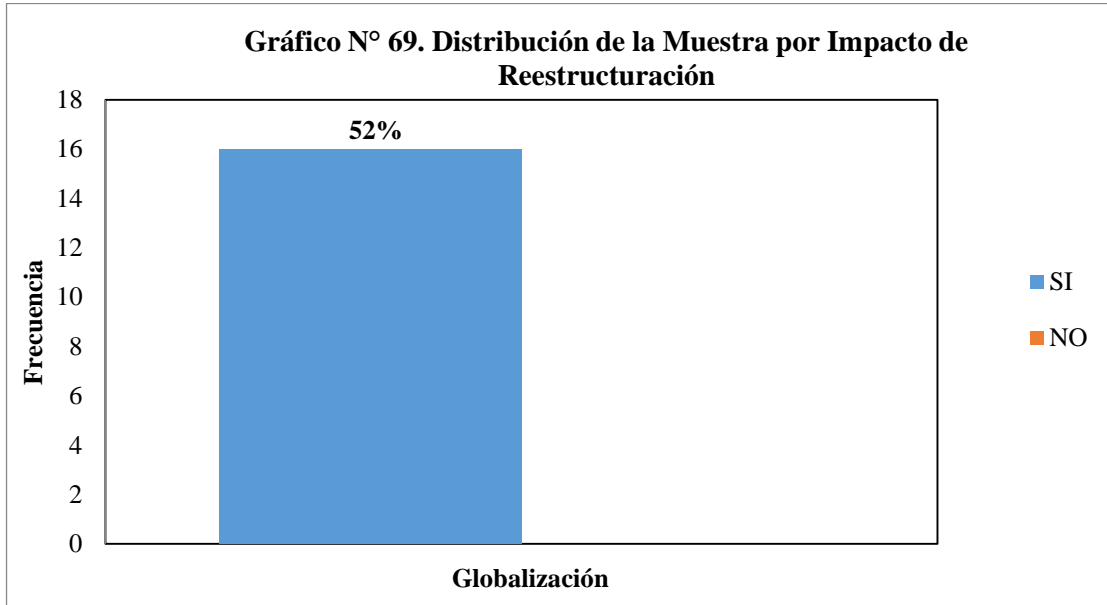
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 72. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración

Fortalecer a los trabajadores en el marco de la globalización	Sujetos	
	F	%
SI	16	52%
NO	0	0%
TOTAL	16	52%

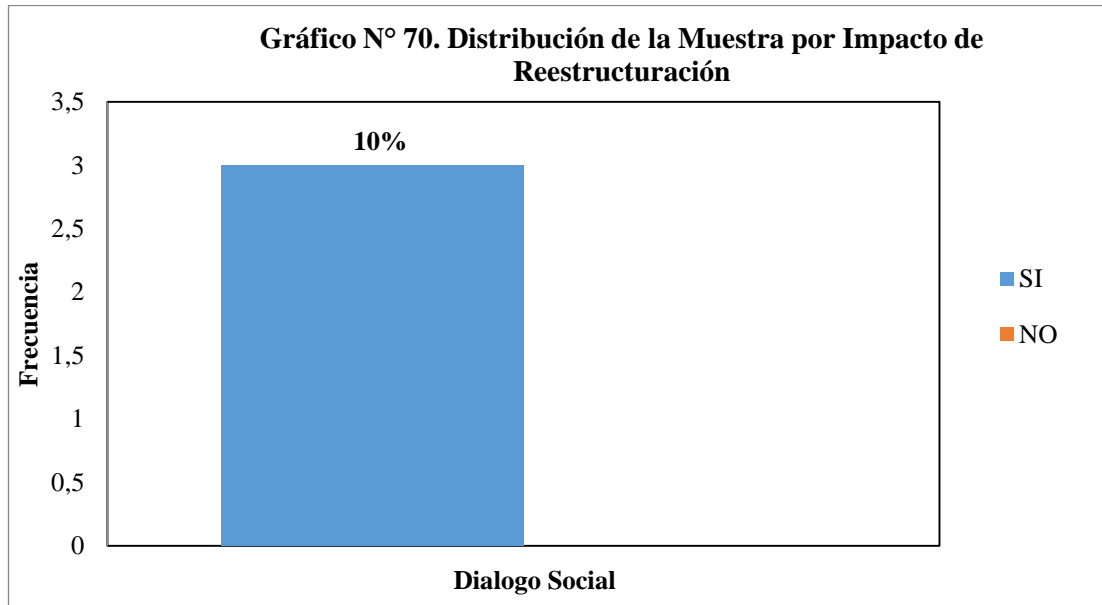
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 73. Distribución de la Muestra por Impacto de Reestructuración

Afianzamiento del diálogo social	Sujetos	
	F	%
SI	3	10%
NO	0	0%
TOTAL	3	10%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Finalmente en el aspecto laboral se pudo constatar que la mayoría de los dirigentes sindicales entrevistados ejercen otra profesión con un 68%, más no la declararon, profesión u oficio ejercido en cargos fijos con un 71%, seguido de los contratados con 19%. Realizando dichas labores en distintos lugares que no especificaron, el 45% de los líderes sindicales tienen una antigüedad que oscila entre 1 a 4 años de experiencia como dirigente sindical, dedicándole a su actividad de 5 a 8 horas diarias en promedio en horarios diurnos y mixtos, sus ingresos mensuales percibidos fluctúan entre 5.622,48 a 11.200 Bs. representado con un 61% de la población de estudio.

Asimismo, Koontz y O'Donnell (1987: 138), señalan que los elementos de los perfiles son los siguientes:

Conductas Efectivas: Describen el conjunto de acciones necesarias e indispensables para el cumplimiento del propósito final del cargo. Constituyen pues formas de actuar o aspectos cuya ejecución requiere de la acción directa o del seguimiento y chequeo del parte del titular.

Conocimientos Generales: Esta acción contiene una breve descripción de aquellos conocimientos que el ocupante del cargo debe poseer en una forma general, no especializada.

Nivel de Educación Mínima: Hace referencia a el nivel (primaria, secundaria, pre o postgrado) y área del conocimiento en el cual el titular debe haber realizado sus estudios.

Habilidades y Rasgos Personales: Destaca aquel conjunto de habilidades y rasgos que debe poseer la persona en términos de: capacidades físicas, mentales o intelectuales; habilidad de interacción del individuo con otro individuo y/o con situaciones ambientales dadas.

Experiencia: Describe el nivel y áreas en las cuales el titular debe haber adquirido un conocimiento práctico.

Siendo este último elemento del perfil determinante significativamente para desempeñarse efectivamente como agente movilizador de la clase trabajadora. Este debe contar con una serie de atributos y características que le permitan adaptarse a los nuevos escenarios que afectan al mundo del trabajo.

De acuerdo con la opinión del 77% de los dirigentes sindicales entrevistados en la investigación consideraron que ser dirigente sindical les da prestigio en la organización, mencionando que las tres funciones más importantes para desempeñarse son las siguientes:

1. Solucionador de problemas.
2. Defensa de los trabajadores.
3. Velar por los beneficios de los trabajadores.

En apoyo a este punto, cabe mencionar el planteamiento de Instituto Nacional de Estudios Sindicales (2002) donde asevera que entre algunas de las funciones del dirigente sindical se encuentran:

- Ayudar a los trabajadores en los problemas relacionados con el trabajo que desempeñan.
- Tramitar y resolver conflictos.
- Organizar y orientar a los trabajadores en el sindicato.
- Mantener informado a los afiliados y motivarlos en las actividades que el sindicato este llevando a cabo.
- Servir de enlace entre los distintos agentes del sistema de relaciones laborales.

Los dirigentes sindicales entrevistados consideraron que hay oportunidades o ventajas en su actividad sindical que pueden ser provechosas para su vida profesional o personal en un 48% de frecuencia porcentual, señalando las siguientes: Formación, Relaciones Institucionales y Crecimiento Personal. Sin embargo un 87% indico que son mayores la limitaciones y obstáculos del ser dirigente sindical mencionando el Paralelismo Sindical, el poco tiempo libre y que no tienen un horario fijo para el ejercicio de sus funciones como representante de los trabajadores.

Sobre la base de lo antes mencionado Urquijo (1991), coincide que la dirigencia sindical debe trabajar en la renovación y búsqueda de otras perspectivas políticas y culturales, comprometiéndose con un proyecto de modernidad y democracia sindical participativa.

Dentro de esta perspectiva al consultarles a los dirigentes sindicales si están siendo un interlocutor efectivo como representantes de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de las relaciones laborales (empresarios, trabajadores y estado), el 87% consideran que el dirigente sindical si está siendo un interlocutor efectivo reforzándolo a través de las siguientes razones:

- Articular las demandas de los trabajadores.
- Mediador.
- Canal a través del cual los trabajadores expresan sus ideas.

El dirigente sindical es la figura clave de en la representación del sindicato constituyendo el enlace entre el patrono, el trabajador y el sindicato. Sus acciones representan a los trabajadores ante el patrono. El dirigente sindical debe tener la

capacidad de mantener un contacto directo con los afiliados y a su vez estar en permanente formación para dar respuesta a las necesidades de los trabajadores. (INES, 2002).

Por el contrario en respuesta a la pregunta en función a su desempeño como vocero internacional ante las instancias (federaciones regionales, centrales mundiales y organismos internacionales del trabajo), un 77% de los dirigentes sindicales entrevistados consideran no estar desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales, exponiendo las siguientes razones:

- Muchas limitaciones.
- Falta de política internacional.
- Discrepancia con otros países.

En consecuencia se confirma esta exposición de razones, con la siguiente respuesta ya que en un 71% los dirigentes sindicales objeto de estudio desconocen la fusión de las grandes federaciones sindicales mundiales: la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL, mayoritaria y de origen socialista-social demócrata), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT, de origen cristiano) y la Federación Sindical Mundial (FSM, de origen comunista). Las cuales terminada la Guerra Fría estas grandes federaciones internacionales iniciaron conversaciones para fusionarse entre sí. El 1 de noviembre de 2006 la CIOSL y la CMT se disolvieron para crear integradas la Confederación Sindical Internacional (CSI), con otras federaciones nacionales independientes.

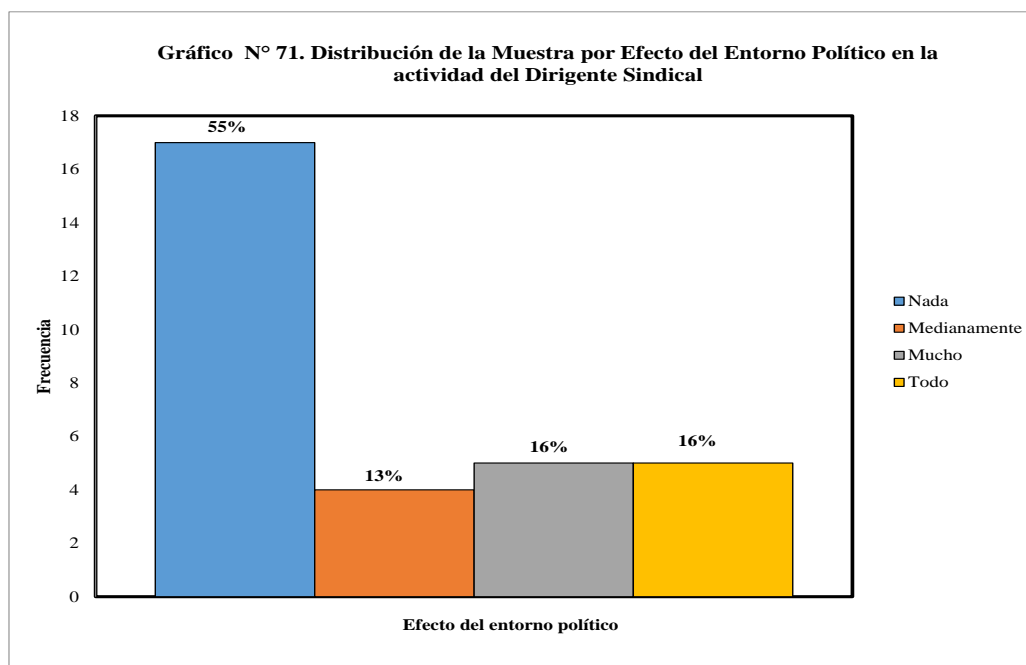
2.4. Aspectos relativos a la visión del dirigente sindical frente a los obstáculos y retos del sindicalismo

Parte IV-A Aspecto Político

Cuadro N° 74. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Político en la actividad del Dirigente Sindical

Efecto del entorno político en su actividad como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
Nada	17	55%
Medianamente	4	13%
Mucho	5	16%
Todo	5	16%
TOTAL	31	100%

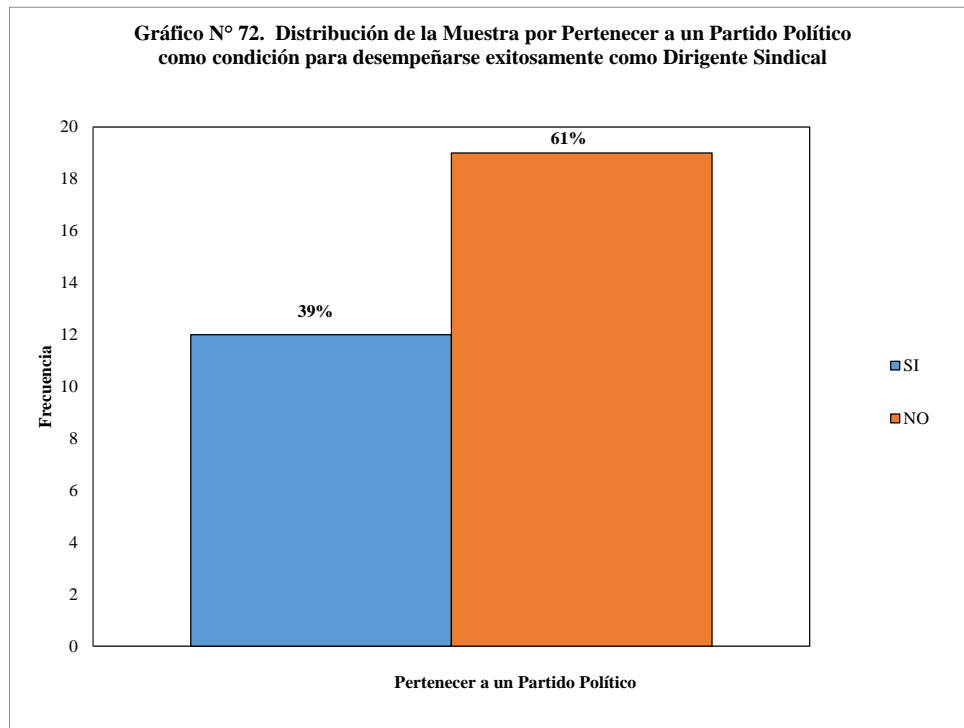
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 75. Distribución de la Muestra por Pertener a un Partido Político como condición para desempeñarse exitosamente como Dirigente Sindical

Pertener a un partido político es una condición relevante para ser un dirigente sindical exitoso	Sujetos	
	F	%
SI	12	39%
NO	19	61%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

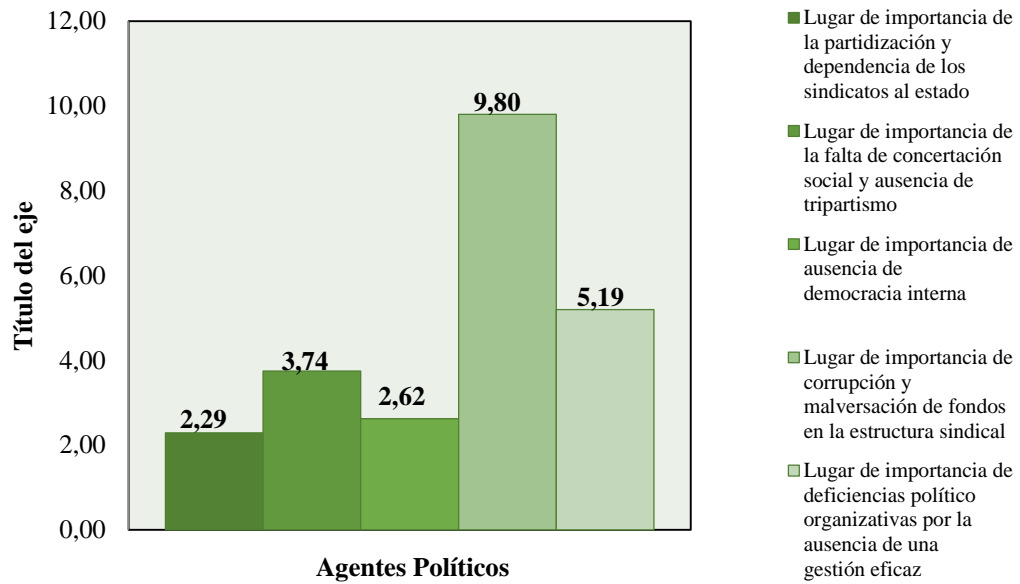


Cuadro N° 76. Distribución de la Muestra por Agentes Políticos Causantes de Crisis de Sindicalismo

Sujetos	4	3	2	1	Media	N valido	% N valido Tabla
Agentes Políticos Causantes de la Crisis de Sindicalismo							
Lugar de importancia de la partidización y dependencia de los sindicatos al estado	12	1		1	2,29	14	45,16
Lugar de importancia de la falta de concertación social y ausencia de tripartismo	7	2			3,74	9	29,03
Lugar de importancia de ausencia de democracia interna	6	1	3		2,62	10	32,26
Lugar de importancia de corrupción y malversación de fondos en la estructura sindical	16	6			9,80	22	70,97
Lugar de importancia de deficiencias político organizativas por la ausencia de una gestión eficaz	10	7	2		5,19	19	61,29

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

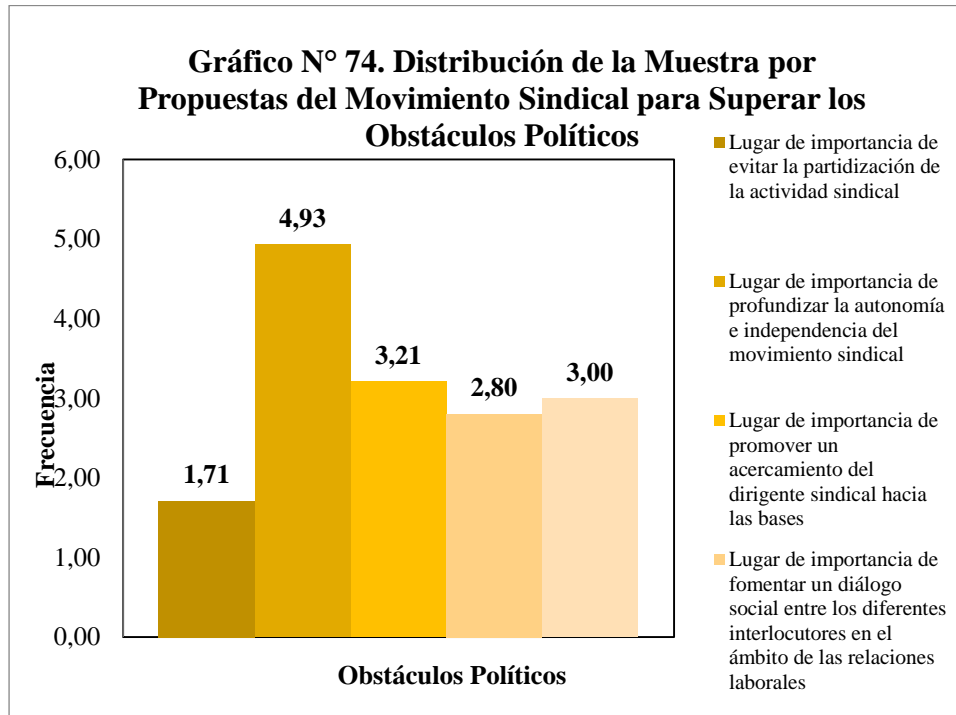
**Gráfico N° 73. Distribución de la Muestra por Agentes Políticos
Causantes de Crisis de Sindicalismo**



