

LA CULTURA DEL TRABAJO

LA  
**CULTURA**  
DEL  
**TRABAJO**

---

**CATEDRA**  
FUNDACION  
SIVENSA

---

---

**CATEDRA**  
FUNDACION  
SIVENSA

---

# LA CULTURA DEL TRABAJO

CICLO DE CONFERENCIAS

---

*Presentación*

MARIA TERESA CASTILLO  
HENRIQUE MACHADO ZULOAGA

---

*Conferencistas*

ARTURO USLAR PIETRI  
PEDRO BERROETA  
PEDRO LEON ZAPATA  
LEONARDO CARVAJAL  
FERNANDO RODRIGUEZ  
ADICEA CASTILLO  
ROBERTO BRICEÑO LEON  
ADAN CELIS  
RUTH CAPRILES  
JOSE IGNACIO CABRUJAS  
JOSE VICENTE LOSADA  
JOSE IGNACIO REY  
HECTOR LUCENA  
CARLOS EDUARDO FEBRES  
MARIA JOSEFINA TEJERA  
ELIAS SANTANA

---

*Panelistas*

PEDRO VALLENILLA  
ELIAS PINO ITURRIETA  
ALEJANDRO ARRATIA

---

SEPTIEMBRE 1994-ABRIL 1995

---

**CATEDRA**  
FUNDACION  
SIVENSA



**ATENEOS DE CARACAS**

---

**A**PESAR que no pareciera existir duda en torno al concepto de cultura, vale la pena que lo coloquemos nuevamente en el escenario a manera de recordar las diferentes aristas que él tiene. En el año 1982, la UNÉSCO dio una definición de cultura que la caracteriza como: "... el conjunto de los rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o grupo social. Engloba no solo las artes y las letras, sino también los modos de vida, los derechos fundamentales del ser humano, los sistemas de valores, las tradiciones y las creencias..." \*

De acuerdo con esta definición, la cultura tiene tal diversidad de expresiones que no hay ninguna manifestación de la conducta humana que no sea recogida en el ámbito cultural, de tal forma que extraña escuchar el calificativo de incultas que se otorga a ciertas personas. En este orden de ideas, debemos afirmar que todos los seres humanos son cultos, en cuanto portadores de cultura.

Una de esas manifestaciones de la cultura es el trabajo, al punto que la historia identifica a algunos grupos por su laboriosidad o dedicación al trabajo.

El origen de la palabra trabajo se ubica en la palabra "tripalium" que significa tormentos, torturas. Sin embargo, a pesar de tal origen, el trabajo alude a lo producido manualmente o por el entendimiento, de allí que la vida del hombre gire en torno al trabajo, pues todo lo que él hace se traduce en ideas o en obras concretas. De facto toda la actividad humana está impregnada de trabajo. Pero ¿qué motiva el trabajo? Para muchos dependerá de la remuneración que se desprenda de su realización. Para otros, su motivación no necesariamente es económica.

¿Qué ocurre, por ejemplo, con las "damas de azul" o con cualquier actividad voluntaria cuya retribución no tiene signo económico?. De hecho, si el Estado tuviese que pagar el trabajo voluntario, con seguridad que una parte significativa de él no se realizaría por ausencia presupuestaria. Qué efecto nos produce la pregunta ¿estudias o trabajas? ¿Es qué acaso el esfuerzo de estudiar no es suficiente como para considerarlo un trabajo?

\* UNESCO. "Cultura y Desarrollo" París, Noviembre 1994, págs 6 y 7.

No podemos olvidar a las amas de casa quienes no solo no perciben remuneración, sino que realizan una actividad que muchos no consideran trabajo. No en balde muchas de ellas en términos un tanto socarrones afirman que para saber lo que es trabajar hay que dedicarse al hogar. Piénsese por ejemplo en los aportes domésticos que en oportunidades se realizan dentro del hogar, los cuales tienen un valor importante en el mantenimiento de la calidad de vida de la familia. Tal cosa es válida también para los trabajos de solidaridad comunal. En ambos casos hay un aporte, un producto que aún cuando no se perciba, influye positivamente en nuestros espíritus. Por ejemplo, ¿cuál es el producto de un parque de atracciones?, el más intangible de todos: la felicidad. Y ¿quién duda que ese es uno de los productos más buscados por la humanidad? De manera que la idea de producto no es desvinculable del concepto de trabajo, sea éste voluntario o remunerado, tangible o intangible.

Se establece pues una distinción, un tanto odiosa, en la que el trabajo es sólo considerado como tal cuando es remunerado. Esta distinción puede tener una explicación que alude al concepto de producción o de producto, en cuanto que tal hecho es sólo material. No extraña oír, por ejemplo, cómo al referirse a los trabajadores culturales, pintores, escritores, poetas, no se les considera como trabajadores, y en oportunidades se les califica de "improductivos". Existe pues, en este sentido, una especie de sentimiento adverso hacia los productos intangibles de lo estético que establece una distinción entre "artista" y "trabajador".

Por otra parte, existen individuos que no establecen una vinculación entre la remuneración y el producto de su trabajo. Esa conciencia de lo improductivo, difícilmente genera una conciencia de desarrollo o de progreso, en la medida que los individuos no vinculan la riqueza con el esfuerzo laboral, de manera que no importa lo que se haga, o en todo caso, cómo se haga, o cuál sea el resultado, si la remuneración no sufre modificaciones. ¿Cómo puede, por ejemplo, motivarse a un trabajador que se esfuerza, que se consustancia con su trabajo, cuando su remuneración no es diferente a la de quien a su lado, sin esforzarse, recibe una remuneración similar?

Pero no sólo observamos estas discrepancias con el carácter del trabajo o con el carácter de lo producido. También en la dedicación al mismo hay discrepancias. Es ya una frase hecha oír, el calificativo de flojo que en muchas oportunidades se nos endilga. De verdad, ¿somos flojos o estamos mal orientados?, ¿somos flojos o improductivos?. En realidad ¿qué somos? Calificar de flojo a un hombre que tiene que levantarse a las cuatro de la mañana para llegar a tiempo a su trabajo, luce un tanto desconsiderado. Llamar floja a una ama de casa que tiene que levantarse de madrugada, preparar el desayuno a sus hijos, llevarlos al colegio y continuar hacia su trabajo, también parece injusto. Por lo demás, ¿cómo se puede contar con una fuerza laboral comprometida con la calidad, cuando la desmotivamos al calificarla, injusta y desconsideradamente, de floja?. Justificar un proceso de desarrollo inconcluso, por decir lo menos, debido a estas supuestas deficiencias

de la fuerza laboral, no se aviene con la realidad. Pareciera más bien una excusa para no reconocer las verdaderas razones por las cuales aquél está inconcluso.

Cometemos un grave error cuando nos lamentamos por no ser distintos. Cometemos un grave error cuando afirmamos que con otros grupos étnicos este país sería un paraíso. Pero más grave es el error de creer que importando modos o modelos que nos son culturalmente ajenos, vamos a desarrollarnos.

La más ética de las conductas es reconocernos tal como somos, y emprender el país con eso que somos y con eso que tenemos, con nuestra propia identidad, y no continuar invirtiendo tiempo en la creación de un híbrido que reúna los valores de otras culturas que no nos corresponden.

Se impone pues evaluar, analizar con sinceridad, con objetividad y con ánimo proactivo cómo es en realidad la cultura del trabajo en Venezuela, nuestra cultura del trabajo. Esta es la razón que se encuentra detrás de este proyecto, "la cultura del trabajo" escudriñar para lograr propuestas esclarecedoras en torno a las características de la cultura del trabajo con la cual contamos para desarrollarnos.

El punto de partida es muy sencillo: conocernos. ¡Dediquémosle tiempo!

Este y no otro es el propósito de este ciclo de conferencias, aportar ideas, reflexiones y análisis de los aspectos subyacentes en la cultura venezolana, que condicionan una de sus manifestaciones más controversiales como es el trabajo.

Para lograr este cometido convocamos a un grupo meritorio de venezolanos, veinte opiniones distintas, quienes nos expusieron sus ideas en torno al tópico central: la cultura del trabajo. Reunimos un marco teórico valioso, punto de partida para otras exploraciones, quizá más profundas: ¡esa era la finalidad!

Tres agradecimientos nos merecen especial orgullo.

**Los conferencistas**, quienes hicieron posible este proyecto: ellos son la razón de ser y el objeto de este libro.

**El Ateneo de Caracas**, nuestro aliado estratégico, cuyo prestigioso recinto albergó durante ocho meses a La Cultura del Trabajo.

**El público**, que desbordó los pronósticos de asistencia y entusiasmo, con el cual tenemos una deuda de gratitud que esperamos retribuir con otros "Jueves" dedicados a la Reflexión.

No puede faltar en esta presentación una mención a quien nos dejó: José Ignacio Cabrujas, o llanamente José Ignacio. No es fácil olvidar esa memorable noche del doce de enero de este año, con una sala llena, cuando oímos su versión de "La viveza criolla: destreza, mínimo esfuerzo o sentido del humor", recogida fidedignamente en esta edición.

En reiteradas oportunidades hemos afirmado que la participación se confunde con la presencia. Participar es algo más que estar presente, participar es aportar. En consecuencia, el compromiso de los individuos y de las organizaciones es dar los aportes que la sociedad requiere para crecer y desarrollarse. El libro que, sin pretensiones hoy presentamos, es precisamente eso, un aporte que queremos dar a estudiantes e investigadores y en general a todo aquel que sienta una preocupación por el país.

FUNDACION SIVENSA

Noviembre, 1995



## María Teresa Castillo

Presidenta vitalicia del Ateneo de Caracas. Miembro fundadora y actual presidenta del CELCIT. Es miembro de Comité Internacional para el Premio Mundial de la Cultura de la Unesco y miembro principal del Consejo Directivo del Museo de Bellas Artes.

Preside la Fundación Casa Simón Bolívar de La Habana, Cuba

Entre las condecoraciones recibidas mencionaremos: *Orden Francisco de Miranda en Ira. Clase/Venezuela, Andrés Bello en Ira. Clase/Venezuela, Orden Lazo Isabel la Católica/España, Medalla y Botón de Oro Alejo Carpentier/La Habana, Cuba, Medalla y Botón Orden al Mérito/Bogotá, Colombia, Medalla Educación/Santiago de Chile.*

*Palabras pronunciadas por la presidenta del Ateneo de Caracas,*

**Sra. María Teresa Castillo**

*en ocasión de la inauguración del ciclo de conferencias **La cultura del Trabajo**, el 2 de septiembre de 1994*

**M**UY BUENAS TARDES a todos los amigos que se encuentran con nosotros en esta noche memorable para el Ateneo de Caracas.

Con gran placer y con gran orgullo presentamos la primera etapa de este programa extraordinario que realizaremos con la Fundación Sivensa en pro del trabajo en Venezuela, el estímulo al trabajo, el amor al trabajo que tanto necesita nuestro pueblo para echar adelante y echar andar.

Con nosotros se encuentran personalidades que nos enorgullecen porque realmente la Fundación Sivensa en colaboración con el Ateneo de Caracas, ha logrado este espléndido auditorio y sobre todo la presencia de ilustres personalidades como el Presidente de la Fundación Sivensa, Henrique Machado Zuloaga y nuestro gran escritor Arturo Uslar Pietri, amigo de toda la vida del Ateneo y una persona que realmente todos conocemos, admiramos y queremos y otro gran escritor, también muy amigo nuestro y que es mucho lo que ha hecho por Venezuela, Pedro Berroeta, quien finalizará esta conferencia de hoy.

Este es un ciclo que durará hasta el año que viene, hasta abril del año que viene donde participarán personalidades vinculadas con diferentes problemas sociales, que se referirán a todo lo que tenga relación con el estímulo al trabajo.

Necesitamos estimular el trabajo no con conferencias solamente, necesitamos hacer propaganda, hacer campañas, que nuestro pueblo, que todos nosotros trabajemos con amor por este país que tanto lo necesita y que se lo merece, nosotros tenemos que estimular este amor por el trabajo y es gracias a esta Fundación, que desde hace mucho tiempo labora en esa forma, y que nosotros, el Ateneo de Caracas, hemos querido colaborar y hemos estado estrechamente ligados para realizar esta labor que tendrá gran trascendencia, pues en Venezuela necesitamos todos estimular el trabajo para echar a andar con más energía, con más corrección y que se aprecie todo lo que tiene este país, que es un muy valioso, pero que no hemos sabido mostrarlo y no hemos podido desarrollarlo.

Quiero darle las gracias a todos los que están aquí presentes y muy especialmente a la Fundación Sivensa por habernos permitido, mediante un acuerdo al cual hemos llegado, que sea nuestro Ateneo el centro de este hecho que yo considero

...extraordinario, pues esto no se quedará solamente en la palabra, en unas gracias, sino que hay proyectos de seguir adelante, de hacer una cantidad de cosas que estimulen y muestren la necesidad de que el ser humano, el venezolano, se sienta ligado, sienta la necesidad de trabajar, como trabajan en otras partes; lo que ha hecho grandes países y ha dado fuerzas para echar adelante. Nosotros tenemos necesidad de eso, tenemos necesidad y así lo ha sentido el Ateneo y por eso es muy satisfactorio para nosotros haber hecho este Convenio con la Fundación Sivensa que permitirá que del Ateneo salgan proposiciones concretas y hechos que estimulen y atraigan hasta este escenario personalidades de todas partes. Serán una serie, como ya ha dicho nuestra compañera de labores, una serie de conferencias que se efectuarán, cada 15 días, por espacio de 8 meses hasta abril y que todos nosotros, sin excepción, estamos llamados a colaborar y a hacer sentir en todo el ámbito venezolano este deseo de estimular el trabajo.

El trabajo intelectual, el trabajo físico, el trabajo de los obreros, el trabajo campesino, todos, porque todos tenemos que ponernos a eso, si es que queremos llegar a hacer de esta Venezuela algo que realmente se lo merece, por sus ciudadanos y por la riqueza de esta tierra privilegiada.