Cuadro N° 77. Distribución de la Muestra por Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos

Propuestas del Movimiento Sindical para Superar los Obstáculos Políticos	Sujetos	4	3	2	1	Media	N valido	% N valido Tabla
Lugar de importancia de evitar la partidización de la actividad sindical		5	1		1	1,71	7	22,58
Lugar de importancia de profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical		12	5	2		4,93	19	61,29
Lugar de importancia de promover un acercamiento del dirigente sindical hacia las bases		11	3	1		3,21	15	48,39
Lugar de importancia de fomentar un diálogo social entre los diferentes interlocutores en el ámbito de las relaciones laborales		11	2		1	2,80	14	45,16
Lugar de importancia de promover una nueva visión de lo que debe ser un dirigente sindical		3				3,00	3	9,68

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

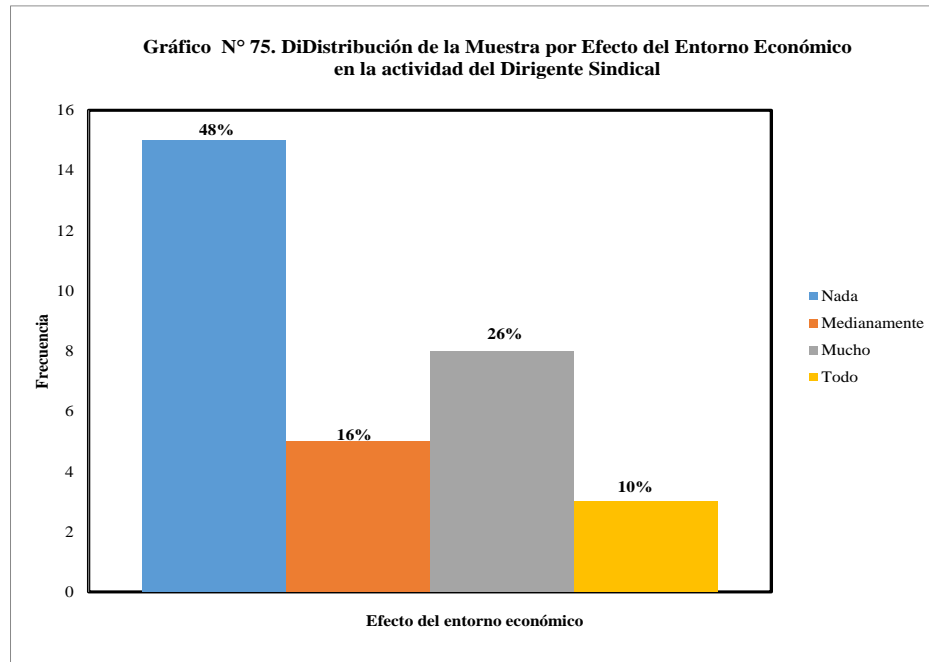


Parte IV-B Aspecto Económico

Cuadro N° 78. Distribución de la Muestra por Efecto del Entorno Económico en la actividad del Dirigente Sindical

Efecto del Entorno Económico en su actividad como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
Nada	15	48%
Medianamente	5	16%
Mucho	8	26%
Todo	3	10%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

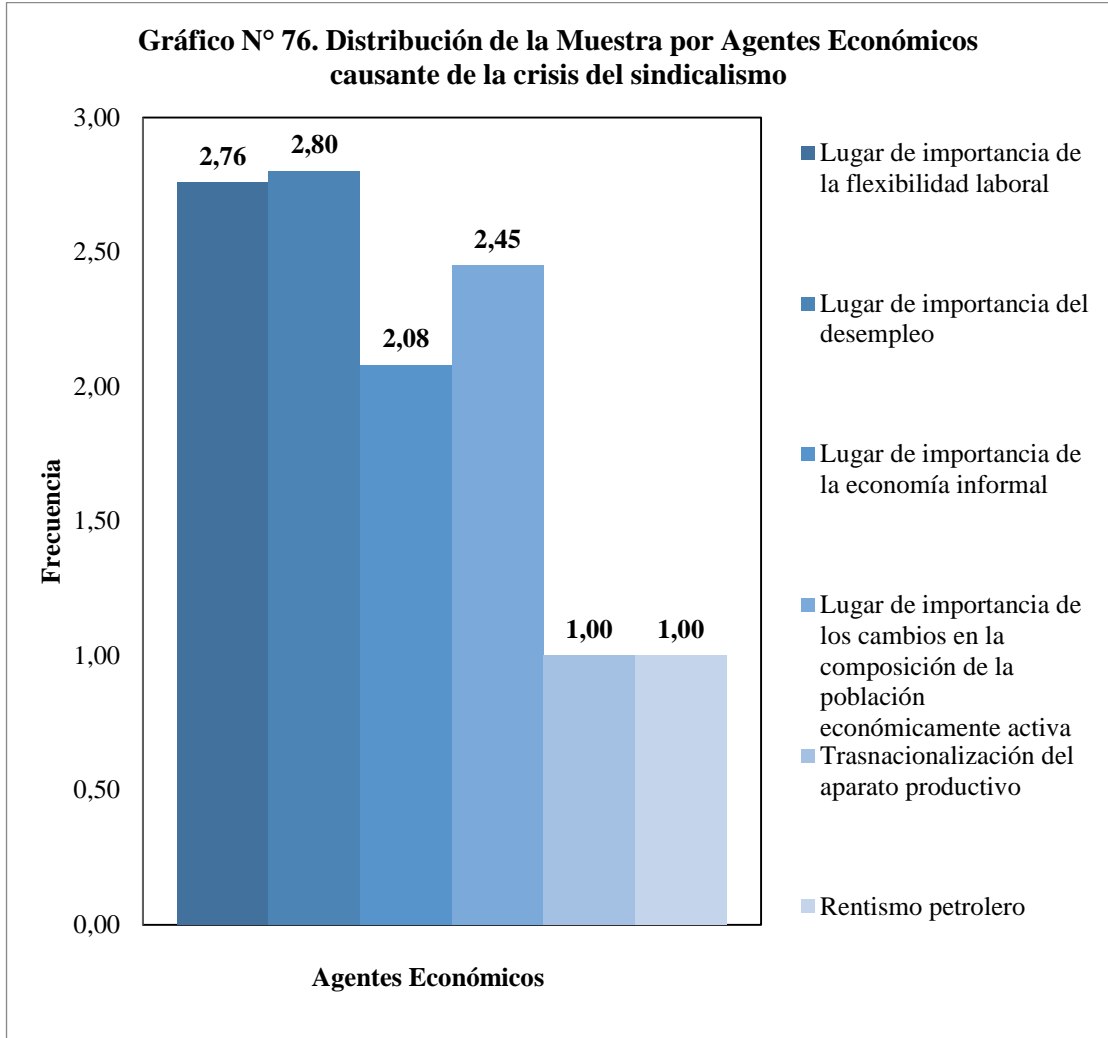


Cuadro N° 79. Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo

Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo	Sujetos				Media	N valido	% N valido Tabla
	4	3	2	1			
Lugar de importancia de la flexibilidad laboral	7	1		3	2,76	11	35,48
Lugar de importancia del desempleo	11	2	1		2,80	14	45,16
Lugar de importancia de la economía informal	3	1	3		2,08	7	22,58
Lugar de importancia de los cambios en la composición de la población económicamente activa	6	1			2,45	7	22,58
Trasnacionalización del aparato productivo	1				1,00	1	3,23
Rentismo petrolero	1				1,00	1	3,23

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N° 76. Distribución de la Muestra por Agentes Económicos causante de la crisis del sindicalismo

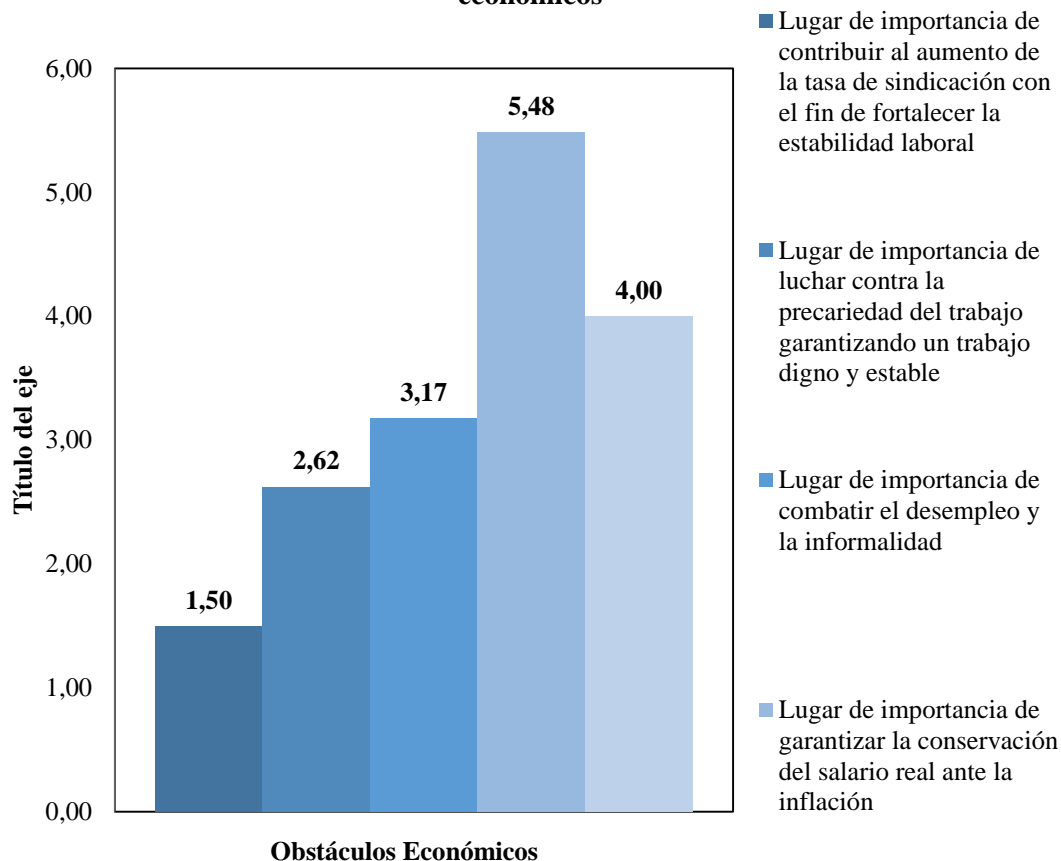


Cuadro N° 80. Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del Movimiento Sindical para superar los obstáculos económicos

Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos	Sujetos				Media	N valido	% N valido Tabla
	4	3	2	1			
Lugar de importancia de contribuir al aumento de la tasa de sindicación con el fin de fortalecer la estabilidad laboral	5	1	1	1	1,50	8	25,81
Lugar de importancia de luchar contra la precariedad del trabajo garantizando un trabajo digno y estable	18		1	1	2,62	20	64,52
Lugar de importancia de combatir el desempleo y la informalidad	8	4	1		3,17	13	41,94
Lugar de importancia de garantizar la conservación del salario real ante la inflación	11	5	3		5,48	19	61,29
Lugar de importancia de fomentar el interés hacia la actividad sindical de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa especialmente jóvenes y mujeres	4	4			4,00	8	25,81

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

Gráfico N°77. Distribución de la Muestra por Propuestas Económicas del movimiento sindical para superar los obstáculos económicos

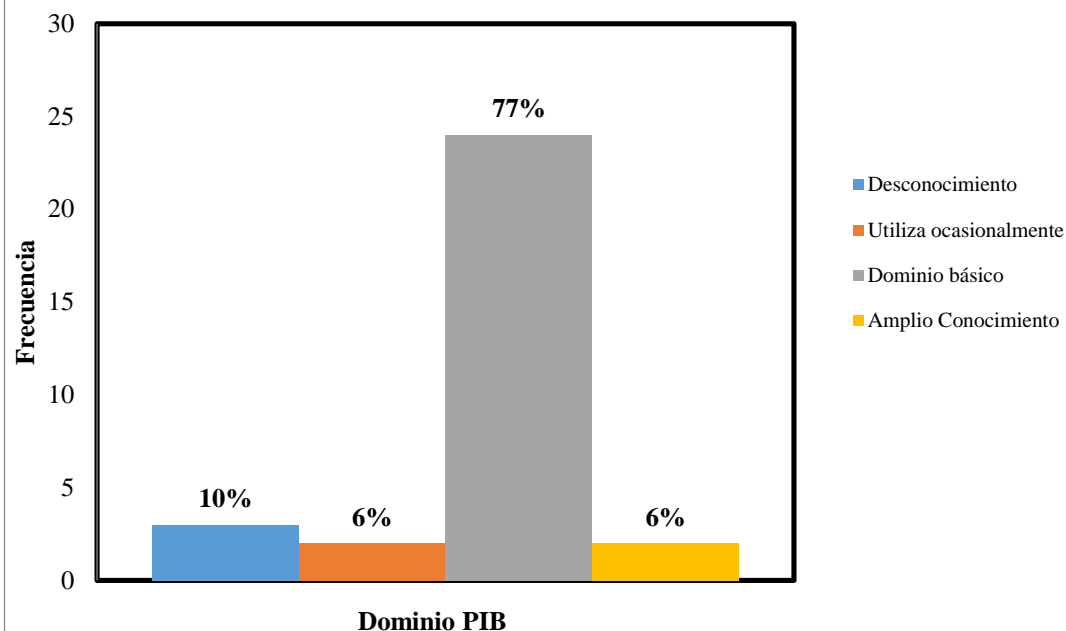


Cuadro N° 81. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB

Nivel de Dominio de Producto Interno Bruto	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	3	10%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	24	77%
Amplio Conocimiento	2	6%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

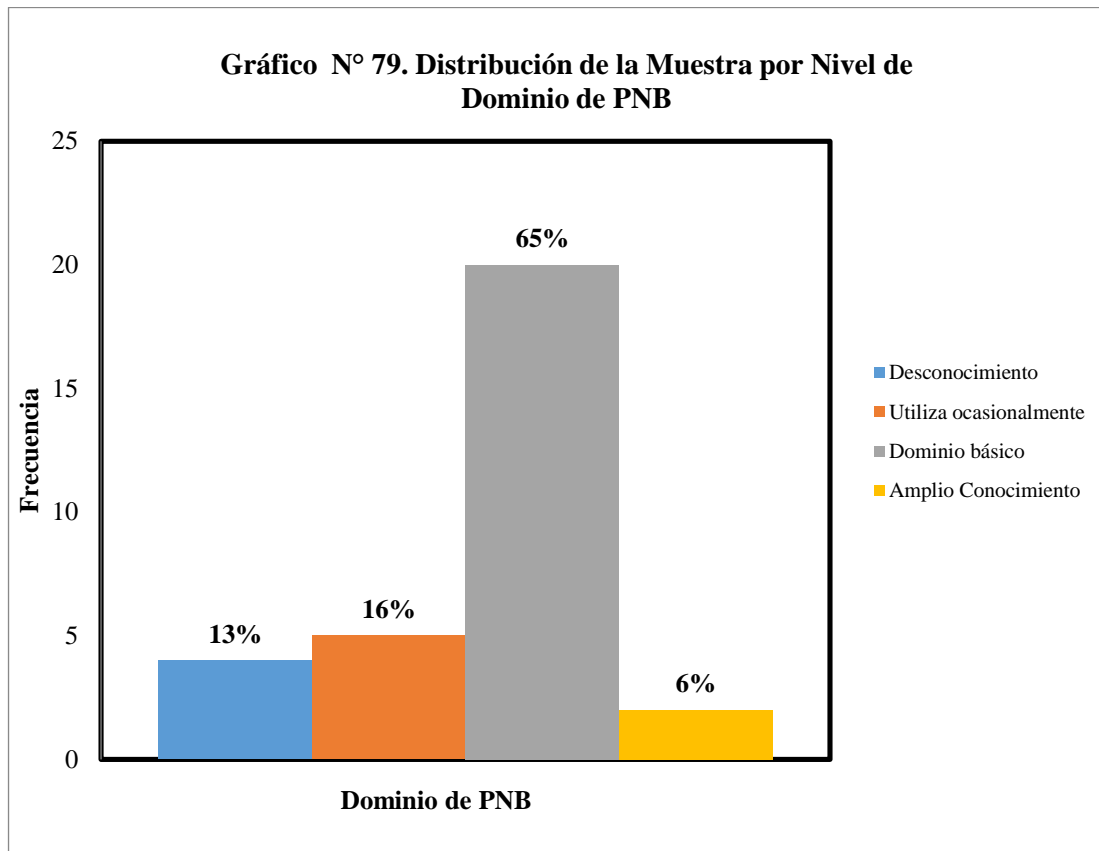
Gráfico N° 78. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PIB



Cuadro N° 82. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de PNB

Nivel de Dominio de Producto Nacional Bruto	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	4	13%
Utiliza ocasionalmente	5	16%
Dominio básico	20	65%
Amplio Conocimiento	2	6%
TOTAL	31	100%

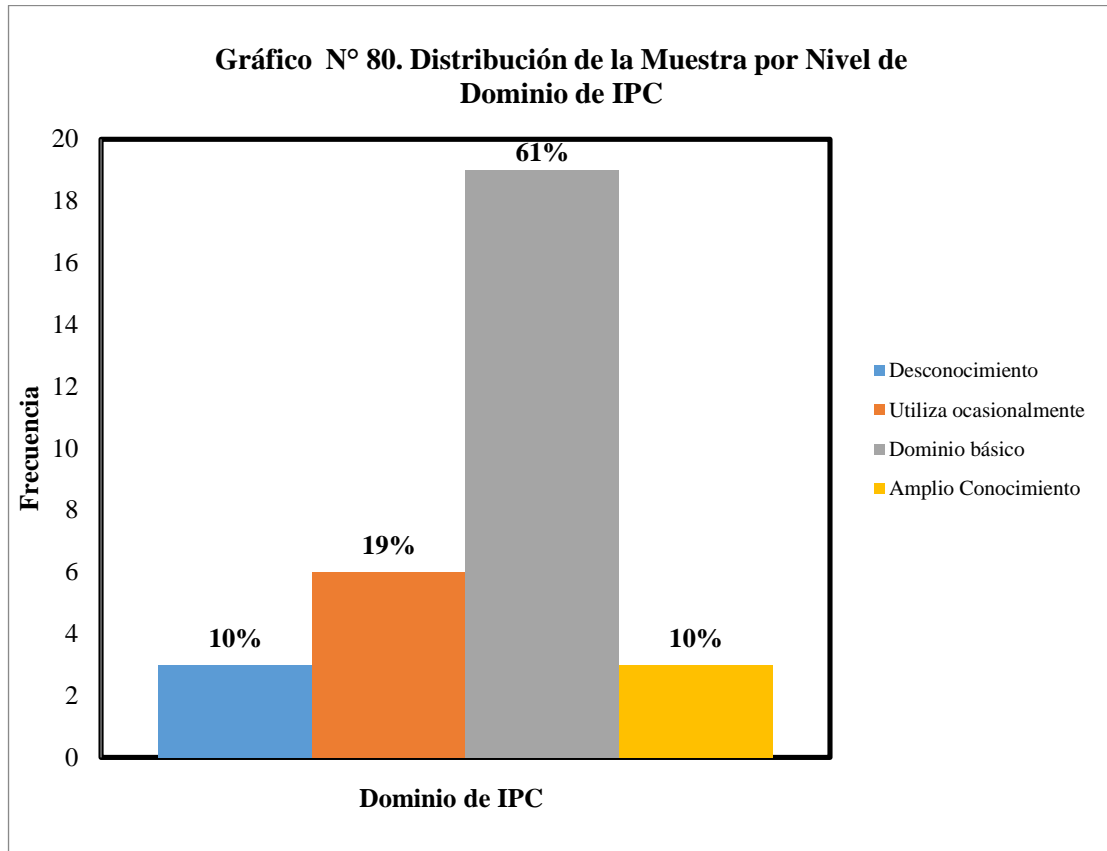
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 83. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IPC