Ya para terminar van a tomar la palabra personalidades extraordinarias, enseguida el Presidente de la Fundación Sivensa y quiero decirles que les agradezco mucho su presencia y que le agradezco muchísimo a nombre del Ateneo, esa colaboración que nos ha pedido la Fundación Sivensa y que nos llena de orgullo y, especialmente, a los integrantes del panel que está aquí y a los que van a hablar, representativo de lo más selecto, de lo más importante y de lo más grande que ha dado Venezuela en estos momentos. Los dejo con ellos y muchas gracias.

## Henrique Machado Zuloaga



Ingeniero Civil egresado de la Universidad en la Central de Venezuela (UCV), en 1954.  
Realizó estudios de especialización en Economía en London School Of Economics (1961- 1962), y de Planificación en la Universidad de París (1960-1961).  
Actualmente es Presidente de la Siderúrgica Venezolana, Sivensa, S.A.C.A. y Presidente de la Fundación Sivensa.  
Entre otras participaciones en juntas directivas y actividades fundacionales, es Director de Venezolana de Pulpa y Papel, Venepal, miembro de la Junta Directiva de Conapri y del Consejo Consultivo de Conindustria.  
En 1988 recibió el *Premio Nacional de Metalurgia y Minería*.

*Palabras pronunciadas por el presidente de la Fundación Sivensa,*

**Dr. Henrique Machado Zuloaga**  
*en ocasión de la inauguración del ciclo de conferencias **La cultura del trabajo**, el 2 de septiembre de 1994*

Sra. María Teresa Castillo  
Dr. Arturo Uslar Pietri  
Don Pedro Berroeta  
Señores representantes del cuerpo diplomático  
Distinguidos invitados

Durante los próximos ocho meses una fecunda reflexión sobre el trabajo en la cultura venezolana, mantendrá la atención de aquellos para quienes el país representa un objetivo permanente y sincero. Para aquellos que están conscientes que no hay peor crisis que aquella donde se profundiza la crítica, evadiendo la responsabilidad que supone el compromiso en la selección de las muchas soluciones que la coyuntura actual presenta.

Nos aproximamos a un nuevo siglo precedido de acontecimientos que presagian cambios realmente contundentes, que requieren más actores en escena, que público en expectación pasiva.

Debemos convencernos, en primer lugar, que no somos un país rico. Tenemos un país con muchos recursos, los cuales sólo con trabajo productivo se transformarán en riqueza. La consecución de esta riqueza exige, en segundo lugar, pasar de una conducta individualista, hacia una conducta donde la complementariedad y la cooperación sean la manera de estructurar nuestras relaciones.

En tercer lugar, no podemos pretender conseguir riqueza tanto moral como material con visión cortoplacista. Requerimos madurar sueños, para consolidar logros con visión de largo plazo. Debemos lograr, por último otro cambio importante: "de la soberbia del que lo conoce todo, debemos dirigirnos hacia la humildad del que quiere conocer todo".

Al señalar como imperativos los cambios anteriores, queremos resaltar que, detrás de todos ellos, está el factor que marcará la diferencia: el potencial más valioso con que cuenta el país como son sus hombres y mujeres haciendo su trabajo con calidad, persuadidos que de ello depende la calidad de la vida de todos.

Al seleccionar "Los valores hacia el trabajo" como tema de la Cátedra Fundación Sivensa, nos hemos propuesto convocar a todos aquellos quienes están convencidos de que la única manera de participar es aportando. De allí ha surgido esta alianza

estratégica con el Ateneo de Caracas, institución que también está convencida de la necesidad de enrolarnos en la verdadera independencia: lograr una Venezuela donde el respeto por el ser humano sea la premisa que oriente nuestras decisiones; donde los valores, las normas éticas y en particular los valores que exaltan el trabajo, sean el punto de partida para todos los esfuerzos correctivos que debemos imprimir a nuestro sistema social.

Creo propicia la ocasión para agradecer a Arturo Uslar Pietri y a Pedro Berroeta su participación en este evento. Ustedes con su presencia jerarquizan la reflexión sobre el trabajo.

Muchas gracias

## Arturo Uslar Pietri



Doctor en Ciencias Políticas graduado en la Universidad Central de Venezuela, (UCV) (1929). Se desempeñó como Ministro de Hacienda (1943) y Ministro de Relaciones Interiores (1945). Fue Director del Diario "El Nacional". Fundó la Escuela de Ciencias Económicas de la UCV, y fue profesor de Literatura Hispanoamericana en la Universidad de Columbia - Nueva York (1946-1950).

Entre otras prestigiosas instituciones, es miembro de la Academia Venezolana de la Lengua, de la Academia Nacional de la Historia (Venezuela) y de la Real Academia de la Historia (España). Ha recibido Doctorado Honoris Causa en universidades nacionales y extranjeras, el Premio Nacional de Literatura (en dos ocasiones), Premio Miguel de Cervantes Saavedra (Madrid, España), "Príncipe de Asturias" (España), Premio Internacional de Novela "Rómulo Gallegos" (Venezuela), Gran Cordón de la Orden del Libertador (Venezuela), entre otras honrosas distinciones.

Dentro de su vasta producción literaria destacaremos: *Las Lanzas Coloradas*, *La Isla de Robinson*, *Los venezolanos y el petróleo*, y *Golpe y Estado en Venezuela*.

## LOS VENEZOLANOS Y EL TRABAJO

Arturo Uslar Pietri

**E**STA es una introducción un poco solemne que hago y que no corresponde a mi intención. Cuando tuve noticias de que se estaba preparando este ciclo de conferencias, le di mi apoyo más entusiasta, porque considero que se trata de un tema fundamental que está, hoy en día, en el centro mismo de lo que pudiéramos llamar el problema venezolano, y que una reflexión seria, responsable, confiable sobre qué se puede hacer para que en la mente del venezolano medio se restablezca esa relación rota entre la idea de trabajo y la idea de riqueza es de una importancia fundamental.

Culturalmente, el venezolano no ha asociado nunca la idea de riqueza con la idea de trabajo. Este es un aspecto muy importante, digno de ver. Somos los hijos de una herencia cultural y, en el fondo de nosotros, a veces subconsciente o inconscientemente, aparecen esas concepciones casi instintivas que hemos recibido, que hemos mamado, que hemos heredado de un pasado muy remoto.

Los tres grandes actores culturales que formaron, por así decirlo, el sustrato cultural de la Venezuela actual no nos dieron una herencia positiva que asociara la idea de trabajo y la idea de riqueza. Todo lo contrario.

Habría que empezar por evaluar esa herencia cultural. Empecemos por el español del siglo XVI; no valoraba el trabajo, lo despreciaba, el trabajo era servil, el trabajo descalificaba socialmente, no se podía ser hidalgo, condición a la que aspiraban millares de españoles o que la ostentaban, si se podía probar de alguna manera que se había trabajado alguna vez o que se trabajaba. Para el hombre de condición, para el hombre de respetabilidad social, el trabajo no entraba en las posibilidades, las cuales eran muy sencillas: o la corte, la función pública; o la guerra, la acción armada que permitía a una persona subir socialmente; o la iglesia. Esos eran los caminos que estaban abiertos. El camino del trabajo no existía porque descalificaba socialmente.