Nivel de Dominio de Índice de Precio al Consumidor	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	3	10%
Utiliza ocasionalmente	6	19%
Dominio básico	19	61%
Amplio Conocimiento	3	10%
TOTAL	31	100%

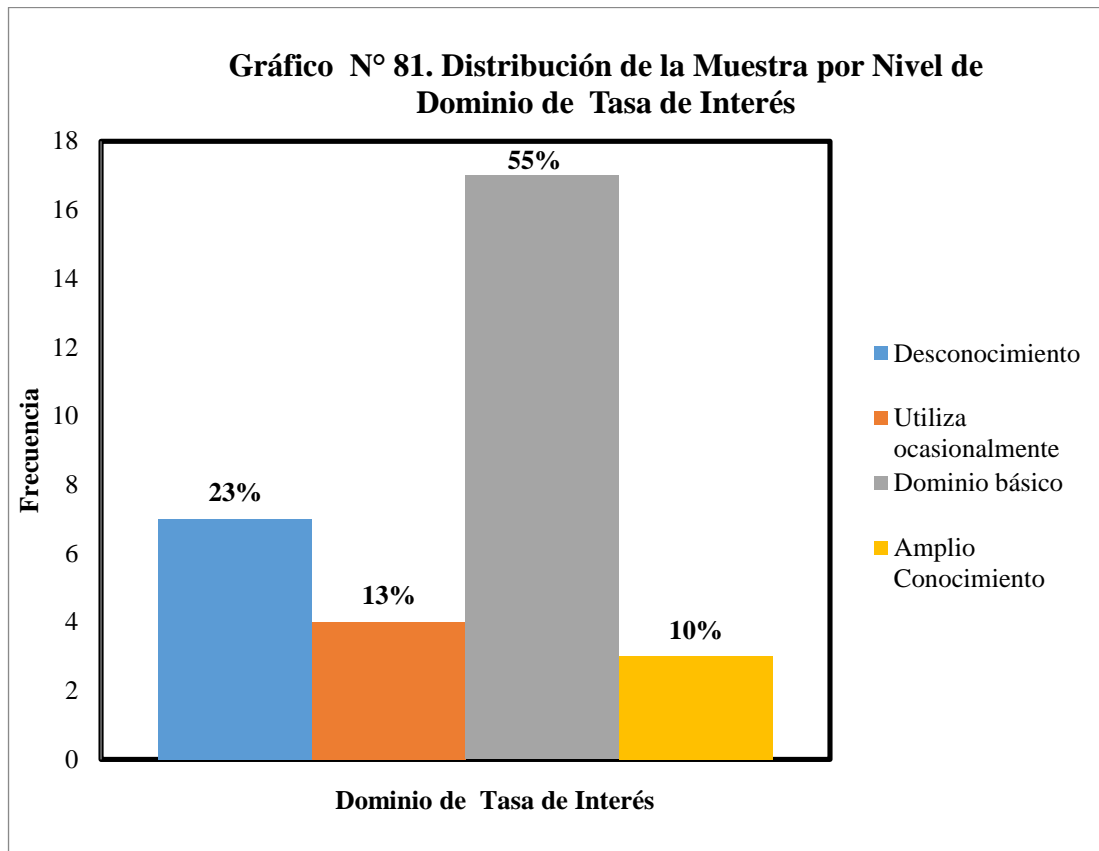
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 84. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tasa de Interés

Nivel de Dominio de Tasa de Interés Pasiva y Activa	Sujetos		
		F	%
Desconocimiento		7	23%
Utiliza ocasionalmente		4	13%
Dominio básico		17	55%
Amplio Conocimiento		3	10%
TOTAL		31	100%

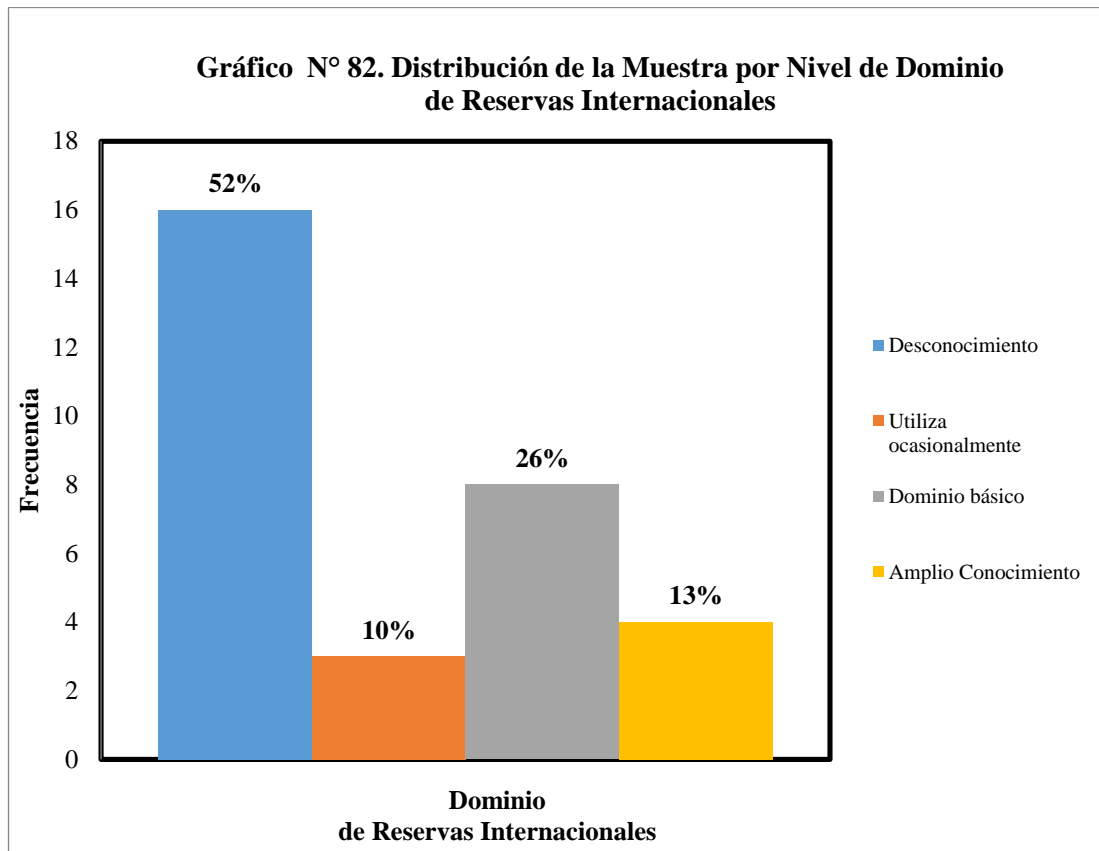
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 85. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Reservas Internacionales

Reservas Internacionales \ Sujetos	F	%
Desconocimiento	16	52%
Utiliza ocasionalmente	3	10%
Dominio básico	8	26%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

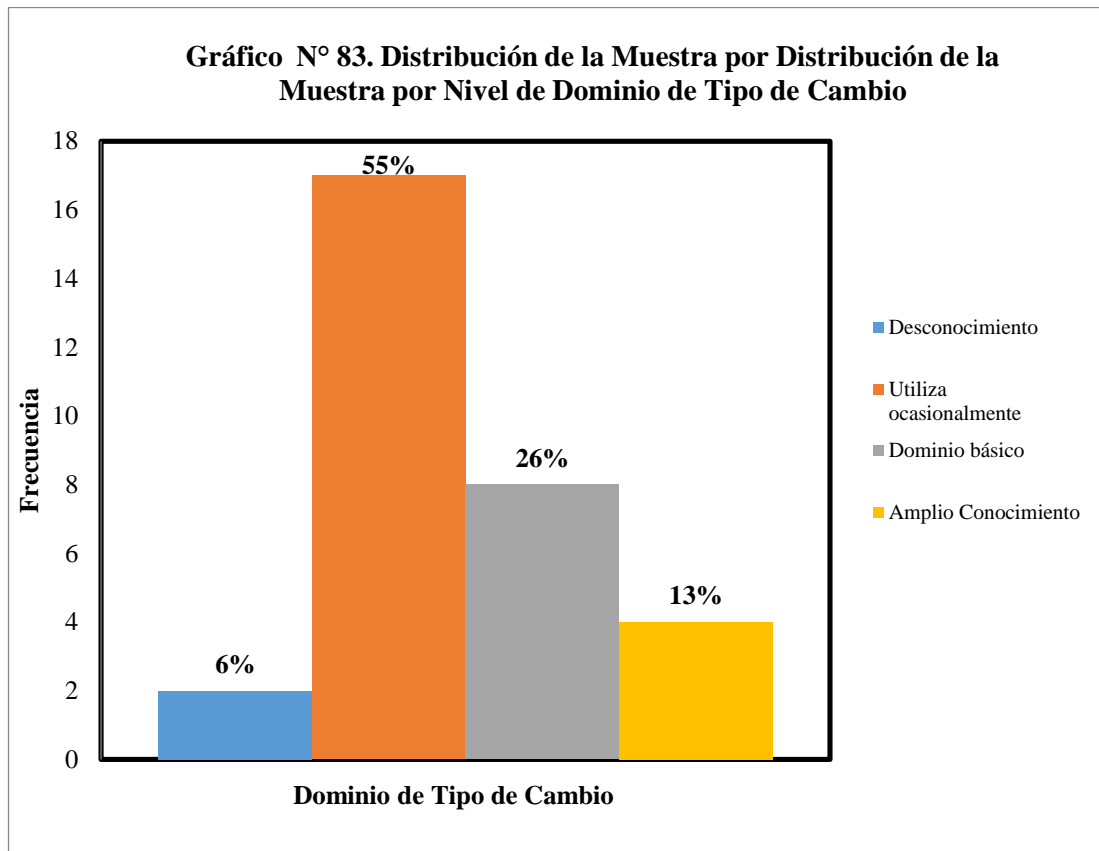
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 86. Distribución de la Muestra por Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Tipo de Cambio

Sujetos		
Tipo de Cambio	F	%
Desconocimiento	2	6%
Utiliza ocasionalmente	17	55%
Dominio básico	8	26%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

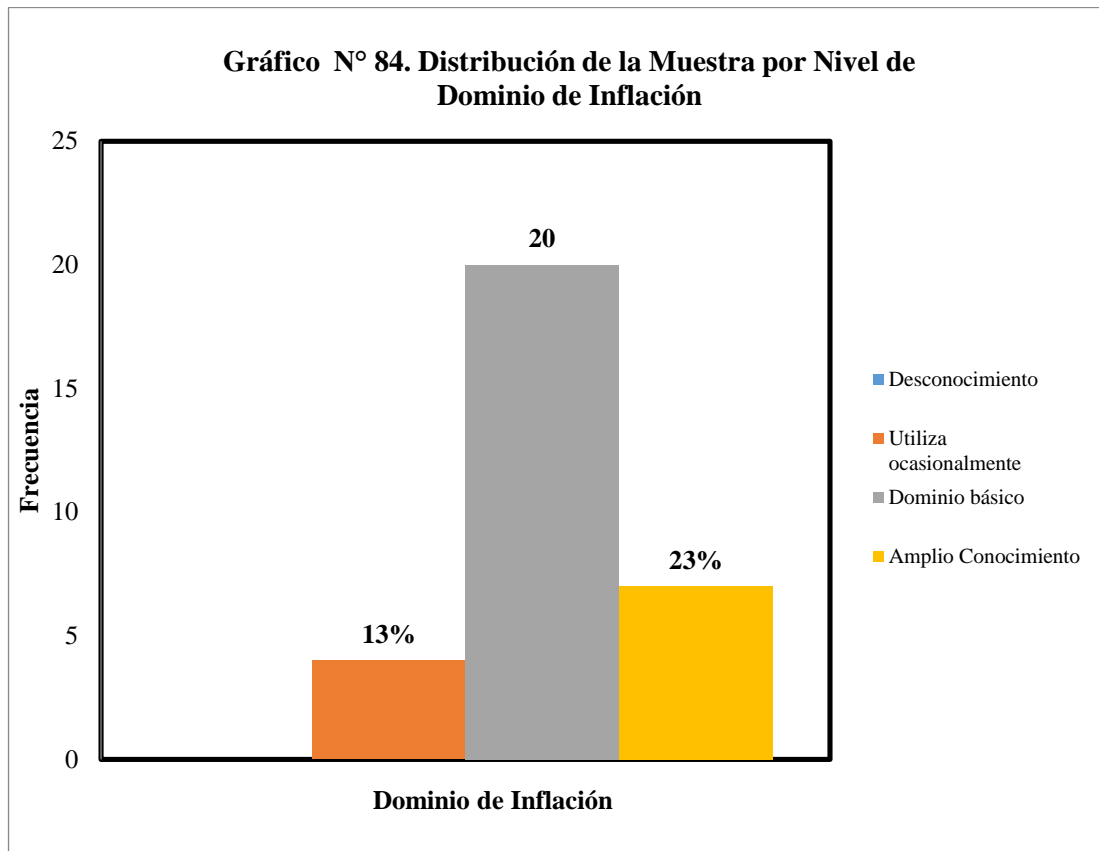
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 87. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Inflación

Inflación \ Sujetos	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	0	0%
Utiliza ocasionalmente	4	13%
Dominio básico	20	65%
Amplio Conocimiento	7	23%
TOTAL	31	100%

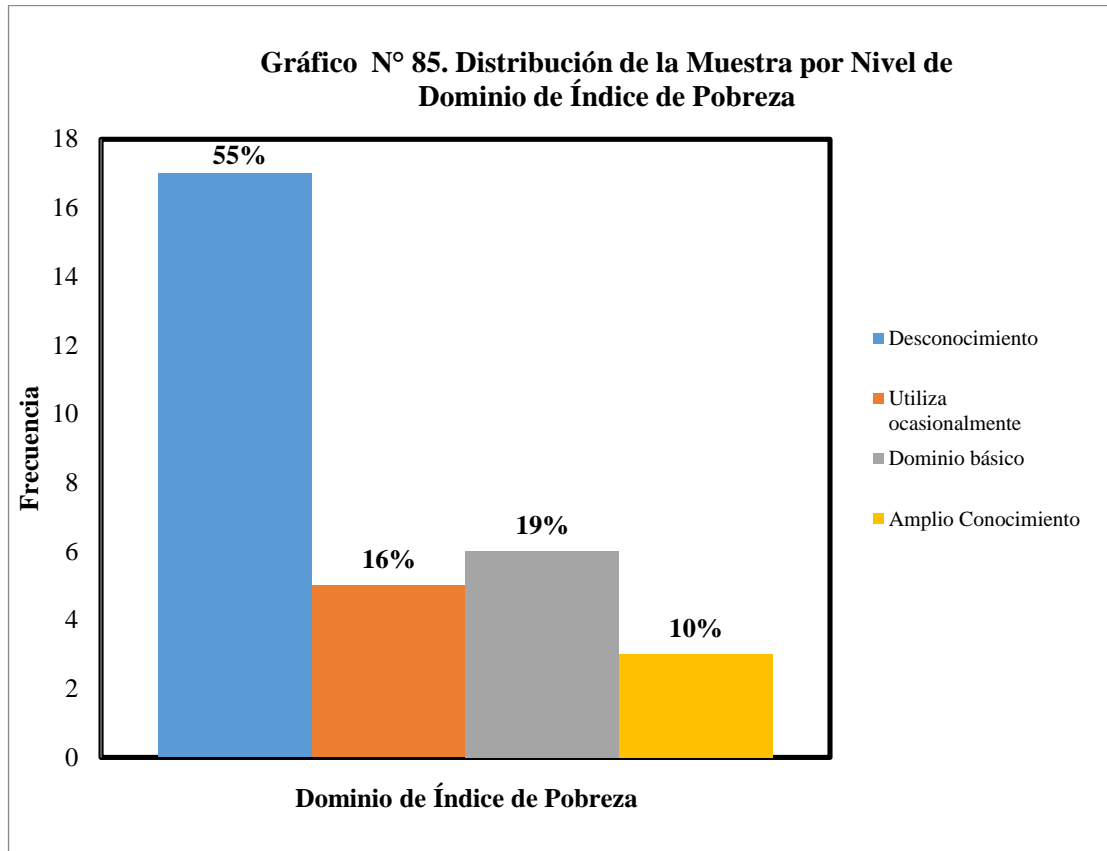
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 88. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Índice de Pobreza

Índice de Pobreza	Sujetos	F	%
Desconocimiento		17	55%
Utiliza ocasionalmente		5	16%
Dominio básico		6	19%
Amplio Conocimiento		3	10%
TOTAL		31	100%

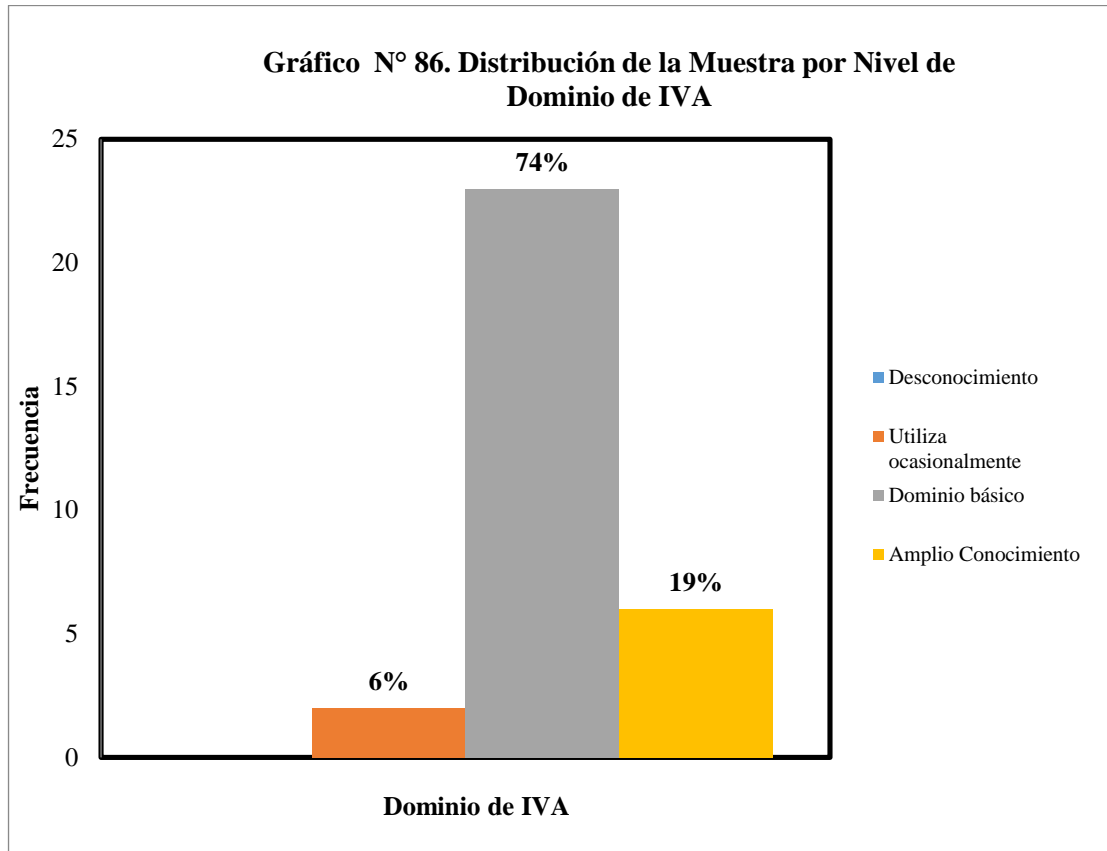
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 89. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de IVA

IVA	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	0	0%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	23	74%
Amplio Conocimiento	6	19%
TOTAL	31	100%

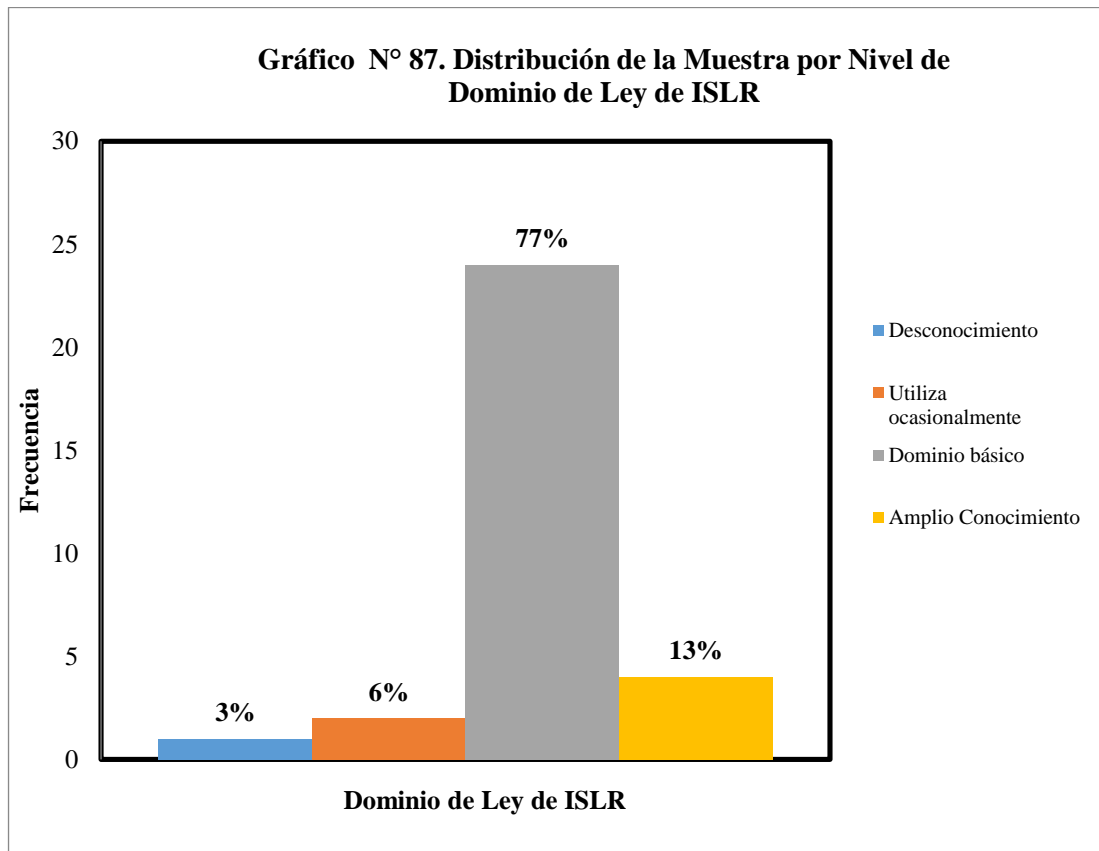
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 90. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de ISLR

Ley de Impuesto sobre la renta \ Sujetos	F	%
Desconocimiento	1	3%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	24	77%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



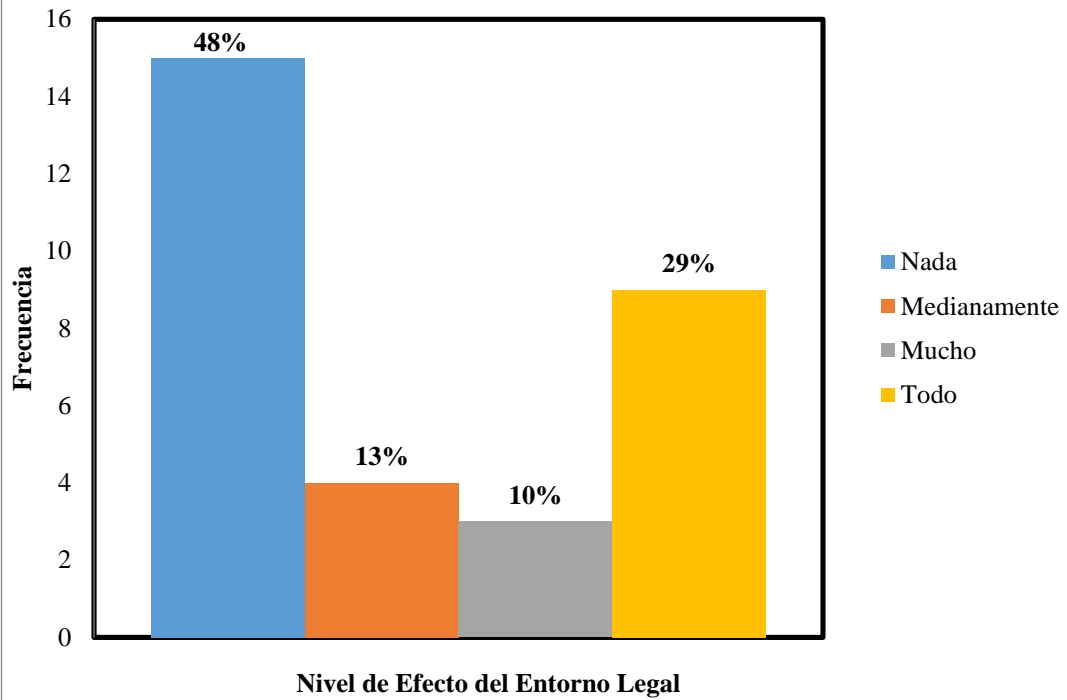
Parte IV-C Aspecto Legal

Cuadro N° 91. Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical

Efecto del Entorno legal en su actividad como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
Nada	15	48%
Medianamente	4	13%
Mucho	3	10%
Todo	9	29%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

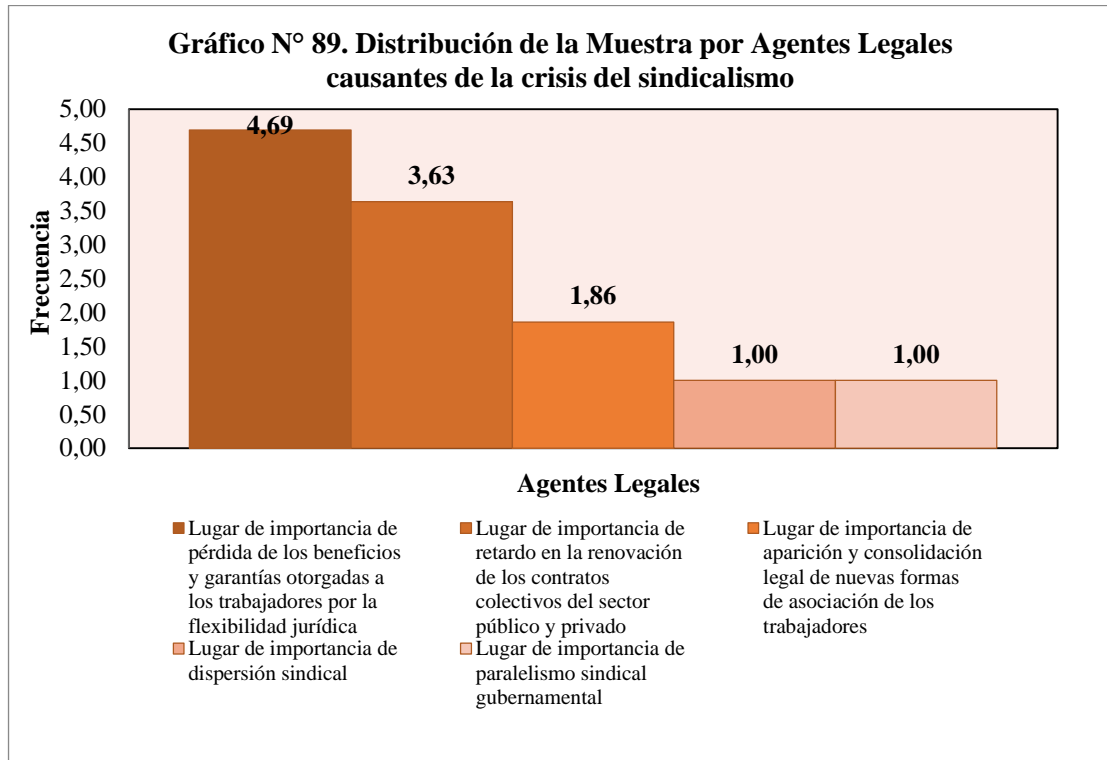
Gráfico N° 88. Distribución de la Muestra por Nivel de Efecto del Entorno Legal en la actividad del Dirigente Sindical



Cuadro N° 92. Distribución de la Muestra por Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo

Agentes Legales causantes de la crisis del sindicalismo	Sujetos				Media	N valido	% N valido Tabla
	4	3	2	1			
Lugar de importancia de pérdida de los beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores por la flexibilidad jurídica	11	2			4,69	13	41,94
Lugar de importancia de retardo en la renovación de los contratos colectivos del sector público y privado	16	3	1		3,63	20	64,52
Lugar de importancia de aparición y consolidación legal de nuevas formas de asociación de los trabajadores	3	2	2	1	1,86	8	25,81
Lugar de importancia de dispersión sindical	1				1,00	1	3,23
Lugar de importancia de paralelismo sindical gubernamental	1				1,00	1	3,23

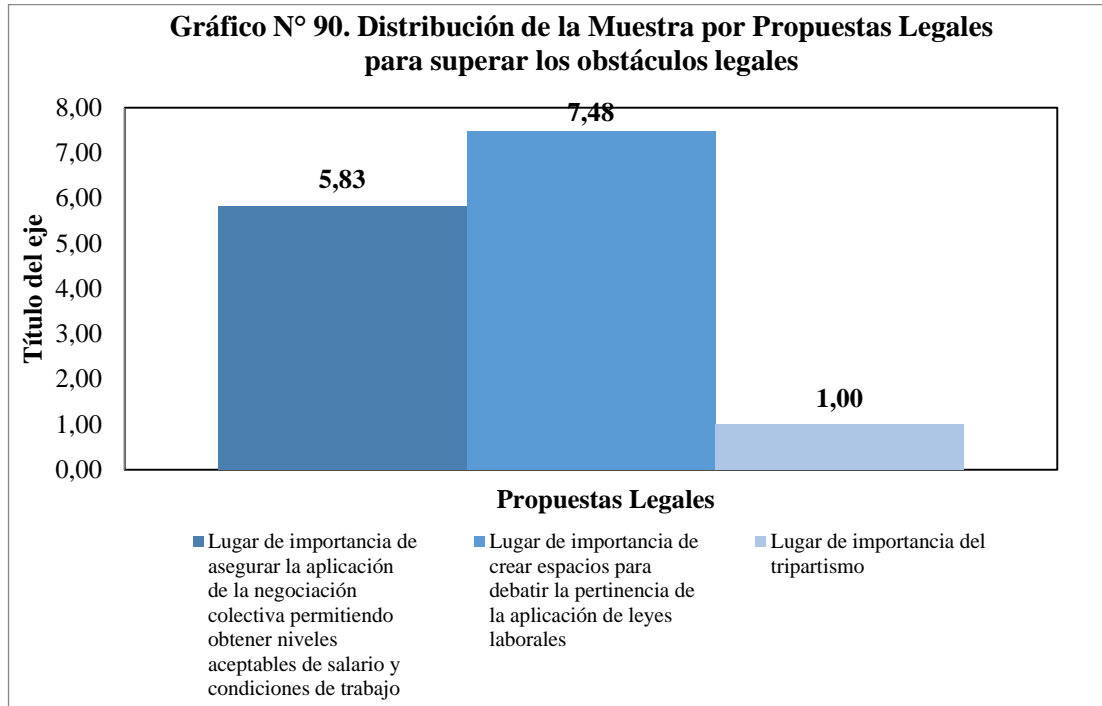
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 93. Distribución de la Muestra por Propuestas Legales para superar los obstáculos legales

Propuestas del movimiento sindical para superar los obstáculos legales	Sujetos				Media	N valido	% N valido Tabla
	4	3	2	1			
Lugar de importancia de asegurar la aplicación de la negociación colectiva permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo	17	2			5,83	19	61,29
Lugar de importancia de crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de leyes laborales	14	4			7,48	18	58,06
Lugar de importancia del tripartismo	1				1,00	1	3,23

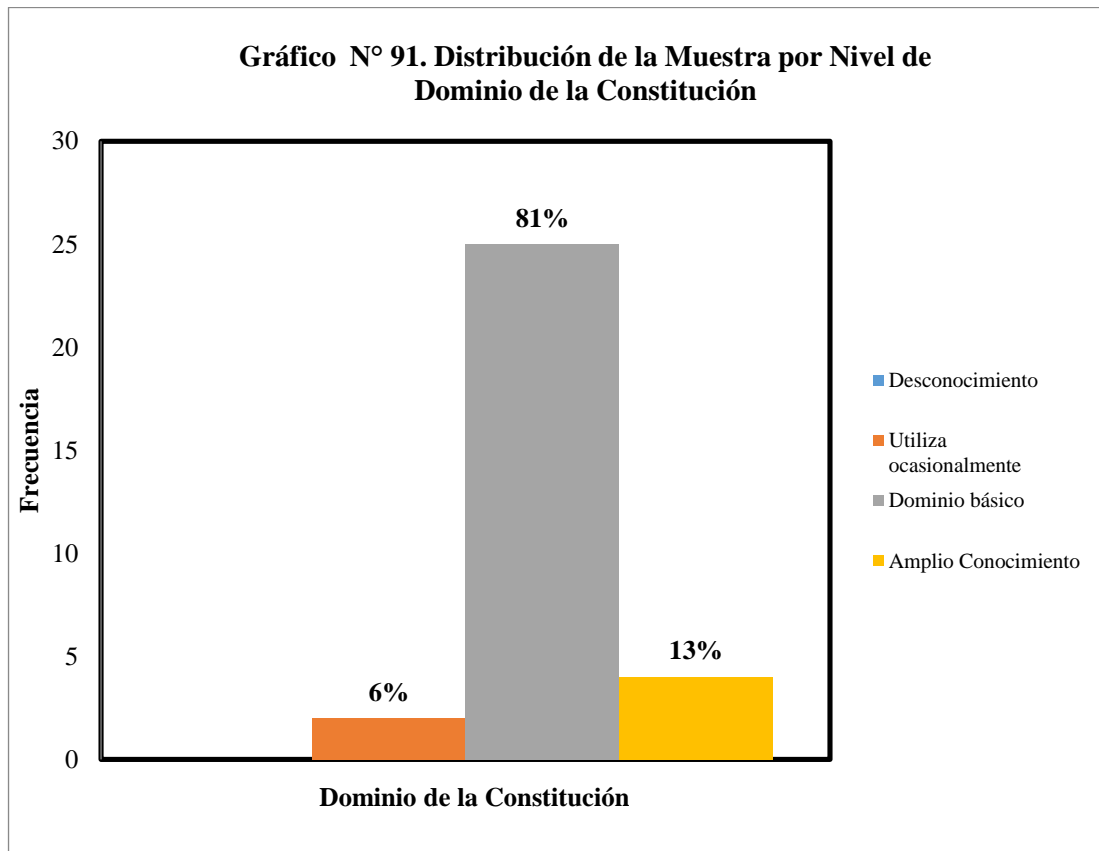
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 94. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de la Constitución

Nivel de Dominio de la Constitución	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	0	0%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	25	81%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

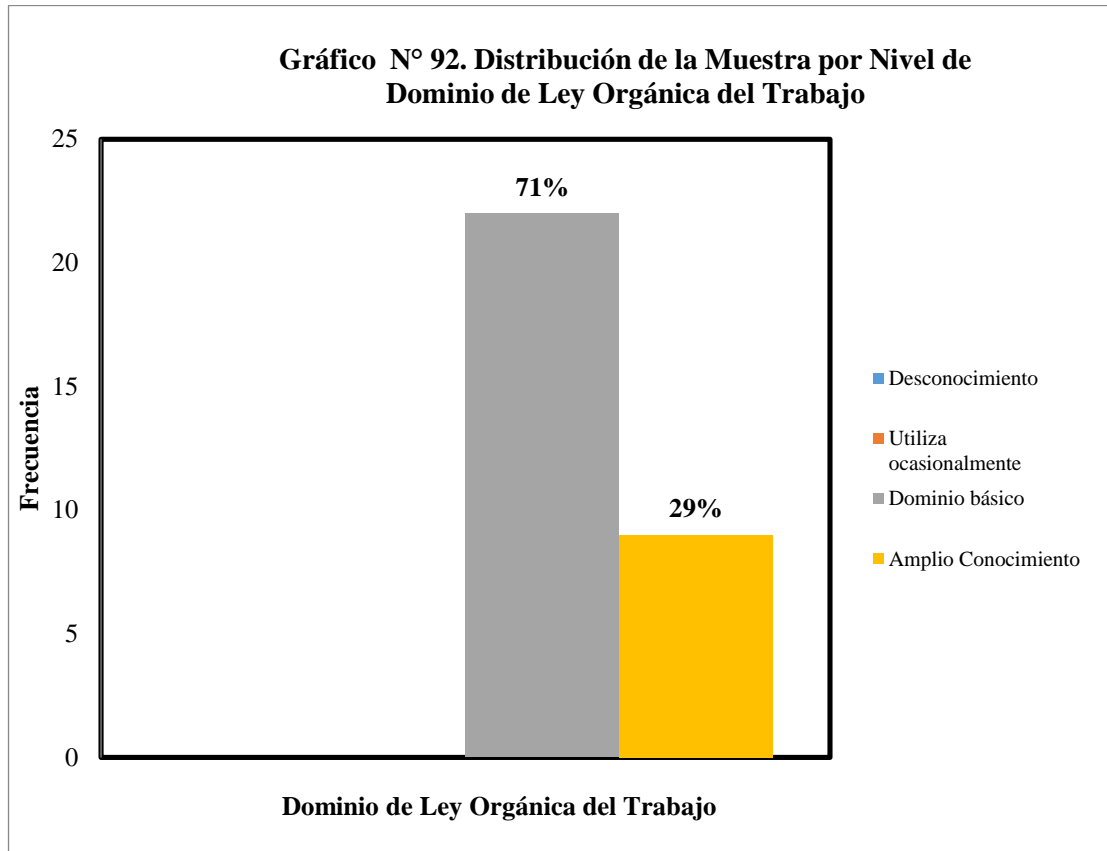
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 95. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley Orgánica del Trabajo