Hay dos personajes que la literatura española del siglo XVI ha retratado admirablemente y que reflejan este conflicto fundamental. Uno es el hidalgo. Don Quijote era la personificación del hidalgo por excelencia, pero como Don Quijote había millares de hombres que vivían en la pobreza, en la mayor estrechez, para mantener sus pretensiones de nobleza, para no descalificarse socialmente, llegando

a los mayores sacrificios. En uno de los grandes libros de la literatura española del siglo XVI, *El Lazarillo de Tormes*, que es una obra fundamental para entender nuestro pasado cultural, se pinta el caso del hidalgo que se moría literalmente de hambre, que mandaba a su criado a pedir limosna en las calles porque él no podía trabajar, porque él no debía trabajar, porque si trabajaba se descalificaba socialmente. Había un menosprecio inmenso del trabajo, el trabajo descalificaba, el trabajo era servil, era para los villanos, para los servidores pagados, pero la gente que aspiraba a alguna consideración social no podía trabajar. Eso duró mucho tiempo y eso lo trajeron a América los conquistadores españoles. Los hombres que venían a la conquista de América venían porque no querían trabajar, venían a hacer actos heroicos, a jugarse la vida para no trabajar, para ser señores, venían a América a ser señores y eso estaba en el fondo de la mentalidad de ellos, de modo que el trabajo no entraba en su panorama moral y social.

Eso llegó hasta el final de la colonia. Ya muy adelantado el siglo XVIII, el padre de Don Francisco de Miranda se vio negado y objetado en su aspiración a que se le considerara miembro de la nobleza criolla porque tenía una tienda, trabajaba, y eso lo descalificaba socialmente. Esta es una herencia muy importante que está en el fondo de nuestros genes, el menosprecio al trabajo, y que lo refleja mucho el refranero criollo, el trabajo es para los burros, el hombre inteligente y vivo no necesita trabajar, tiene otras vías y otros caminos.

El otro personaje, junto con el hidalgo, que aparece en la España del siglo XVI es el pícaro. El pícaro también explica nuestra herencia cultural. Así como el hidalgo se dejaba morir de hambre para no trabajar, el pícaro hacía las cosas más audaces, atrevidas e ingeniosas para no trabajar, para vivir al margen de la sociedad haciendo engaños, maniobras y vivezas.

Junto a ellos tenemos a otro actor cultural, el indio. El indígena, en general, estaba en una etapa muy primitiva de evolución y la mayor parte de ellos era cazadora y recolectora, de modo que la idea de trabajo, el concepto europeo de trabajo, no entraba en su mente. El primer gran fracaso que tuvo la colonización española en América, allá en la época de Santo Domingo, fue la imposibilidad de hacer que el indio trabajara. No podía trabajar, no entendía el trabajo. El no trabajaba, él cazaba, pescaba, recolectaba frutas, pero no entendía que existía un horario y que se le pagara por ello. Eso no entraba en su tradición cultural, ni se alimentaba para hacer un trabajo sostenido, ni entendía que eso fuera otra cosa que una arbitrariedad y, por lo tanto, trabajaba mal, se fugaba, se sublevaba, y eso explicó porque tuvo que venir el africano. De modo que por el indígena no nos viene una herencia de trabajo, sino una herencia de vida en la naturaleza que provee lo necesario por la caza y la recolección, que no tienen nada que ver con lo que es propiamente el trabajo.

El otro gran personaje fue el africano. El africano era el esclavo y el trabajo era la obligación de los esclavos, y fueron los esclavos los que hicieron con su trabajo

lo que había en este país a fines del siglo XVIII como riqueza. ¿Cómo podía el esclavo asociar la idea de trabajo con la idea de riqueza, si el trabajo era una maldición, era una condición servil de la que había que huir? El trabajo no podía asociarse en él con ninguna idea de riqueza porque él no podía enriquecerse. Lograban tener a veces un pequeño peculio, por favores del amo, pero como actividad lucrativa la esclavitud no lo fue nunca.

Esas tres fuentes culturales están en el fondo de nuestra subconsciencia y explican en gran parte por qué tenemos tan poco aprecio por el trabajo como fuente de riqueza, por qué ni el español, ni el indígena, ni el africano pudieron formarse nunca esa asociación de ideas.

Históricamente, tampoco. La primera gran diferencia que hay entre la colonización de la América del Norte y la colonización española de la América Latina es la razón por la que se hizo la colonización y cómo se hizo la colonización de la América del Norte. La hicieron colonos, grupos de familia, de trabajadores rurales, el hombre, la mujer y el hijo que habían sido granjeros en Inglaterra y que se trasladaban a América a hacer lo mismo, a ser granjeros, a establecer una familia, a iniciar una explotación agrícola en medio de los indígenas. Los españoles no vinieron a ser granjeros, ni lo fueron nunca. Venían a ser conquistadores, venían a lograr un destino señorial en el cual no entraba nunca la idea de que ellos podían venir con su familia a establecerse, a trabajar un pedazo de tierra y a labrarlo.

Ese es un hecho muy importante para descubrir muchas de nuestras actitudes tradicionales. Históricamente, Venezuela comienza con los conquistadores, cuando se empieza la aventura de descubrir el territorio venezolano, lo que más tarde vino a ser Venezuela. La primera penetración, la primera exploración de todo el territorio venezolano, duró más de un siglo, y lo que permitió inventarlo realmente tuvo una sola causa y un solo motivo: la búsqueda de El Dorado. No podía haber asociación más violenta de riqueza con azar, ni divorcio más completo de riqueza con trabajo.

Los Welser y los conquistadores españoles son coetáneos y vinieron a América no a establecer sociedades productivas, no a colonizar, no a establecer familias ni núcleos familiares; vinieron a buscar El Dorado. Eso duró más de un siglo, hasta bien entrado el siglo XVII, y se recorrió todo el territorio de Venezuela en la búsqueda de ese fantasma prodigioso, de la inmensa riqueza, de la más grande riqueza. La búsqueda de El Dorado es la búsqueda del tercer imperio, el más grande de todos. La etapa de las Antillas de la conquista española fue siempre un fracaso, no encontraron oro, no encontraron esclavos, los españoles no vinieron a trabajar, de modo que el resultado fue muy negativo. Pero muy pronto encontraron a México, el primer gran imperio, encontraron aquella presencia inmensa de una sociedad madura llena de riqueza y llena de oro, fue un gran descubrimiento para la rapiña. Muy poco después se descubrió el segundo gran imperio, el Perú, que fue igualmente otro hallazgo descomunal, en el que se encontró lo que está

simbolizado por aquella escena del cuarto que llenó Atahualpa de oro hasta donde alcanzaba la mano de un soldado extendida. De modo que eso hizo pensar que existía otro gran imperio más rico que México y el Perú y ese tercer imperio debía ser El Dorado. Se le buscó por todas partes, en el territorio del actual Ecuador, en la meseta de Bogotá. Se le buscó intensamente en toda Venezuela, por los llanos y por la selva amazónica. Se le buscó por el Amazonas mismo y terminó en la última y trágica etapa de la aventura de Walter Raleigh, ya entrado el siglo XVII, que vino a buscar El Dorado, que anunciaba que era el más rico imperio del mundo, que haría de la reina de Inglaterra un monarca más rico que el Gran Turco.