Sujetos Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento	F	%
Desconocimiento	0	0%
Utiliza ocasionalmente	0	0%
Dominio básico	22	71%
Amplio Conocimiento	9	29%
TOTAL	31	100%

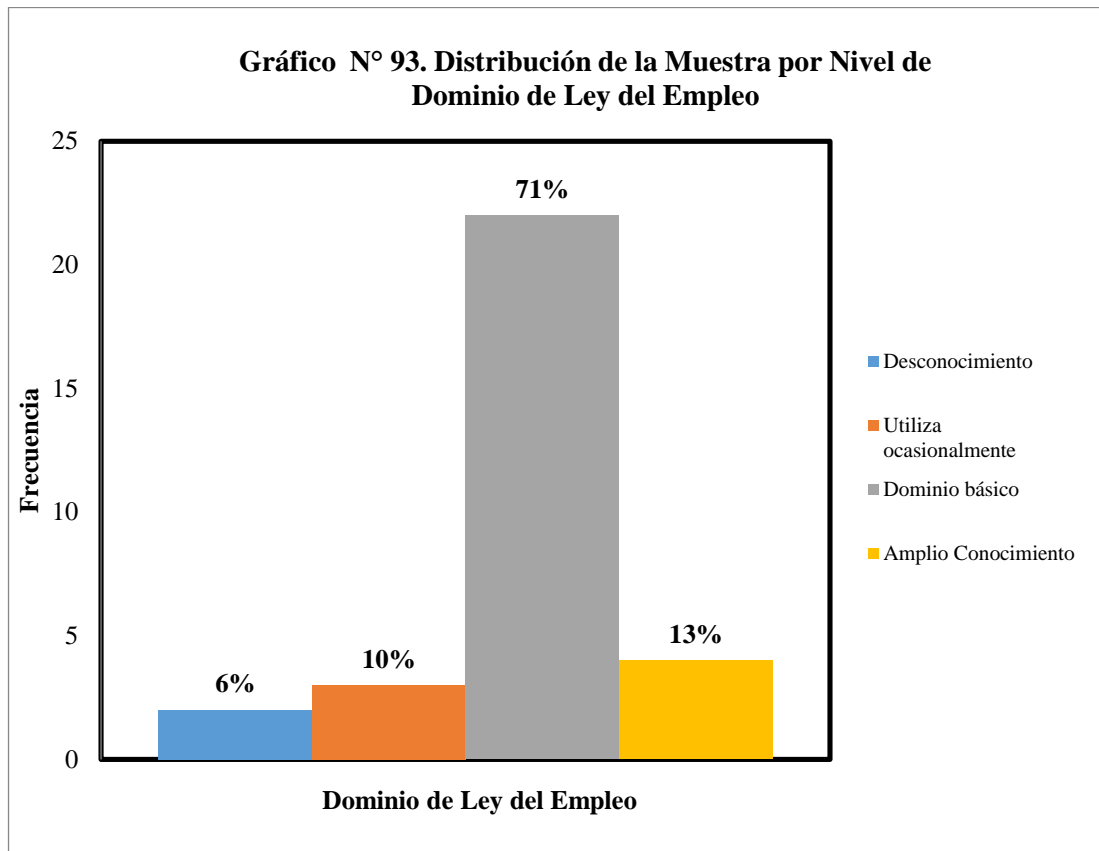
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 96. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Empleo

Nivel de Dominio de Ley de Régimen Prestacional de empleo	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	2	6%
Utiliza ocasionalmente	3	10%
Dominio básico	22	71%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

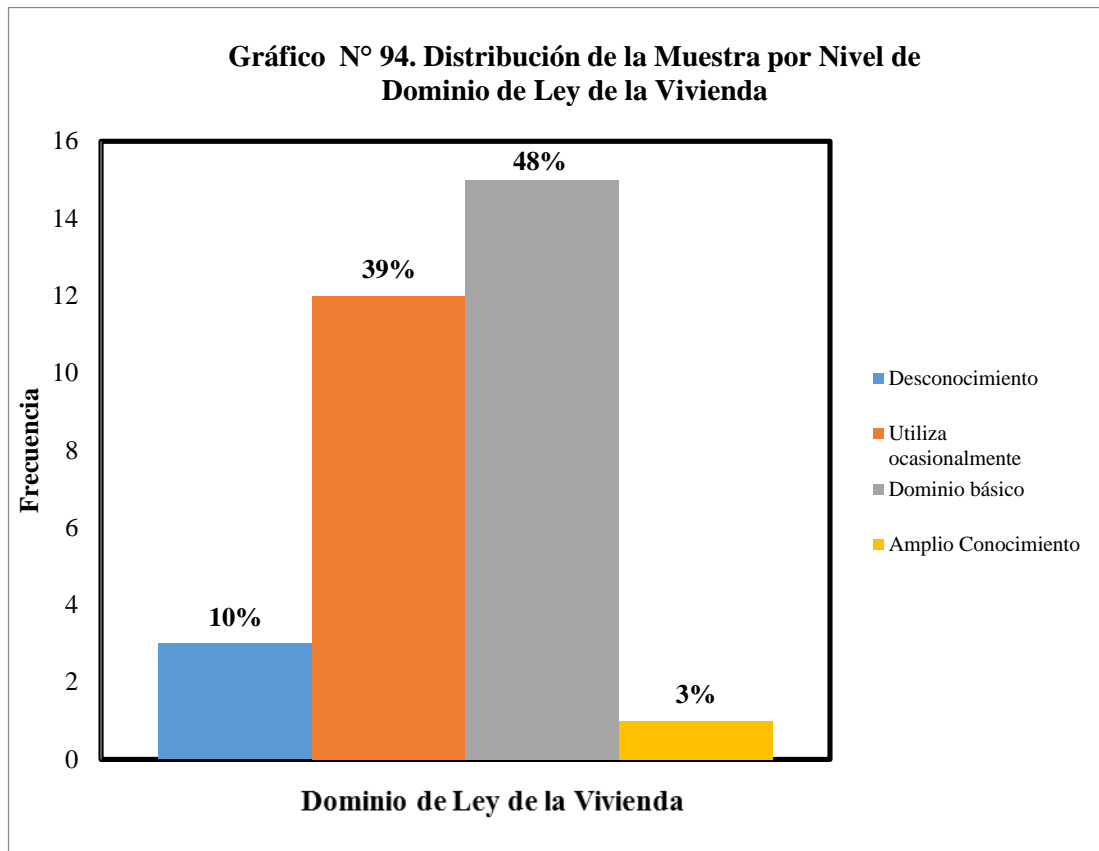
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 97. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Vivienda

Nivel de Dominio De Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	3	10%
Utiliza ocasionalmente	12	39%
Dominio básico	15	48%
Amplio Conocimiento	1	3%
TOTAL	31	100%

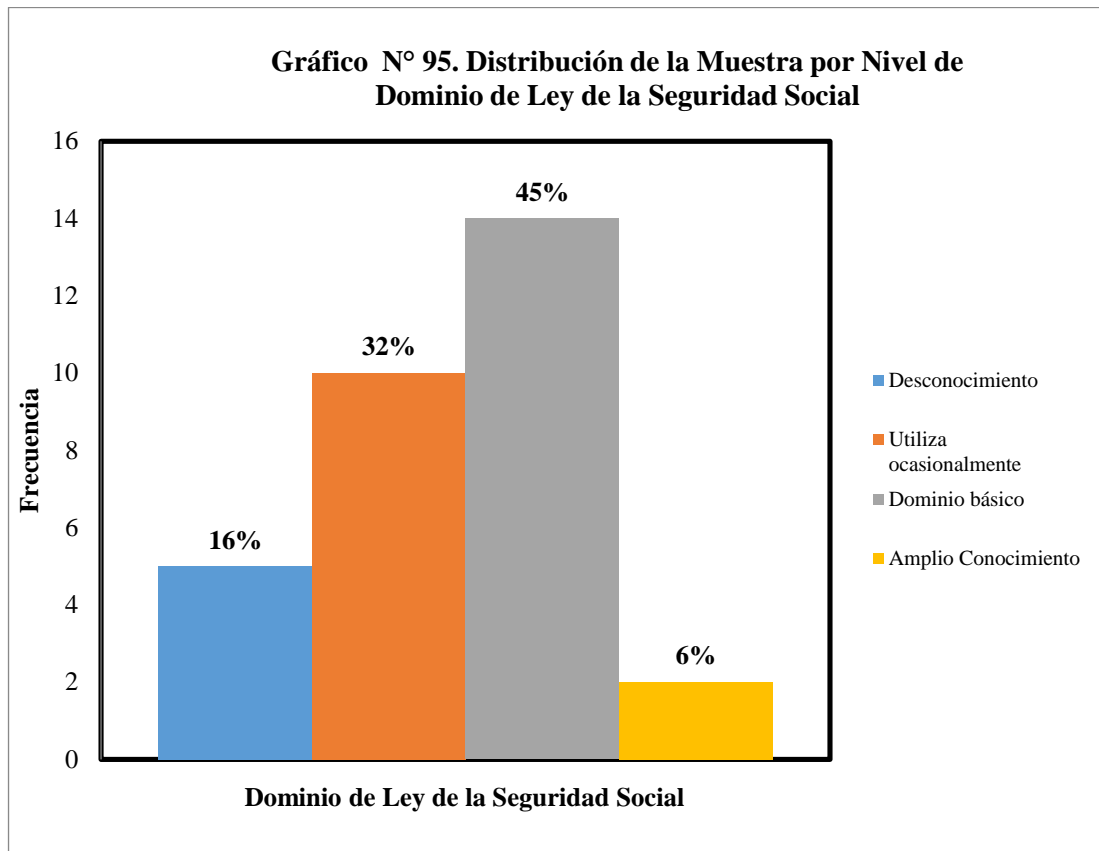
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 98. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de la Seguridad Social

Sujetos		
Nivel de Dominio de Ley de la Seguridad Social y su Reglamento	F	%
Desconocimiento	5	16%
Utiliza ocasionalmente	10	32%
Dominio básico	14	45%
Amplio Conocimiento	2	6%
TOTAL	31	100%

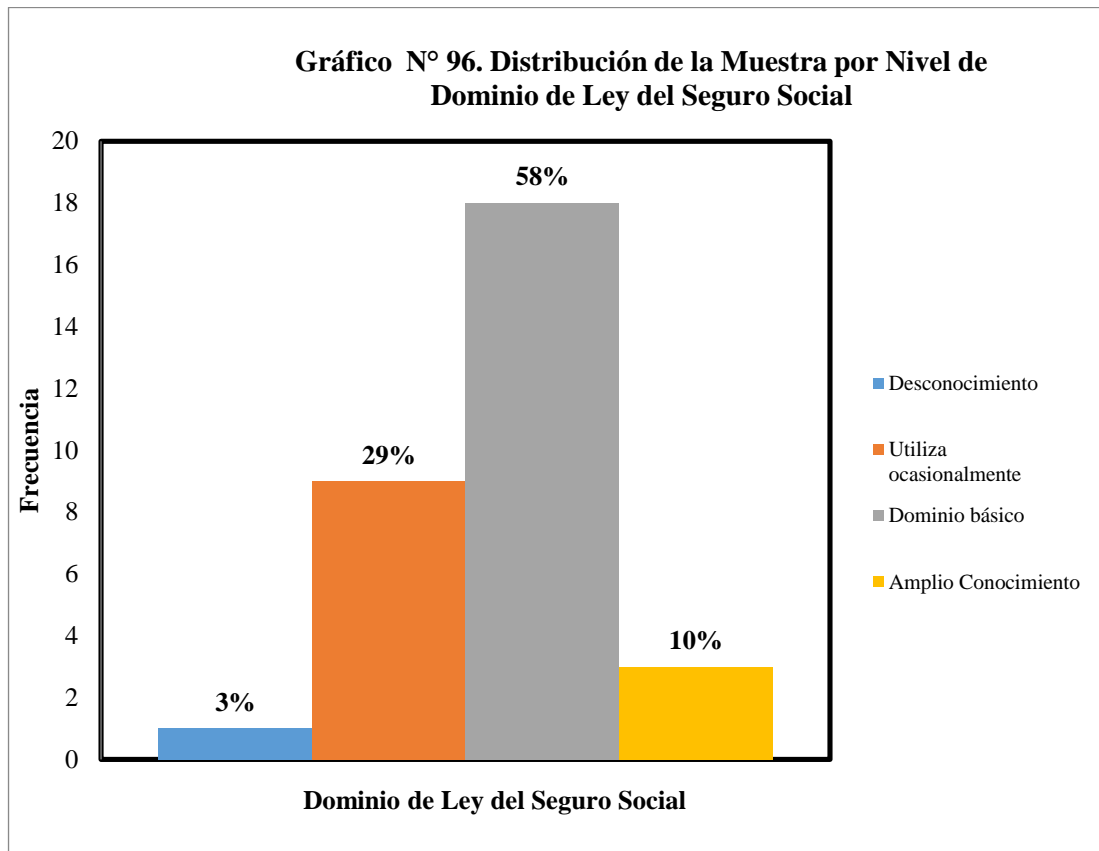
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 99. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del Seguro Social

Nivel de Dominio De Ley Orgánica del Sistema de Seguro Social	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	1	3%
Utiliza ocasionalmente	9	29%
Dominio básico	18	58%
Amplio Conocimiento	3	10%
TOTAL	31	100%

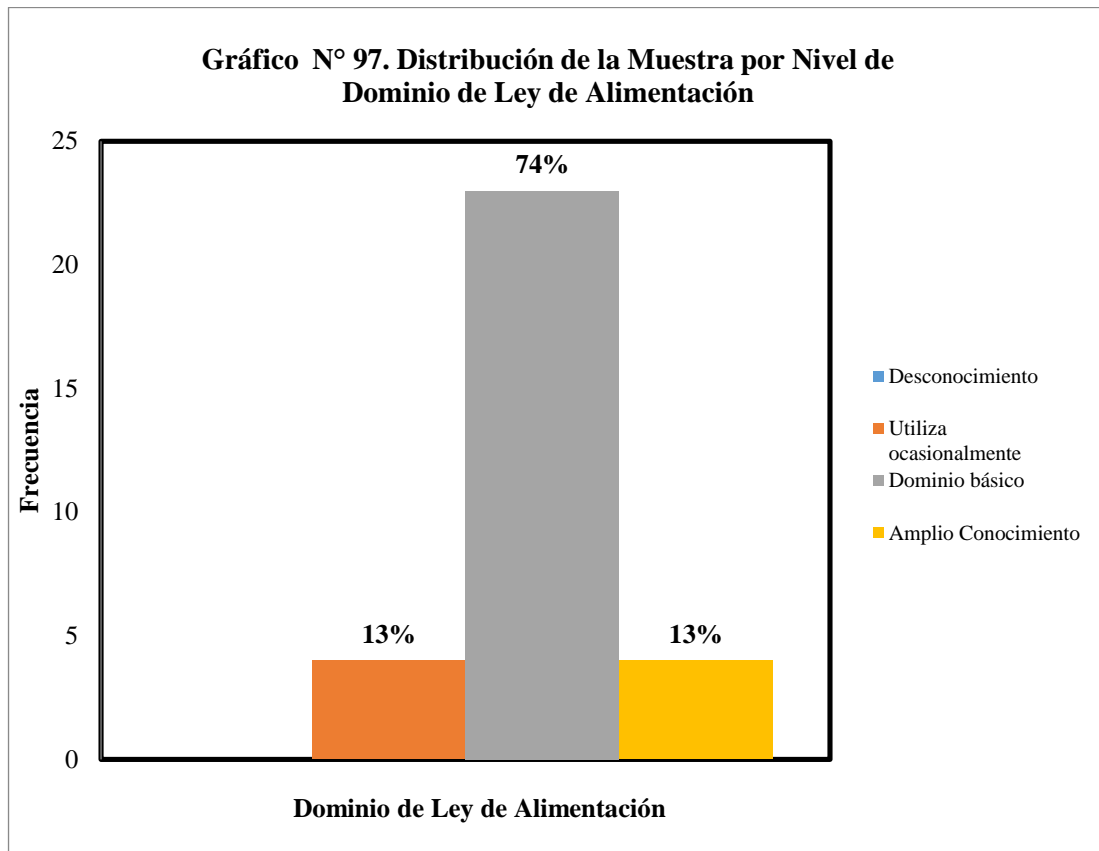
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 100. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Alimentación

Nivel de Dominio De Ley de Alimentación para Trabajadores	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	0	0%
Utiliza ocasionalmente	4	13%
Dominio básico	23	74%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

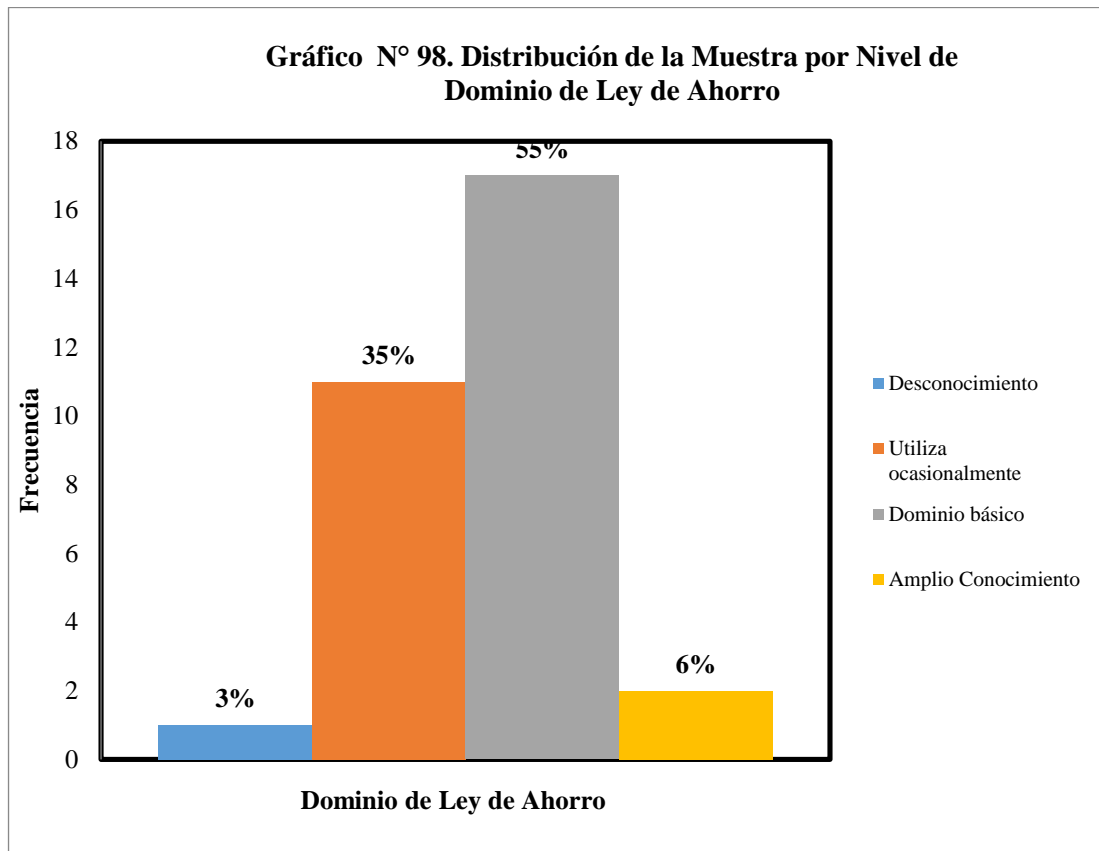
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 101. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ahorro