De modo que empieza el país con esa visión de El Dorado y, cuando no se le encuentra, lo que surge es una resignación: han fracasado, van a tener que trabajar. A este propósito quiero recordarles un dato curioso. En el siglo XVI unos conquistadores españoles de la actual Argentina le escribieron una patética carta a Felipe II pintándole las miserias horribles en que estaban y la escasez espantosa en aquella tierra, que es una de las más fértiles y ricas del mundo, y para mostrar el extremo grado de pobreza y de desamparo en que estaban le decían: "Hemos tenido que llegar a trabajar con nuestras manos" -la negación del ideal señorial. De modo que la colonización venezolana del siglo XVIII se hace como la herencia de un fracaso: no se encontró El Dorado y hemos tenido que ponernos a sembrar y poner a trabajar a los esclavos para mantener algún aspecto de vida señorial.

Cuando viene la Independencia surge una nueva actividad en Venezuela que es muy importante de estudiar, que es la guerra. El venezolano no llegó a asociar en la colonia la idea de riqueza y la de trabajo por la sencilla razón de que quienes trabajaban eran los esclavos, quienes no se podían hacer ricos de ninguna manera. En cambio, los señores que sí eran ricos, o que se podían hacer ricos, esos no trabajaban y tenían mucho cuidado de no trabajar porque eso los descalificaba socialmente. Cuando viene la independencia con el siglo XIX y empieza la época de las guerras civiles, la gran aventura ya no fue El Dorado, la gran aventura es la guerra. Entonces se asocia la idea de riqueza con la guerra. El porvenir, la posibilidad de mejorar, consistía en meterse en una montonera, asaltar el pueblo vecino, saquearlo, robarse el ganado, sumarse con otra montonera más adelante, llegar a constituir una fuerza suficiente para aspirar a coger el gran botín, que era el gobierno, apoderarse del Estado y, con esa llave, de la riqueza nacional. Así se asocia el poder político con la riqueza. La manera de hacerse rico era teniendo acceso por medio de las luchas armadas con un rango militar, y eventualmente la Presidencia de la República, que abría la posibilidad de todos los negocios.

Los Presidentes de Venezuela en el siglo XIX, con muy contadas excepciones, llegaron a ser los hombres más ricos del país. José Antonio Páez fue el hombre más rico en su tiempo, los Monagas llegaron a tener una enorme riqueza, Antonio Guzmán Blanco llegó, y alardeaba de ello, a ser uno de los hombres más ricos de América Latina, y esa tradición se perpetuó hasta Juan Vicente Gómez, que llegó a realizar una gigantesca concentración de riqueza.

La guerra y la política sustituyeron la idea de trabajo. Guerra, política y riqueza eran la misma cosa. Esa situación va a perdurar hasta principios de este siglo, cuando se acaba la guerra civil gracias a Juan Vicente Gómez, pero entonces aparece el petróleo. En ese país, que tiene esa mentalidad mágica y azarienta con respecto a la riqueza, el Estado venezolano se hace inmensamente rico, inmensamente dispendioso, inmensamente codicioso de dinero y abre todas las puertas posibles para el enriquecimiento individual. Así se formó un triángulo muy peligroso, una combinación ilícita del poder político al poder económico y la fuerza del Estado. Esa situación trajo como consecuencia inevitable una invitación a la corrupción, que venía del siglo XIX, porque la política venezolana fue inmensamente corrupta, la política de los caudillos fue muy corrupta, pero era modesta porque el país era pobre, pero cuando se destapó esa inmensa riqueza sobre este pequeño país, particularmente a partir de 1973 -no lo escojo por coincidencia con algún Presidente de la República sino porque es el año en que se disparan los precios del petróleo-, en diez años escasos ingresaron 250 mil millones de dólares al Estado venezolano. Piensen ustedes que Venezuela fue siempre un país pobre. El más grande presupuesto que tuvo Guzmán Blanco para Venezuela entera fue de 28 millones de bolívares anuales, el más grande presupuesto que hubo en el siglo XIX fue de 45 millones de bolívares, lo tuvo Joaquín Crespo. La primera vez que un presupuesto nacional llegó a los 100 millones de bolívares fue ya en los años finales de Gómez, y de repente, sobre ese país tan atrasado, tan pobre, llueven en esos diez años, solamente por el petróleo, 250 mil millones de dólares. Nos volvimos locos, se volvió loco el Estado, se volvieron locos los políticos, se creó un inmenso aparato estatal, monstruoso, inconexo, caótico, que encontró la manera de tragarse todo ese dinero, dispersarlo y endeudarnos encima, y desembocar, finalmente, en esta inmensa crisis en que el país está actualmente.

Todo eso forma lo que pudiéramos llamar el telón de fondo para plantear el problema del venezolano y la asociación que el venezolano puede hacer de la riqueza con el trabajo.

No hay que olvidar la avasalladora presencia del juego. Junto con la guerra en el siglo XIX y el petróleo en el actual, hay que añadir el inmenso papel del juego. Habría que hacer un estudio muy serio del juego en Venezuela. Después de la economía petrolera, la actividad económica más importante en Venezuela la constituye el juego. En este momento, entre juegos legales e ilegales, con el patrocinio, con el aplauso, con la ayuda, con la protección del Estado, se deben estar jugando más de tres mil millones de dólares anuales. Una parte de esto es juego legal y otra parte es juego clandestino, que se vuelve de igual forma en una fuente inmensa de corrupción, de ilegalidad, de mentalidad al margen de la ley y de enriquecimiento ilícito. El Estado venezolano no hace nada para contener eso, lo ayuda, lo estimula, ahora vamos a abrir casinos porque parece que con lo que tenemos no es suficiente. Alguien hablaba el otro día que, posiblemente, en este momento en loterías solamente, entre legales, que son las menores, y clandestinas, que son las mayores, toleradas por el Estado con una red de corrupción inmensa,

se deben estar jugando cerca de 200 mil millones de bolívares al año.

Todo eso configura el cuadro que establece la relación que tiene el venezolano entre el trabajo y la riqueza. Cambiar esta mentalidad no es fácil, requiere un esfuerzo gigantesco, una acción política, una acción policial, una rectificación a fondo de prácticas y tolerancias que hemos tenido hasta ahora, una lucha frontal contra el juego, un estímulo real al trabajo, ponerle un tope de alguna forma a la corrupción creciente que han traído el petróleo y el juego en Venezuela. Todo eso es lo que está planteado y por eso considero que esta serie de conferencias viene en un momento muy oportuno. Yo le decía al doctor Machado que sería una lástima que esto se quedara en este salón, donde hay gente muy distinguida, desde luego, pero que lo importante era que lo que aquí se iba a decir, que lo que aquí se iba a presentar, llegara a todo el pueblo, provocara una reacción, sacudiera la conciencia venezolana y provocara una rectificación a fondo de todas esas prácticas que nos han llevado, por muchos caminos, a esta situación en que estamos.

Aplaudo muy sinceramente y sumo todo mi esfuerzo a ese gran proyecto, cuyo alcance es inmenso porque significa, simple y llanamente, cambiar la mentalidad del venezolano... Nada más y nada menos.