Nivel de Dominio de Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro similares	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	1	3%
Utiliza ocasionalmente	11	35%
Dominio básico	17	55%
Amplio Conocimiento	2	6%
TOTAL	31	100%

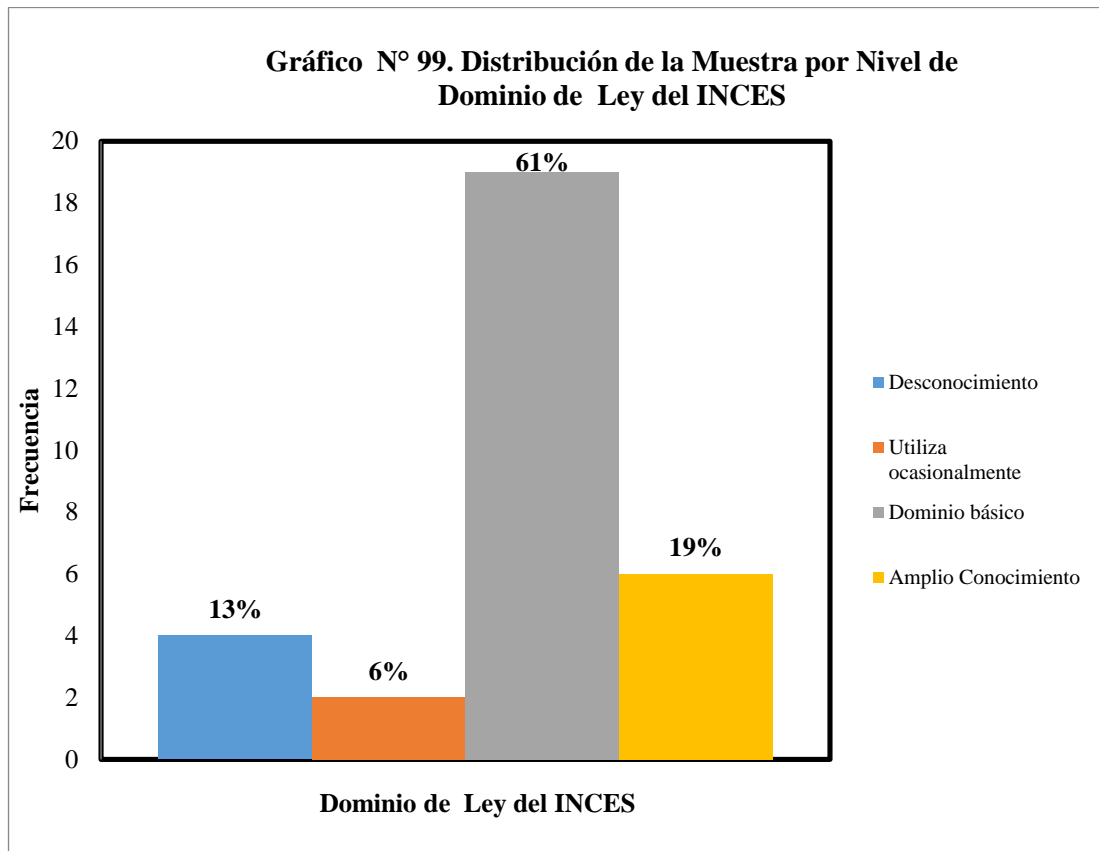
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 102. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley del INCES

Sujetos		
Nivel de Dominio de Ley de Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES)	F	%
Desconocimiento	4	13%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	19	61%
Amplio Conocimiento	6	19%
TOTAL	31	100%

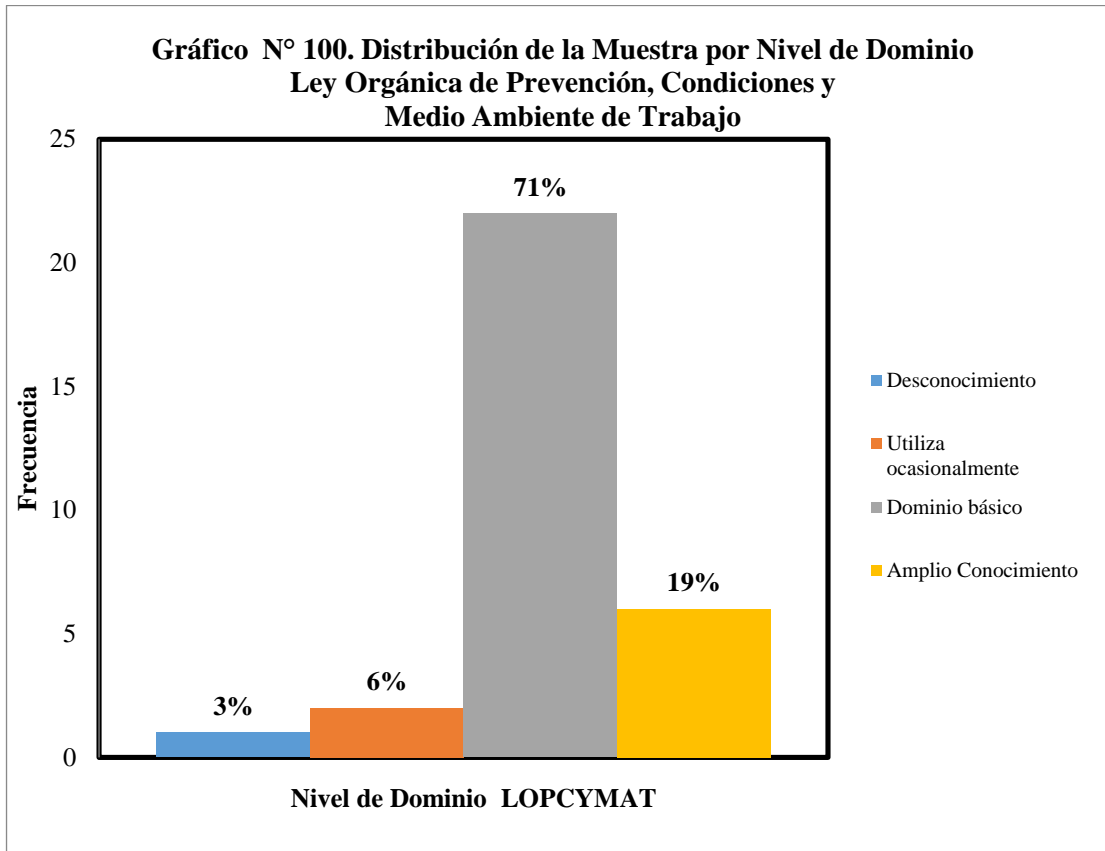
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 103. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	1	3%
Utiliza ocasionalmente	2	6%
Dominio básico	22	71%
Amplio Conocimiento	6	19%
TOTAL	31	100%

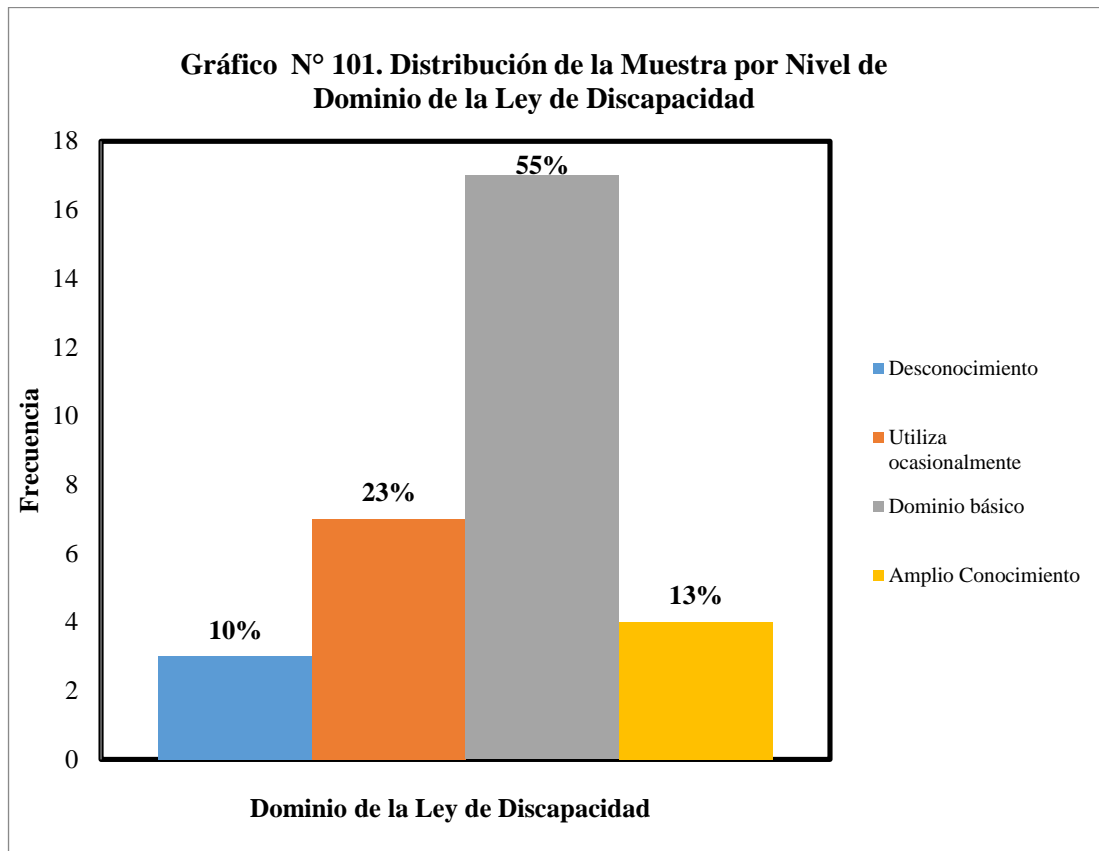
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



**Cuadro N° 104. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de la
Ley de Discapacidad**

Nivel de Dominio de Ley para las personas con discapacidad	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	3	10%
Utiliza ocasionalmente	7	23%
Dominio básico	17	55%
Amplio Conocimiento	4	13%
TOTAL	31	100%

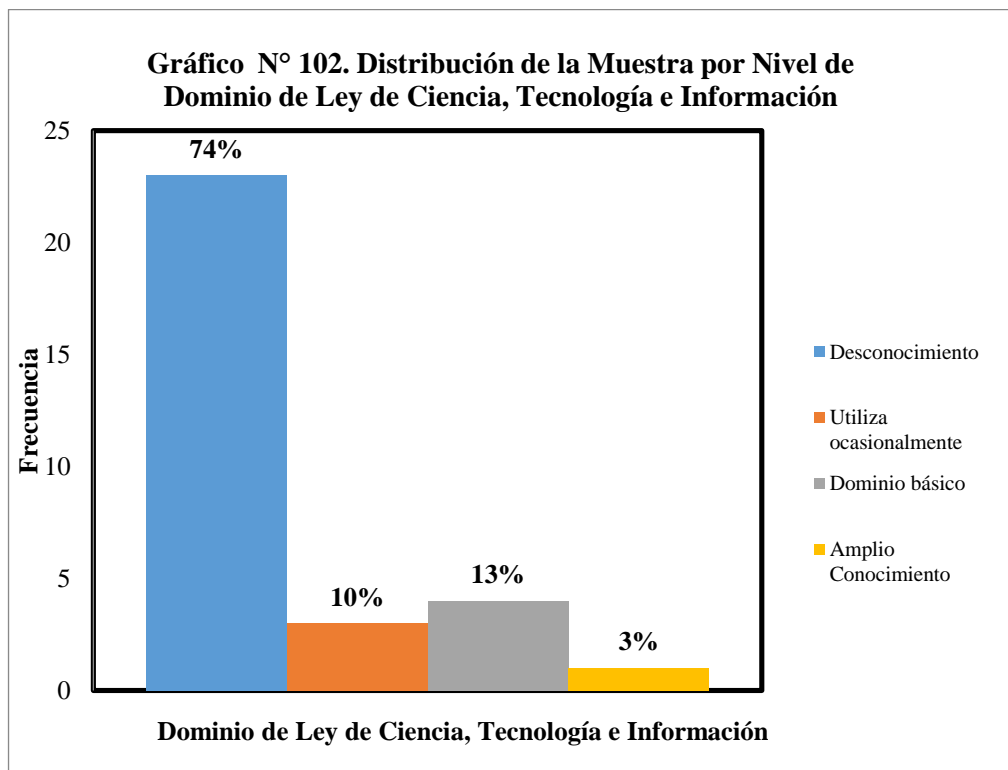
Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Cuadro N° 105. Distribución de la Muestra por Nivel de Dominio de Ley de Ciencia, Tecnología e Información

Nivel de Dominio de Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información	Sujetos	
	F	%
Desconocimiento	23	74%
Utiliza ocasionalmente	3	10%
Dominio básico	4	13%
Amplio Conocimiento	1	3%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



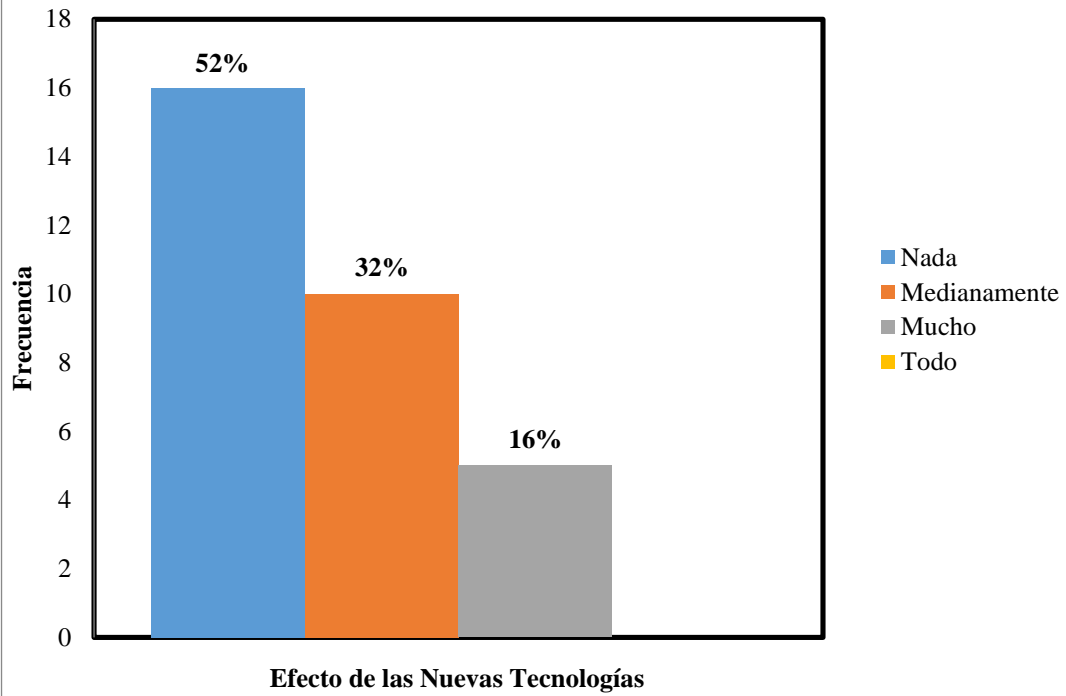
Parte IV-C Aspecto Tecnológico

Cuadro N° 106. Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical

Medida del efecto de las nuevas tecnologías en su actividad como dirigente sindical	Sujetos	
	F	%
Nada	16	52%
Medianamente	10	32%
Mucho	5	16%
Todo	0	0%
TOTAL	31	100%

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)

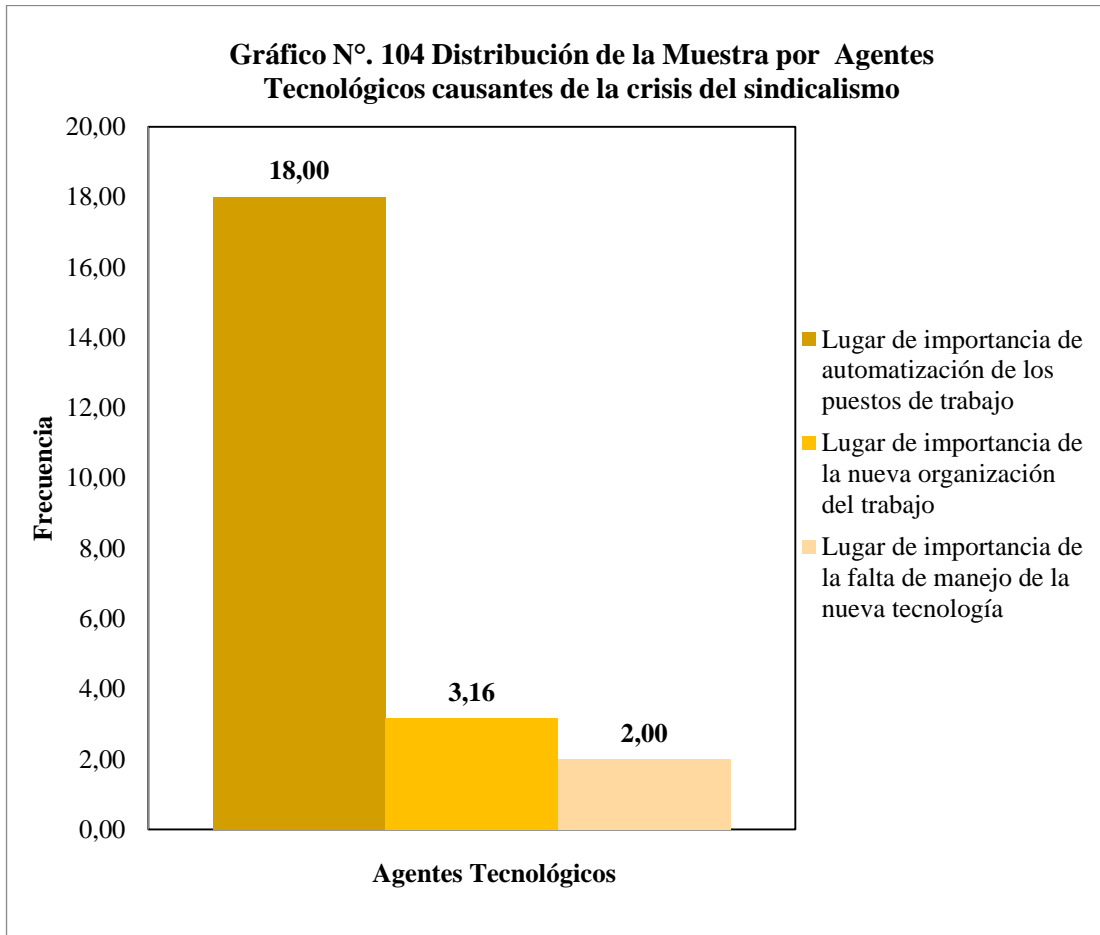
Gráfico N° 103. Distribución de la Muestra por Efecto de las Nuevas Tecnologías en la actividad del Dirigente Sindical



Cuadro N° 107. Distribución de la Muestra por Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo

Agentes Tecnológicos causantes de la crisis del sindicalismo	Sujetos	4	3	2	1	Media	N valido	% N valido Tabla
Lugar de importancia de automatización de los puestos de trabajo		18				18,00	18	58,06
Lugar de importancia de la nueva organización del trabajo		10	1			3,16	11	35,48
Lugar de importancia de la falta de manejo de la nueva tecnología		2				2,00	2	6,45

Fuente: Díaz F., Nadia G. (2015)



Como resultado de la dimensión visión ante los obstáculos y retos del sindicalismo, el 50% de los dirigentes sindicales opinaron que el entorno político, económico, legal y tecnológico no tiene nada de efectos en la actividad del dirigente sindical, y un 19% consideraron que medianamente tienen efectos; más sin embargo se muestra en las tablas y gráficas anteriores y de acuerdo al rango de importancia algunos agentes causantes de la crisis del sindicalismo en los distintos entornos y propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos entre los cuales hare mención a los más importantes de acuerdo al criterio asignado por los encuestados.