*Pedro Berroeta*

Periodista egresado de la Escuela de Altos Estudios Sociales de París.

Es miembro de la Junta Directiva de la Fundación Polar y de la Junta Directiva de Fundafuturo.

Desde los años 70 mantiene un programa diario de entrevistas en Venezolana de Televisión, emisora de la cual fue Presidente luego de su adquisición por el Estado.

Ha sido colaborador de El Nacional y del Diario de Caracas.

Fue Director de Cultura y Propaganda de la Asociación Pro-Venezuela, cuyas campañas creó y dirigió. Trabajó en el Servicio Exterior de Venezuela, fue Agregado Cultural en Francia y Segundo Secretario en los Estados Unidos.

Ha sido autor de numerosas novelas y obras dramáticas con las cuales ha ganado diversos premios nacionales e internacionales. De su producción citamos:

*La Leyenda del Conde Luna*, Premio Nacional de la Cámara del Libro de Venezuela.

*La Salamandra*, ganadora del Concurso Internacional de Novela Simón Bolívar.

*Jonás*, Mención Honorífica Concurso Internacional de Teatro.

## EL TRABAJO Y SU EVOLUCION HISTORICA

*Pedro Berroeta*

**D**EBO DECIR que me complace mucho estar aquí entre ustedes. Allá por los finales del siglo XIII, hubo en España un grupo de guerreros que llevaban el nombre árabe de Almogavares, estaba constituido por catalanes y aragoneses y aquel grupo de hombres mal vestidos, sin ninguna defensa, porque no usaban ni escudos ni armaduras, sacudieron al Mediterráneo con sus batallas y victorias e incluso tuvieron la suerte, como la tuvieron los 10 mil griegos, de tener un cronista que escribió la historia de los Almogavares. Ese hombre se llamó Ramón Montaner. En el curso de sus relatos él preguntaba frecuentemente: "qué os diré" y yo me pregunto ahora, después de haber oído al Dr. Uslar Pietri y al Dr. Henrique Machado y a mi querida amiga María Teresa Castillo, por quien tengo un inmenso cariño y que representa para mí el símbolo de esas horas soleadas de la juventud, de los cuerpos irreprochables y de los sueños perfectos, yo me pregunto: qué os diré; queda poco, verdad, no tengo sino que hablar de mí mismo.

Hace dos años, al día siguiente del último golpe de Estado me atacó una llamada enfermedad misteriosa que es la Miastenia gravis, que generalmente no da sino a los jóvenes y a los millonarios, de ella me ha rescatado un gran amigo que es el doctor Mario de Bastos. En el mes de enero de este año yo estaba muy mal, de tal manera que oí a alguien decir: "Pedro Berroeta está pidiendo pista" y también dijeron en una empresa para la cual yo colaboro, en donde se discutía los que trabajaban y no trabajaban, que yo era uno de los que cobraba sin trabajar; afortunadamente me defendió un periodista y explicó las razones por las cuales mi entrevista había sido suspendida provisionalmente, pero después me puse a pensar y me dí cuenta de que tenía razón ese hombre. Yo he pasado mi vida cobrando sin trabajar, ¿por qué? por la sencilla razón de que he tenido la suerte de hacer lo que me gusta y que me pagaran por ello y esto me llevó, como yo soy uno de esos que llaman trabajadores intelectuales, a acostarme en la cama, porque nosotros descansamos cuando piensa la gente que trabajamos y trabajamos cuando la gente piensa que descansamos y recordé lo que había dicho un gran investigador holandés autor de una de las obras más extraordinarias, que consta Huizinga, que escribió *El Otoño de la Edad Media*, y tuvo mucho éxito en nuestra juventud. El decía que al hombre se le calificaba de Homo Sapiens o de Homo Faber, pero que el proponía que se le dijera Homo Ludens, porque sostenía que

el hombre es el único animal que juega por jugar, porque cuando un gatito persigue una pelota o cuando un perro va a buscar un palo que tiraron y lo trae, ellos están ejercitándose para lo que más tarde va a ser su profesión, pero cuando cuatro venezolanos, digamos, entre los cuales puede haber un Presidente de la República y un Ministro de la Defensa, juegan dominó, están sencillamente disfrutando inútilmente de un momento agradabilísimo, ese es el juego.

Ahora, el Dr. Uslar mencionaba una cosa que es cierta y que es muy antigua en Venezuela y que es la afición del venezolano al juego, que es la traducción sencillamente de la inseguridad en la cual vive, pero yo propondría que ese nombre de Homo Ludens se cambiara y no ponerlo como juego, sino transformar el trabajo en un juego. Mientras nosotros no logremos hacer que un hombre se gane su vida haciendo lo que le guste, la sociedad estará desorganizada y tendrá una serie de conflictos. No se trata ni de reivindicaciones económicas, ni de distribución equitativa de la riqueza, sino del hecho de que si a mí me gusta la plomería yo pueda ser plomero, y que yo no tenga la obligación de estudiar para ser médico, porque mi padre fue albañil y él quiere que yo ascienda socialmente. Y llegué más adelante y recordé lo que todos sabemos del Génesis en la Biblia, de que cuando Dios descubre que Adán ha hecho lo que todos hoy hacemos tan placenteramente, es una cosa absurda porque El castiga al hombre por el uso de órganos que El le dió. El dice "maldita sea la tierra, porque obedeciste la voz de tu mujer y comiste del árbol prohibido... y ganarás el pan con el sudor de tu frente..." entonces El metió en todos nosotros, descendientes de la cultura judeo-cristiana, la idea de que el trabajo es un castigo y una condena y esto se suma a lo que dijo el Dr. Uslar sobre la descalificación social del trabajo, el hombre que trabaja es un hombre que está condenado por Dios, y si yo no trabajo es porque Dios me quiere.

Esto es un concepto totalmente diferente de los anglosajones, porque tanto Lutero como Calvino sostenían que cuando un hombre trabaja y le va bien es porque tiene la bendición de Dios: son dos conceptos totalmente diferentes.

Hay que añadir otra cosa, cuando llegan los conquistadores aquí y comienzan a enviar de aquí para allá los primeros informes de los dominicos y los jesuitas, que recopila muy inteligente y muy brillantemente Denzil Romero en su Códice del Nuevo Mundo, hay un informe del Padre Fray Pedro de Aguar donde cuenta que los indígenas venezolanos se reunían para cosechar, para pescar, para recolectar la tierra, y lo hacían cantando y riendo, es decir, estaban jugando, se estaban divirtiendo. Por otra parte, los colonialistas ingleses cuando, allá en Africa antes de que dejaran la herencia de los parlamentos ficticios que han acabado con la cultura africana, querían que trabajaran los negros, los ponían a cantar y a bailar, de este modo, hay el concepto cristiano del trabajo como maldición y el concepto del trabajo como juego y diversión y como una manifestación de la alegría vital, ahí está planteado este problema.