Propuesta del Movimiento Sindical para superar los Obstáculos Políticos:

- Profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical.
- Promover un acercamiento del dirigente sindical hacia las bases.

Propuesta del Movimiento Sindical para superar los Obstáculos Económicos:

- Garantizar la conservación del salario real ante la inflación.
- Fomentar el interés hacia la actividad sindical de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa especialmente jóvenes y mujeres.

Propuesta del Movimiento Sindical para superar los Obstáculos Legales:

- Asegurar la aplicación de la negociación colectiva permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo.
- Crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de leyes laborales.

En el nivel de dominio de los 10 indicadores económicos (PIB, PNB, IPC, Tasa de Interés Pasiva y Activa, Reservas Internacionales, Tipo de Cambio, Inflación, Índice de Pobreza, IVA, Ley de ISLR) cabe destacar que el PIB, la Ley de ISLR y el IVA son los indicadores que la mayoría de los dirigentes sindicales domina básicamente con un 77%, por el contrario con un 55% indicaron desconocimiento en el dominio de las reservas internacionales e índice de pobreza.

De la misma forma, en cuanto al dominio de las leyes propuestas (Constitución, Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento, Ley de Régimen Prestacional de Empleo, Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat, Ley de Seguridad Social y su Reglamento, Ley Organiza del Sistema de Seguro Social, Ley de Alimentación para Trabajadores, Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro Similares, Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES), Ley Organiza de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, Ley para las Personas con Discapacidad y Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información)) se puede señalar que tienen un dominio básico de casi todas las leyes citadas, contrariamente

los dirigentes sindicales manifestaron desconocer la Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información con una frecuencia porcentual de 74%.

Un 61% de los dirigentes sindicales consideran que no es necesario pertenecer a un partido político para desempeñar con éxito sus actividades. Para Arismendi (2001) Una de las líneas de Reforma sindical en Venezuela es “la democratización, superar el burocratismo tradicional, el clientelismo, la vinculación partido-sindicato, como la vinculación partido-Estado...”, logrando que el sindicalismo sea independiente. Para ello, los sindicatos deben crear ciertas pautas que permitan separar la actividad partidista de la actividad sindical, de forma que los dirigentes de los partidos políticos no sean los jefes de las centrales obreras. De esta manera se garantiza que el sindicalismo pueda representar sólo los intereses de los trabajadores, sin que esto signifique que adquieran una actitud apolítica.

En países como: Argentina, Colombia, Venezuela, se ha producido el estancamiento de ciertos dirigentes sindicales que ha traído como consecuencia la desconfianza en la potencialidad de la acción sindical. Por otra parte, hay países donde es notorio el vínculo entre poder político y el poder sindical como es el caso de México, Argentina y Venezuela, en otros, cuya relación es de vinculación o confrontación según el partido político que se le atribuya en determinado momento el poder, así como también existen “simpatías” entre determinado sector político y el movimiento sindical (Raso, 1998).

También se señala que, en diversos países de América Latina la distancia entre las cúpulas sindicales y las bases obreras se hace cada vez mayor, mientras, es general el desinterés del movimiento sindical hacia los desempleados y los trabajadores autónomos. Se percibe también una resistencia a toda nueva modalidad de trabajo. En vez de negociar nuevas formas de trabajo participativo, la tendencia es la oposición a todo cambio (Lucena, 2001).

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

La globalización resulta de un proceso combinado entre la modernización tecnológica y la adopción de un conjunto de decisiones políticas que afectan especialmente el funcionamiento de los mercados financieros. La meta fundamental de las empresas anteriormente era conseguir que sus filiales se expandieran dentro de los mercados nacionales. En la actualidad por el contrario, la estrategia es hacerlo en el mercado global por razones de costos, eficiencias, complementariedades, marcos legales razonablemente permisivos, acceso a materias primas, tecnologías desarrolladas particularmente, entre otros criterios. (Silva, 1998)

Dentro del contexto globalizado, el movimiento sindical y sus dirigentes deben atender a cambios: de orden tecnológico, económico y político. Se requiere que el dirigente sindical posea conocimientos más tecnificados capaces de dominar el manejo de equipos sofisticados y herramientas de trabajo; en la actualidad ya no se atiende al entrenamiento y capacitación del trabajador en la ejecución repetitiva de una tarea, pues ahora los trabajadores tienen que desarrollar una secuencia de actividades que forman parte de un proceso productivo más complejo que es llevado a cabo con la intencionalidad de lograr objetivos y metas organizacionales.

A través de las dimensiones estudiadas se puede concluir lo siguiente:

Con respecto a la dimensión datos demográficos del Dirigente Sindical encontramos que los miembros que conforman las Juntas Directivas de los Sindicatos de las empresas Plumrose, Santa Teresa y Nestlé Venezuela Fábrica Santa Cruz en el Estado Aragua son en su totalidad de nacionalidad Venezolana con una edad superior a los 30 años, siendo más de la mitad de los integrantes del género masculino.

Estos datos revelan de manera contundente las concepciones que se han manejado en torno a las dificultades que afronta el sindicalismo al no integrar en su estructura a la población joven. Si bien es cierto que en los últimos años ha habido un incremento

notorio en la incorporación de la mujer en el mercado laboral, a través de la información obtenida en el estudio podemos afirmar que este sector no cuenta con el espacio necesario para desenvolverse en el ámbito sindical. En vista de estos dos primeros aspectos, la recomendación que puedo hacer al movimiento sindical actual gira en torno a promover el interés en la participación y sindicalización de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa (mujeres y jóvenes).

Otra información relevante que se pudo constatar a través de esta dimensión fue el estado civil de los dirigentes sindicales, quienes resultaron ser mitad casados y mitad solteros, y con un grupo familiar relativamente pequeño (3-5). Además son jefes de hogar y poseen vivienda propia principalmente. Estos datos me permiten afirmar que la actividad sindical no limita al dirigente para disponer de una vida familiar.

En cuanto a la información obtenida a través de la segunda dimensión del cuestionario referida al nivel de formación de la dirigencia sindical, pude constatar que el dirigente sindical presenta debilidades que afectan en gran medida su gestión como representante de los trabajadores, esta situación debe ser atendida de forma inmediata

tomando en cuenta que se está en una época donde se valora cada vez el conocimiento y el desarrollo de competencias, siendo necesario disponer de un alto nivel de capacitación o formación, ya que de esta manera se pueden representar mejor los intereses de los trabajadores ante un empresariado cada vez más inmerso en prácticas globalizadoras que flexibilizan y precarizan las condiciones de trabajo y un Estado caracterizado por deliberar fuertes transformaciones o medidas que repercuten en lo económico, legal, político, social y tecnológico.

En la dimensión formativa también se pudo apreciar que el mayor nivel de estudios alcanzado por los dirigentes sindicales de Plumrose, Santa Teresa y Nestle Fabrica Santa Cruz es el bachillerato; no obstante esta situación genera gran

preocupación por parte de la investigadora en cuanto a los retos del sindicalismo. Recomendando, concientizar a los dirigentes sindicales de la necesidad de contar con una formación básica integral política, técnica, jurídica, cultural y científica que les permitan desempeñarse de manera eficiente ante las tareas que asume ante los actores que conforman el sistema de Relaciones Laborales, tener en cuenta este dato al momento de plantear alguna reestructuración en el movimiento sindical.

Acerca del conocimiento de un idioma extranjero, noto que el dirigente sindical tiene un dominio básico del inglés en la gramática, la conversación y la lectura. Esta situación requiere ser atendida de igual manera dado que el sindicalismo venezolano ejerce funciones como vocero a través de delegaciones en eventos mundiales patrocinados por las confederaciones internacionales o la organización internacional del trabajo, y para poder comprender y expresar de mejor forma las ideas planteadas resulta de importancia el dominio de estas destrezas especialmente en el contexto globalizado que se vive que conlleva a la necesidad de que los trabajadores de distintas partes del mundo estén en continuo contacto.

De igual manera el dirigente sindical debe desarrollar destrezas avanzadas en el manejo de programas informáticos. Por otra parte se puede inferir que existe alguna tendencia de resistencia al cambio tecnológico como mecanismo que impacta directamente en la forma de hacer el trabajo, entendiendo que el desarrollo de la tecnología genera algunas consecuencias negativas para el mundo laboral pero, no se puede obviar las facilidades que se desprenden de su aplicación como una mejor comunicación, oportunidades de información sobre acontecimientos de interés sindical a nivel nacional como internacional, el procesamiento rápido y eficaz de datos, etc.

En este sentido debemos recomendar a las centrales y sindicatos promover cursos que capaciten al dirigente en este campo considerando las habilidades y destrezas que los encuestados señalaron con mayor relevancia en su formación siendo el liderazgo, la comunicación efectiva, la solución de conflictos.

Por otra parte los resultados muestran coincidencia en la opinión de los dirigentes acerca de la falta de una formación adecuada para desempeñar efectivamente sus funciones. Para los dirigentes sindicales de los tres sindicatos objeto de estudio es necesario recibir adiestramiento, en áreas como negociación colectiva, manejo de grupos y entorno legal.

Igualmente esta idea fundamenta los argumentos de Iranzo y Patruyo (2001) cuando hablan de que hay que agrupar y motivar a las bases para ampliar sus habilidades en materia de negociación colectiva como mecanismo para resolver conflictos sin la injerencia del Estado.

Con respecto a la III dimensión basada en el ámbito laboral, podemos destacar que mayoría de los dirigentes sindicales ejercen una actividad adicional a sus obligaciones como sindicalistas.

En cuanto a las funciones más resaltantes que debe desempeñar un dirigente sindical los sujetos encuestados coinciden en aquellas relacionadas con defender a los trabajadores, velar por sus beneficios y solucionar sus problemas. En este proceso consideran el liderazgo como fundamental.

Por otra parte, la mayoría de los dirigentes sindicales opinan que ser sindicalista les da prestigio y les permite adquirir ciertas ventajas como conocimiento, relaciones institucionales y crecimiento personal.

Con respecto a las opiniones sobre las funciones de vocero del dirigente sindical ante los organismos internacionales, la dirigencia afirma que no se están desempeñando correctamente. Pudiera deberse a que la dirigencia se interesa más en la situación laboral y política venezolana, teniendo una acción más local que internacional. Existe desinformación y poco interés por parte de algunos sectores sobre los acontecimientos y líneas de acción sugeridas por las centrales internacionales, en relación a los grandes problemas que atacan al mundo del trabajo mundialmente como precarización de las condiciones laborales, trabajo infantil, discriminación de género, así como propuestas de integración y solidaridad sindical.

De todos los aspectos abordados en esta investigación el más importante y relevante, está relacionado con la IV dimensión referida a la visión ante los obstáculos y retos del Sindicalismo. Los resultados obtenidos en esta dimensión revelan que para la mayoría de los dirigentes sindicales los agentes políticos, económicos, legales y tecnológicos no influyen en nada en el sindicalismo. Contrariamente a lo que se evidencia en el panorama sindical actual venezolano y mundial, esto se debe a las distintas corrientes políticas enmarcadas en los sindicatos.

En tal sentido se puede recomendar a la dirigencia reevaluar su posición como actor político, esforzándose por estar menos politizada, es decir, debe ver en los partidos políticos una herramienta de apoyo para dar cumplimiento a sus objetivos sin que esto implique estar subordinados a los intereses particulares de estos.

Para los dirigentes sindicales el aspecto económico parece influir medianamente en su actividad sindical. Los obstáculos de tipo económico más significativo para la dirigencia sindical son el desempleo y la flexibilidad laboral. Por ello la estrategia que proponen es promover una lucha contra el trabajo precario, garantizando un trabajo digno y decente.

Ante tales obstáculos, recomendamos a la dirigencia sindical promover espacios para rescatar el diálogo social entre los diversos actores, proponiendo ideas de cómo incrementar los puestos de trabajo y de cómo eliminar condiciones precarias de empleo que atentan directamente la situación económica del trabajador.

Siguiendo con el aspecto legal, el dirigente sindical señala que no afecta en nada su actividad los agentes legales, los líderes sindicales comparten la opinión que la principal estrategia debe ser aplicación de la negociación colectiva, permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo.

En cuanto al entorno tecnológico, los dirigentes sindicales manifiestan que las nuevas tecnologías no afectan su actividad como dirigente sindical. Igualmente identifican como principal obstáculo en la actividad sindical la automatización de los puestos de trabajo.

Finalmente en relación al perfil del dirigente sindical del Sector Alimento del Edo. Aragua la población estudiada presenta características similares en el aspecto demográfico y formativos, sus opiniones convergen al asumir las carencias de ciertas habilidades y destrezas relevantes para desempeñar sus labores, por otra parte, al observar la dimensión sobre visión ante los retos y obstáculos del sindicalismo, las opiniones de la dirigencia sindical presentan grandes discrepancias entre la realidad y las respuestas plasmadas en el instrumento que en cierta forma están determinadas por sus carencias de formación, habilidades, destrezas y por el sector político al que se encuentra ligado el dirigente sindical.

Se considera que el perfil obtenido permite reflejar la realidad que se expresa en reiteradas ocasiones a través de los medios de comunicación y expertos en el tema como (Tezanos, en Urquijo, 2004) que señalan la presencia de una dirigencia debilitada por carecer de un contenido programático concreto, con grandes dificultades para hacer un diagnóstico efectivo de su situación.

A partir de las consideraciones señaladas previamente, sugiero a la Dirigencia Sindical impulsar encuentros de reflexión que contemplen aquellos aspectos que identifican de forma común como obstáculos o debilidades del sindicalismo, independientemente de las corrientes de pensamiento que se presenten en el sindicato.

Para culminar puedo ofrecer algunas recomendaciones para futuros estudios académicos, que permitan profundizar en la problemática de la dirigencia sindical como principal conductor del sindicalismo en transición.

- Realizar un estudio descriptivo del perfil del dirigente sindical (empleados y obreros) de los sindicatos más representativos a nivel nacional.
- Elaborar un estudio comparativo entre el perfil del dirigente sindical venezolano y el dirigente sindical de otros países de Latinoamérica (Chile, Colombia, Uruguay, etc)

- Realizar un estudio comparativo de las bases legales sindicales venezolanas e internacionales y su impacto en el movimiento sindical

BIBLIOGRAFÍA

- AGUILAR, Alicia. “ANC dio plazo hasta el viernes. Comisión pluralista redactará nuevo decreto sindical”. El Nacional On-line. Economía. 26 de Enero de 2000.
- AGUILAR, Alicia. “Centrales y ANC lograron acuerdo”. El Nacional On-line. Economía. 27 de Enero del 2000.
- AGUILAR, Alicia. “Organismos internacionales analizan ‘madrugonazo’ de ANC contra sindicatos”. El Nacional On-line. 2 de Febrero del 2000.
- AGUILAR, Alicia. “Medicas Sindicales provocan movilización de entes internacionales”. El Nacional On-line. Economía. 6 de Febrero del 2000.
- AMARO, Agustín. “La crisis del sindicalismo”. El Nacional On-line. Opinión. 22 de Octubre de 2000
- ARRIETA ÁLVAREZ, José Ignacio. “El movimiento sindical en Venezuela I. Su historia, su hacer y sus relaciones”. Curso de Formación Sociopolítica. N° 17. Fundación Centro Gumilla. 1995. Caracas.
- ARRIETA ÁLVAREZ, José Ignacio. “El movimiento sindical en Venezuela II. Implantación, Confederaciones y Perspectivas”. Curso de Formación Sociopolítica. N° 18. Fundación Centro Gumilla. 1995. Caracas.
- CASTILLOS, Alcides. “Mapa sindical elaborado por el CNE registra 2.813 organizaciones de base”. El Nacional On-line. Política. 2 de febrero de 2000
- CASTILLOS, Alcides. “Convocarán huelga general si el Gobierno interviene sindicatos”. El Nacional On-line. Política. 28 de Enero de 2001
- COLLADO, Patricia: De la Crisis a la Refundación Sindical el caso de la Asociación Trabajadores del Estado - Ate en la Provincia de Mendoza, Argentina. 2010. Revista Latinoamérica de Estudios del Trabajo, Argentina.
- CHIRINOS, Lisbeth: Formas de Participación del Sindicalismo en Seguridad y Salud Laboral. Tesis de Magister Scientarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Derecho del Trabajo de la Universidad del Zulia, (2009) Venezuela.

CHOURIO V., María: Igualdad de Género en la Gestión y Representación de las Organizaciones Sindicales Venezolanas, Tesis de Magister Scientarum en Derecho Laboral y Administración del Trabajo, Mención Administración del Trabajo de la Universidad del Zulia, (2011) Venezuela

DÉAZ, Ana. “Eliminan de la Ley del Trabajo disposición sobre democracia sindical”. Economía. 30 de Enero de 2001

DÍAZ, Ana. “Alfredo Ramos: No conviene crear una central de trabajadores oficialista”. El Nacional On-line. Economía. 19 de Abril de 2000

DÍAZ, Ana. “El sector sindical está listo para realizar elecciones”. El Nacional On-line. Economía. 31 de Diciembre de 2000

IBÁÑEZ R., Enrique: Los Sindicatos en el Gobierno: La Crisis del Movimiento Obrero Boliviano 1982-1985. Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Historia del Pensamiento y Movimientos Sociales y Políticos y Geografía Humana, (2002) España

EDITORIAL. “Nuevo Sindicatos”. El Nacional On-line. Opinión. 10 de Abril de 1999

EDITORIAL. “Pasando trabajo”. Opinión. El Nacional On-line. S/f

EDITORIAL. “Amparo Sindical”. El Nacional On-line. Opinión. 23 de Noviembre de 2000

FAÚNDEZ L., Héctor. “El sindicalismo libre y el valor de la constitución”. El Nacional On-line. Opinión. 23 de Noviembre de 2000

HERNÁNDEZ L., Vladimir. “Solicitarán a trabajadores abstenerse en el referéndum”. El Nacional On-line. Economía. 13 de Noviembre de 2000

HERNANDEZ, Katuska. "Ni empresarios ni Gobierno pueden decidir el futuro de los sindicatos". El Nacional On-line. Economía. 18 de Noviembre de 2000

JIMENEZ, Moraima “El pluralismo sindical renace en Venezuela”. El Nacional On-line. 30 de Abril de 1999.