Yo le propondría a los conferencistas que estudiaran, además de todo lo que

propuso el Dr. Uslar, si no habría forma de cambiar el concepto de trabajo y la única forma de cambiar el concepto de trabajo es organizar la escuela, la educación primaria, la educación preescolar y de allí proyectar hacia el futuro una organización en que cada hombre, así como nosotros tenemos las huellas digitales que indican que cada uno de nosotros somos un ejemplar único, que cada venezolano pueda encontrar la forma de ganarse la vida en lo que a él le gusta.

Yo recuerdo que cuando yo era estudiante de Derecho, a mí no me gustaba el Derecho, una vez uno de mis tíos en cuyo bufete yo trabajaba, en vez de pasar en limpio un documento, me dieron a redactar algo y uno de mis tíos dijo: "cónchale pero si este muchacho es inteligente" lo habían descubierto en ese momento, ¿por qué? porque yo me puse a hacer lo que yo sabía hacer y lo que yo quería hacer. Entonces, precisamente ustedes que manejan la fuerza de trabajo, deben buscar la forma de cambiar el concepto de trabajo, no como un castigo de Dios, como eso que oí una vez a un locutor de radio que decía, menos mal que hoy es viernes, porque mañana no tendré que levantarme a las 6 de la mañana, ¿de quién es la culpa? yo creo que es una organización equivocada de la sociedad, no es a través de sindicatos ni de reivindicaciones que se va a llegar a una sociedad más justa, en una sociedad en que cada hombre sea un hombre. La suerte que tenemos actualmente es que estamos viviendo la época de la destrucción de las masas, como al comienzo del Renacimiento, ese primer estado totalitario que fue la Edad Media se destruyó y surgió el renacentista, el hombre que llegó a firmar sus cuadros, porque antes era un trabajo anónimo. Yo creo que estamos viviendo, con este fracaso de ese gran engaño del cual padecemos tanto nosotros que fue la llamada Unión Soviética, eso es una manifestación de la destrucción de las masas, tenemos que acabar con las masas, y ese es un temor de los partidos políticos que al acabarse las masas, ese concepto monolítico, para que surja el individuo que disiente y opone a la opinión general su propia manera de ser, ese es el camino que debemos buscar nosotros los venezolanos. Debemos tener como un orgullo el título de tercer mundo, porque así como el Dr. Uslar mencionaba la búsqueda del tercer imperio, nosotros tenemos que buscar una tercera forma de vivir que no es la del carosi de los jóvenes japoneses que se mueren siendo ejecutivos a los 30 años de tanto trabajar; ni lo que está pasando en Europa que no es un ejemplo para seguir, porque nosotros nos consideramos un pueblo infeliz y con miseria, pero en Alemania hay un 10% de desempleados, como lo tenemos hoy aquí, lo que está pasando en Yugoslavia no es un ejemplo para nadie. Por fin los irlandeses han suspendido esa masacre mutua que se venían haciendo. Vamos a seguir nuestro camino, somos tercer mundo, muy bien, entonces recuerdo esa Venezuela que yo alcancé a vivir y a disfrutar, era una Venezuela pobre, indudablemente, pero había una calidad de vida que hoy no tenemos, porque no es lo mismo comerse un pollo frito, que lo que decía María Teresa hace un momento, que en su casa se comía arroz y caraota.

Yo invito a los sociólogos y a los investigadores que van a hacer esta serie de conferencias, a ver si podría haber alguna forma de acentuar de tal manera la

educación preescolar, que vaya clarificando la meta de esos niños que van a ser mañana jóvenes y trabajadores, de manera que se transforme el concepto de trabajo; y por parte de los industriales también, saber que su bonanza depende de la bonanza de los consumidores y los consumidores son los obreros que trabajan para ellos y que despierte una idea de que tiene que haber un concepto y un progreso armonioso como si fuera una sinfonía y yo, personalmente creo, que eso podría ser un camino y me permito decir esto y ser todavía más breve que el Dr. Uslar.

Muchas gracias.



**Pedro León Zapata**

Artista plástico y humorista.  
Ejerció la docencia en la Facultad de Arquitectura y Urbanismo de la Universidad Central de Venezuela, en la Escuela de Artes Plásticas "Cristóbal Rojas" de Caracas y en la Escuela de Artes Plásticas de Acapulco en México.  
Recibió el Premio Nacional de Artes Plásticas en 1980 y el Premio Nacional de Periodismo en 1967.  
Entre sus publicaciones destacan: *Lo menos malo de Pedro León Zapata*, *Caracas, Monte y Culebra*, *Breve Crónica de lo Cotidiano* y *Los Gómez de Zapata*.

## EL OFICIO DEL ARTISTA: EL ARTE COMO TRABAJO

*Pedro León Zapata*

**C**UANDO me invitaron a hablar aquí sobre el trabajo, me dijeron que debía traerlo todo escrito, pero yo prefiero esto que estoy haciendo: ir hablando con ustedes y a ver qué sale. Veremos lo qué ocurre, y en qué consiste esta forma de trabajo, éste de ahora, que no puedo definir porque aún no ha ocurrido, sino que va a ir ocurriendo, transcurriendo.

El tema da miedo, porque esto del trabajo es un poco como la moral, la familia y los principios religiosos: por ese camino se puede llegar hasta la Bandera, el Escudo y el Himno Nacional, temas sumamente respetables, y al mismo tiempo, fáciles de defender. Digamos, por ejemplo, la moral, los principios morales, que los puedes aprender en cinco minutos y ya puedes fastidiar a todo el mundo con críticas incontestables, sea en el campo de la pintura, en el de la poesía, en el de la política o en cualquier otro campo. Lo mismo ocurre con la Patria. Si uno le echa encima la Patria a una persona, la aniquila, porque la Patria, como argumento, es densa y apabullante.

No soy de los que mandan a trabajar a la gente; ni de los que hablan de las altísimas virtudes del trabajo... de esas cosas que se aprenden rápido y que no valen nada. Creo que sólo vale lo que a uno se le ocurre y lo que uno inventa, lo que uno crea, y no las dos o tres cosas que puede memorizar cualquiera para abrumar a los demás.

En el campo del arte, en el cual me correspondió ubicar este tema, es todavía más difícil hacer cualquier comentario, porque los artistas nunca hacen alarde de trabajar. Es más, los artistas ignoran que trabajan y mientras más trabajan, menos lo saben. Ejemplo: Pablo Picasso, quien nunca supo que trabajaba. ¿Qué impulsaba a un artista de ese tamaño -y con una cuenta bancaria igual de grande- a seguir trabajando todos los días de su vida? Algo bueno que tenía por dentro lo obligaba a convertir en realidad todo lo que imaginaba.

Hablar de las razones por las cuales los artistas trabajan y en qué consiste el trabajo de los artistas, es demasiado comprometido, por lo que dije hace un momento: lo único que cuenta es lo que se inventa, lo que se extrae de esa nada que se tiene por dentro. Y como cada artista tiene un modo de ser distinto, un modo de concebir el mundo diferente, y una manera individual de realizar su obra, no

se tiene dónde clasificar lo que hace, en qué gaveta ponerlo. Un artista no es un empleado que cumple con un horario, que llena formularios, que hace esas cosas que hacen los que dicen que están trabajando; que se levanta a cualquier hora o quizá se levanta todos los días a las 6 de la mañana y trabaja de 6 a 8, se toma un café y luego trabaja de 9 a 12. Cada cual tiene su procedimiento. Pero puede haber un artista que no trabaja nunca, que deja pasar larguísimo períodos sin hacer nada, y de repente da un golpe, iluminado por quién sabe qué cosa, y agarra un lápiz y se pone a escribir, por ejemplo, "Pedro Páramo", y después de que lo escribe, nunca más vuelve a escribir. Yo creo que más trabajo le costó a Juan Rulfo no seguir escribiendo, que escribir "Pedro Páramo". Tal vez pensó: "No vuelvo a escribir más, porque a lo mejor me sale algo todavía mejor". Y se hubiera muerto de la impresión.