LACURCIA, Lucía. “Proponen que sindicatos no tengan carácter privado”. El Nacional On-line. Política. 12 de diciembre de 2000

LECTORES EL NACIONAL.COM. “Líneas cruzadas”. El Nacional On-line. 29 de Abril de 1999

LINARES S., (2006). Judith. Cambios en las Relaciones Laborales y Nuevas Formas de Organización. [Documento en línea]. Disponible: http://www.scielo.org.ve/scielo.php?pid=S1315-85972006000200003&script=sci_arttext
[Consulta: 2011, Marzo 30]

LOPEZ, Edgar. “Sindicatos impugnaron el referéndum pero dudan de la imparcialidad del TSJ”. El Nacional On-line. Política. 22 de Noviembre de 2000

LÓPEZ, Nayarit: Incidencia del Paralelismo Sindical en la Productividad de los Trabajadores y Trabajadoras de las Empresas Manufactureras Metalúrgicas de la Zona Industrial Las Vegas Estado Aragua, Tesis de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo, (2011) Venezuela.

LUCENA, Héctor. “Las relaciones laborales en Venezuela”. Ediciones Centauro. 1998. Caracas.

LUCENA, Héctor: El Movimiento Nuevas Formas de Organización del Trabajo. 2003. Valencia, Venezuela.

LUCENA, Héctor: La Crisis Política en Venezuela: Repercusiones y Respuestas del Movimiento Sindical. 2005. Buenos Aires, Argentina

LUGO G., Hernan. “Impugnarán ante el TSJ convocatoria de referéndum sindical”. El Nacional On-line. Política. 9 de Noviembre de 2000

MARCANO S., Gabriel A y SKARBAL R., Diego A. “Atribución de Características del Liderazgo desde la Perspectiva de los Trabajadores y Dirigentes Sindicales” 2004. Tesis de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Venezuela

MARTÍNEZ, Deisy. “CNE está indeciso sobre el referéndum sindical”. El Nacional On-line. Política. 19 de Octubre de 2000

MARTÍNEZ, Deisy – CASTILLO, Alcides. “CNE: Mapa electoral sindical estará listo para el próximo jueves”. El Nacional On-line. Política. 16 de Enero de 2001

MORÓN, Antonio: Resumen de Jóvenes Trabajadores y Sindicalismo en España (Análisis de un Desencuentro). 2007. Tesis doctoral de la Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, España

NEGRIN M., Sabrina y OMAÑA S., Néstor. “Perfil del Dirigente Sindical de las principales Centrales y Federaciones de Trabajadores de Venezuela”. Tesis de pregrado de la Universidad Católica Andrés Bello, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, (2007) Venezuela.

ORTEGA D., Pedro. “Dirección sindical y referéndum”. El Nacional On-line. Opinión. 27 de Noviembre de 2000

QUIJADA, Manuel. “Sindicalismo”. El Nacional On-line. Opinión. 20 de Octubre de 2000

REDACCIÓN EL NACIONAL.COM. “Gobierno presiona a la CTV para producir cambios”. 3 de Febrero de 2000. El Nacional On-line.

SAINZ M., Carlos. “El trabajo como hecho social”. El Nacional On-line. Economía. 7 de Noviembre de 2000

TABARES, Elizabeth. “OIT: El referéndum atenta contra los sindicatos”. El Nacional On-line. Economía. 8 de Noviembre de 2000

VICENTE V., Juan. “Sindicalismo al Garete”. El Nacional On-Line. Opinión. 26 de Febrero de 2001



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y
RELACIONES LABORALES
NÚCLEO LA MORITA



**SINDICALISMO Y LIDERAZGO SINDICAL VENEZOLANO
DEL SECTOR ALIMENTO DEL EDO. ARAGUA**

INSTRUCCIONES GENERALES

Le informamos que usted ha sido seleccionado (a) para formar parte de un estudio de investigación relacionada con el perfil del dirigente sindical de las empresas del sector alimento del Estado Aragua - Venezuela, que está llevando a cabo la estudiante de la Universidad de Carabobo para optar al título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

Es importante destacar, que las respuestas y los resultados que usted suministre serán tratados bajo estricta confidencialidad se mantendrán en anonimato y solo se emplearán con fines académicos.

A continuación se presentan una serie de indicaciones referidas al cuestionario:

1. Las preguntas se encuentran divididas en cuatro partes:

I. Parte Datos Demográficos.

II. Parte Aspecto Formativo.

III. Parte Aspecto Laboral

IV. Parte visión ante los obstáculos y retos del sindicalismo.

2. Puede tomarse el tiempo que considere pertinente para contestar las preguntas ya que no tienen tiempo de respuesta.

3. El cuestionario consta de dos tipos de preguntas abiertas (requieren su opinión y reflexión) y cerradas (donde debe seleccionar una alternativa entre una serie de respuestas).

4. Las respuestas de algunas preguntas del instrumento dan saltos a otras preguntas, en tal sentido, se debe prestar atención a las especificaciones del cuestionario.

5. Algunas preguntas cerradas de selección múltiple permiten marcar más de una opción jerarquizando de acuerdo a su preferencia, debe estar atento (a) a este tipo de preguntas, especialmente en la parte IV del cuestionario referida a la visión ante los retos y obstáculos del sindicalismo. En dichos casos se le informará a través de un conjunto de indicaciones que se encuentran a lo largo del cuestionario.

6. Si tiene alguna duda por favor comunicarlo a la persona responsable de la investigación.

¡Gracias por su colaboración!

Cuestionario

Instrumento para el levantamiento de información asociada al perfil de los dirigentes sindicales

Instrucciones Generales: A continuación se presentan un conjunto de preguntas breves y concretas que se encuentran divididas en cuatro secciones. Le solicitamos que responda todas las preguntas del cuestionario con la mayor sinceridad posible. Su respuesta se mantendrá en estricta confidencialidad y anonimato solo se utilizará con fines académicos. De antemano le agradecemos su colaboración por el tiempo que se tomará para responder las preguntas.

Parte I. Datos demográficos.

1. Edad

2. Sexo
 Masculino.
 Femenino.

3. Estado Civil.
 Soltero.
 Casado.
 Concubinato.
 Divorciado.
 Viudo.

4. Nacionalidad.
 Venezolano.
 Extranjero.

5. Con respecto a la actividad sindical:

5.1. ¿Pertenece a un sindicato?
 Sí.
 No.

5.2. Cargo que desempeña:

5.3. ¿Pertenece a una Federación?
 Sí.
 No.

5.4. A que Confederación Sindical Pertenece su Federación:

Confederación de Trabajadores de Venezuela.
 Unión Nacional de Trabajadores.
 Confederación General de Trabajadores.
 Central Unitaria de Trabajadores de Venezuela.
 Confederación de Sindicatos Autónomos de Venezuela.
 Central Bolivariana Socialista de Trabajadores y Trabajadoras de la Ciudad, el Campo y la Pesca

6. Sobre su vivienda.

6.1. Señale el tipo de vivienda que posee:

Quinta. Rancho.
 Casa. Otra. (Especifique): _____
 Apartamento. _____

6.2. La propiedad de la vivienda es:

Propia.
 Alquilada.
 Prestada.
 Otra (Especifique).

7. Datos del Hogar.

7.1 El número de personas que conforma su hogar:

0-2 personas.
 3-5 personas.
 6-8 personas.
 Más de 8 personas.

7.2 Parentesco con el Jefe del Hogar.

Jefe de Familia.
 Esposo/Esposa.
 Hijo/Hija.
 Padre/Madre.
 Abuelo/Abuela.
 Otro.

Parte II. Aspectos Formativos.

1. Datos educativos.

1.1 Sabe Leer y Escribir.

Sí.
 No.

1.2. Nivel de Instrucción.

Sin Nivel.
 Básica Incompleta.
 Básica Completa.
 Diversificada Incompleta.
 Diversificada Completa.
 Técnico Medio.
 Técnico Superior Incompleto.
 Técnico Superior Completo.
 Universitario Incompleto.
 Universitario Completo.
 Postgrado.

1.3 ¿Qué título obtuvo al culminar su máximo nivel de estudio?

Cuestionario

1.4 ¿Está usted actualmente asistiendo a un centro de enseñanza?.

- Sí. → Pase a la pregunta 1.5.
 No. → Pase a la pregunta 2.1.

1.5 ¿A cuál centro de estudio asiste actualmente?.

2. Habilidades y destrezas.

2.1 ¿Qué nivel de dominio posee sobre los siguientes idiomas?.

Utilice las siguientes nomenclaturas:

Sin llenar = No domina. I= Intermedio.
 B= Básico. A= Avanzado.

	Escritura	Conversación	Lectura
Inglés.	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>
Francés.	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>
Portugués.	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>
Italiano.	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>
Alemán.	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>
Otro:	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>

2.2 ¿Qué nivel de dominio posee sobre los siguientes programas?.

Utilice las siguientes nomenclaturas:

Sin llenar = No lo domina. I= Intermedio.
 B= Básico. A= Avanzado.

<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Excel. Word.	
<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Power Point.	
<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Outlook.	
<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Internet.	
<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Access.	
<input style="width: 30px; height: 15px;" type="text"/>	Otro (Especifique).	<input style="width: 100px; height: 15px;" type="text"/>

2.3 ¿Cuál de las siguientes habilidades y destrezas considera usted que se requieren en la formación del dirigente sindical? (Para cada ítem, seleccione el nivel de importancia, siendo 1 el rango no importante y 4 el rango muy importante).

No es importante Poco importante Importante Muy Importante



- 1. Liderazgo.
- 2. Comunicación Efectiva.
- 3. Delegar Funciones.
- 4. Solución de Conflictos.
- 5. Análisis de Problemas y Toma de Decisiones
- 6. Administración del Tiempo.

3. Necesidades de Formación.

3.1 ¿Considera usted que en la actualidad el dirigente sindical tiene la formación académica adecuada para desempeñar con éxito sus funciones?.

- Sí.
 No.

3.2 ¿Considera usted que debe recibir adiestramiento para desempeñar adecuadamente sus funciones?.

- Sí. → Pase a la siguiente pregunta 3.3.
 No. → Pase a la pregunta 1.1. de la sección III. aspecto laboral.

3.3 ¿En cuáles de las siguientes áreas considera usted que debe recibir adiestramiento?.

- Negociación Colectiva.
- Libertad sindical.
- Diálogo Social.
- Análisis del entorno.
- Gerencia.
- Manejo de grupos.
- Entorno legal. _____
- Tecnología. _____
- Otra/especifique _____

Parte III. Aspecto Laboral.

1. Características de la situación profesional del dirigente sindical.

1.1 Adicional a su actividad como dirigente Sindical indique cuál es su profesión u oficio remunerado.

Pase a la pregunta 1.2.

Si actualmente no está ejerciendo otra profesión u oficio pase a la pregunta 1.4.

1.2 El trabajo que realiza es:

- Fijo.
- Contratado.
- Ocasional.
- A destajo.

1.3 El lugar donde realiza su trabajo es:

- Oficina.
- Calle.
- Casa.
- Otro (Especifique).

Pase a la pregunta 1.5.

Cuestionario

1.4 ¿Cuál es el motivo por el que no está ejerciendo otra actividad actualmente?.

- Compromiso con las obligaciones de dirigencia sindical.
- Jubilación.
- Desempleado.
- Enfermedad o discapacidad.
- Estudiando.
- Reposo o embarazo.
- Otra (Especifique). →

Ingresos y Beneficios.

1.5 Indique un monto aproximado de los ingresos totales que percibe mensualmente:

- 5.622,48.
- 5.622,48 a 11.200
- 11.201 a 13.000
- 13.001 a 15.000
- 15.001 a 17.000
- 17.001 a 19.000
- 19.001 a 21.000
- Más de 21.000
- No percibe ingresos actualmente.

Experiencia.

1.6 ¿Cuántos años de experiencia tiene como dirigente sindical?.

- Menos de un año.
- Entre 1 a 4 años.
- Entre 5 a 10 años.
- Entre 10 a 15 años.
- Entre de 15 a 20 años.
- Más de 20 años.

Rutina de Trabajo

1.7 ¿Cuántas horas diarias dedica a su actividad como dirigente sindical?

- 1 a 4 horas.
- 5 a 8 horas.
- 9 a 12 horas.
- Más de 12 horas.

1.8. El horario durante el cual desempeña sus actividades como dirigente sindical es:

- Diurno.
- Nocturno.
- Mixto.
- Otro (Especifique). →

Prestigio del Cargo.

1.9. Considera usted que ser dirigente sindical le da prestigio en la organización.

- Sí.
- No.

2. Funciones del Dirigente Sindical.

2.1 Mencione las tres funciones más importantes que debe desempeñar como dirigente sindical.

1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>

2.2 ¿En el desempeño de sus funciones como dirigente sindical hay algunas oportunidades o ventajas que pueden ser provechosas para su vida profesional o personal?.

- Sí. → (Pase a la 2.3).
- No. → (Pase a la 2.4).

2.3 ¿Cuáles son? (mencione las tres principales)

1	<input type="text"/>
2	<input type="text"/>
3	<input type="text"/>

2.4. En el desempeño de sus funciones hay limitaciones y obstáculos que interfieran en su actividad como dirigente sindical.

- Sí. → (Pase a la siguiente pregunta 2.5).
- No. → (Pase a la pregunta 2.6).

2.5 ¿Cuáles son? (mencione las tres principales).

<input type="text"/>
<input type="text"/>
<input type="text"/>

2.6 ¿Considera usted que el dirigente sindical actualmente está siendo un interlocutor efectivo como representante de los trabajadores ante el resto de los actores que conforman el sistema de relaciones laborales?. (empresarios, trabajadores y estado).

- Sí.
- No.

¿Por qué?.



<input type="text"/>

Cuestionario

3. Relaciones Internacionales.

3.1 ¿Considera usted que el dirigente sindical está desempeñando correctamente su función de vocero ante las instancias internacionales? (federaciones regionales, centrales mundiales, y organismo internacional del trabajo).

Sí. ¿Por qué? ↓
 No.

3.2 ¿Está usted de acuerdo con la reciente fusión realizada entre la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOLS) y la Confederación Mundial?.

Sí. → Pase a la pregunta 3.3.
 No. → Pase a la pregunta 3.3.
 No sabe.

↓
Pase a la pregunta 1.1. de la parte IV.

3.3 ¿Qué impacto tiene para la dirigencia sindical la conformación de una central sindical única a nivel mundial?.

- Reestructuración de los valores y objetivos sindicales.
- Concientizar a los trabajadores de las oportunidades de la unidad sindical.
- Fortalecer a los trabajadores en el marco de la globalización.
- Afianzamiento del diálogo social.
- Pérdida de identidad de los dirigentes sindicales con las centrales que integraban antes de la fusión (CMT-CIOSL). No tiene ningún impacto.

Parte IV. Visión ante los obstáculos y retos del Sindicalismo

1. Parte IV-A Aspecto Político

1.1 ¿En qué medida el entorno político afecta su actividad como dirigente sindical?.

- Nada.
- Medianamente.
- Mucho.
- Todo.

1.2. ¿Considera usted que pertenecer a un partido político es una condición relevante para desempeñarse con éxito como dirigente sindical?.

- Sí.
- No.

1.3. De lo siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista político?.

(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- La partidización y dependencia de los sindicatos al estado.
- Falta de concertación social y ausencia de tripartismo.
- Ausencia de democracia interna.
- Corrupción y malversación de fondos en la estructura sindical.
- Deficiencias político organizativas por la ausencia de una gestión eficaz.
- Otro/especifique.



Cuestionario

1.4. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos políticos?. (Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- Evitar la partidización de la actividad sindical.
- Profundizar la autonomía e independencia del movimiento sindical.
- Promover un acercamiento del dirigente sindical hacia las bases.
- Fomentar un dialogo social entre los diferentes interlocutores en el ámbito de las relaciones laborales.
- Otra/especifique.



2. Parte IV-B Aspecto Económico

2.1. ¿En qué medida el entorno económico afecta su actividad como dirigente sindical?.

- Nada.
- Medianamente.
- Mucho.
- Todo.

2.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista económico? (Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- La flexibilidad laboral.
- El desempleo.
- La economía informal.
- Cambios en la composición de la población económicamente activa (PEA).
- Otro/especifique.



2.3. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos económicos?. (Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- Contribuir al aumento de la tasa de sindicación con el fin de fortalecer la estabilidad laboral.
- Luchar contra la precariedad del trabajo garantizando un trabajo digno y estable.
- Combatir el desempleo y la informalidad.
- Garantizar la conservación del salario real ante la inflación.
- Fomentar el interés hacia la actividad sindical de los nuevos sectores que conforman la población económicamente activa (PEA) especialmente los jóvenes y mujeres.
- Otra/especifique.



2.4. Indique el nivel de dominio que tiene de los siguientes indicadores económicos. Seleccione alguna de las siguientes nomenclaturas según sea apropiado:

D =Desconocimiento. DB= Dominio básico
UO= Utiliza ocasionalmente AC=Amplio conocimiento

- PIB (Producto Interno Bruto).
- PNB (Producto Nacional Bruto).
- IPC (Índice de Precio al consumidor).
- Tasa de Interés Pasiva y Activa.
- Reservas Internacionales.
- Tipo de Cambio.
- Inflación.
- Índice Pobreza.
- IVA.
- Ley de Impuesto sobre la renta.
- Otro/ especifique.



Cuestionario

3. Parte IV-C Aspecto Legal

3.1. ¿En qué medida el entorno legal afecta su actividad como dirigente sindical?.

- Nada.
- Medianamente.
- Mucho.
- Todo.

3.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista legal?.

(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- Pérdida de los beneficios y garantías otorgadas a los trabajadores por la flexibilidad jurídica.
- Retardo en la renovación de los contratos colectivos del sector público y privado.
- Aparición y consolidación legal de nuevas formas de asociación de los trabajadores (cooperativas, cogestión, consejos laborales). Otra/especifique.



3.3. Ante tales circunstancias, ¿Cuáles cree usted que deberían ser las propuestas del movimiento sindical para superar dichos obstáculos?.

(Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- Asegurar la aplicación de la negociación colectiva, permitiendo obtener niveles aceptables de salario y condiciones de trabajo.
- Crear espacios para debatir la pertinencia de la aplicación de Leyes Laborales.
- Otra/ especifique.



3.4. Indique el nivel de dominio que tiene de las siguientes leyes:

Seleccione alguna de las siguientes nomenclaturas según sea apropiado:

D = Desconocimiento DB= Dominio básico
UO= Utiliza ocasionalmente AC=Amplio conocimiento

- Constitución.
- Ley Orgánica de Trabajo y su Reglamento.
- Ley de Régimen Prestacional de empleo.
- Ley de Régimen de Vivienda y Hábitat.
- Ley de la Seguridad Social y su Reglamento.
- Ley Orgánica del Sistema de Seguro Social.
- Ley de Alimentación para Trabajadores.
- Ley de Fondo de Ahorro, Caja de Ahorro y Asociaciones de Ahorro Similares.
- Ley del Instituto Nacional de Cooperación Educativa Socialista (INCES).
- Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente.
- Ley para las personas con discapacidad.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Información.

4. Parte IV-C Aspecto tecnológico.

4.1. ¿En qué medida las nuevas tecnologías afectan su actividad como dirigente sindical?.

- Nada.
- Medianamente.
- Mucho.
- Todo.

4.2. De los siguientes elementos, ¿Cuáles considera usted como agentes causantes de la crisis del sindicalismo desde el punto de vista tecnológico? (Si considera más de uno enumerar según orden de importancia considerando el 1 como el rango de mayor importancia).

- Automatización de los puestos de trabajo.
- La nueva organización del trabajo.
- Otra/especifique.



Fin del cuestionario.

¡Gracias por su colaboración!