Ya lo dije: voy a hablar desde el punto de vista mío y de mi manera de enfrentar el trabajo artístico. Decir que Juan Rulfo escribió una obra de trascendencia es como decir: el trabajo artístico sirve para algo, es un trabajo de verdad.

Veamos otro caso: Francis Picabia fue un pintor y poeta a quien se le ocurrió crear una revista. Era su propietario y dirigía la publicación, además de que escribía casi toda la revista él sólo. La revista tenía un nombre muy sugestivo: se llamaba "391" y Picabia editó varios números. Pero de repente se le ocurrió - porque su imaginación era muy grande - sacar otra revista. Entonces sacó "Caníbal", publicó un número y la siguiente vez, en lugar de sacar el número 2 de "Caníbal", sacó un número más de "391" y en primera página puso: "No pude seguir haciendo "Caníbal" porque era demasiado estúpida".

A mí me parece genial que una persona dedique tanto de su vida, tanto esfuerzo, a nada. Hay artistas así. Me parece definitivo, importantísimo. Marcel Duchamp, íntimo amigo de Picabia, pero más práctico, metió una pala en un montón de arena y la mandó a un salón de arte. El era jurado en ese salón, y la había mandado bajo un seudónimo, porque si la mandaba con su nombre, los otros miembros del jurado la iban a aceptar y él, evidentemente, lo que quería era que la rechazaran. Entonces se sentó junto al resto del jurado, los demás rechazaron la obra y Duchamp les dijo: "Renuncio a este jurado porque ustedes son una partida de imbéciles que no saben apreciar el valor de esa obra extraordinaria, que es mía". Tiempo después se consiguió un urinario, le colocó un letrero que decía "Fuente" y lo mandó a otro salón de arte.

Esos dos, Picabia y Duchamp, no se conformaban con ser como eran, sino que además escogían muy bien a sus amigos, como Man Ray, quien un día agarró una plancha - una plancha de planchar - y le colocó por la parte lisa una hilera de clavos. Esa era su obra de arte, y la llamó "Regalo". Veamos: aquél hace un revista que considera estúpida; el otro convierte en "Fuente" un urinario que ni siquiera hizo él, sino que lo compró quién sabe dónde (si es que lo compró) o lo encontró en un basurero; y este Man Ray hace una obra absolutamente inútil, porque con esa plancha no se puede planchar. Uno se pregunta entonces si eso que hacían ellos

era trabajo: ¿merecen el calificativo de "trabajo" las realizaciones enumeradas anteriormente?

¿Quién sabe si eso será o no será trabajo?, dentro de las definiciones que del trabajo se han dado durante años (sobre todo en el campo económico), aunque yo creo que ellos jamás se plantearon que lo fuera. Tal vez eran enemigos del trabajo porque también eran enemigos del arte, y tal vez les ofenda que uno los cite aquí como artistas, a ellos que eran enemigos militantes del arte, que no querían nada con el arte, y cuyos esfuerzos estaban dirigidos contra él.

Lo que ellos hicieron no tiene nada que ver con la pintura de Delacroix, ni con la pintura de cualquier época anterior, ni con la escultura de Rodin, ni con la escultura de nadie.

Y si uno se sigue preguntando qué era entonces lo que hacían Picabia, Duchamp y otros como ellos, concluye en que aquello no era arte, porque no podía ser arte la creación de los enemigos del arte, ¡pero terminó siendo la gran revolución artística del siglo XX! El arte de este siglo es un gran arte, como consecuencia de lo que significó entre otras cosas, ese urinario de Marcel Duchamp.

Picabia, Duchamp y Ray pertenecen a una época anterior al Dadaísmo, movimiento que conservó frescas sus influencias. El Dadaísmo repudiaba todas las formas tradicionales de expresión artística. Decían cosas como ésta: "si uno lee en voz alta durante una hora un libro de Anatole France, la boca le huele mal". Así era su crítica de arte. ¿Tiene sentido decir estas cosas en una conferencia sobre el trabajo? Yo creo que sí, porque si uno no las dice, ¿qué cosas dice? ¿las cosas que más trabajo le costaron a quienes las realizaron? ¿para qué sirven? ¿importa la cantidad de trabajo que se invierte en una obra de arte? ¿acaso cuando un artista hace en dos minutos lo que algunos llaman "un garabato", está haciendo menos arte que otro que está durante meses pintando una porquería?

Porque dibujar como Rembrandt es fácil, facilísimo, tan fácil como dibujar como Rafael, sólo que cuando yo digo que es fácil dibujar como Rembrandt, me olvido de agregar: "...si uno es Rembrandt". Lo mismo le pasaba a Rafael. A Rafael todo le salía prodigioso, le salía como de Rafael.

A Rafael desde jovencito "le salían" obras maestras. A Picasso, desde niño, también. Hasta extremos tan repugnantes que Picasso hizo que su padre abandonara la pintura. Picasso siguió pintando y pintado durante casi un siglo, y a lo mejor todavía sigue pintando, porque todos los días aparecen nuevos cuadros con su firma.

Si he venido aquí a decir cosas tan deshilvanadas, es por culpa de los dadaístas, a quienes quise poner de ejemplo en esta conversación sobre el trabajo. Escogí el Dadaísmo por ser el movimiento artístico más loco del siglo XX, más que el Surrealismo, consecuencia del Dadá o Dadá organizado. El público le hacía cosas horribles a los dadaístas, les tiraba cosas y hasta pedazos de carne y vísceras, lo

cual demuestra que el público era más dadaísta que los propios dadaístas. Aludí a los dadaístas porque estaban todo el tiempo a la expectativa, a ver qué les caía en la imaginación, siempre pendientes de llevar a la tela o al papel lo primero que les pasara por la cabeza. Si no les hubiera pasado nada por la cabeza, no hubieran tenido nada qué llevar a la tela o al papel, de ello dependía que trabajaran poco o mucho.

Un artista, un pintor en Venezuela, debe trabajar poco, porque el mucho trabajo no se concibe. Y no debería ser así, porque cuando un artista no trabaja es porque no se le ocurre nada. Un artista no puede dejar de hacer las cosas que se le ocurren.

El análisis, los comentarios y las observaciones que puedan hacerse sobre el trabajo de los artistas se hacen difíciles cuando nos toca hablar del poder creador que ciertos artistas tienen, poder que elogí por igual en la escasa obra de Rulfo y en la abundantísima de Picasso. Nadie podría entender que André Breton iba a escribir el Manifiesto Surrealista sin que se le hubiera ocurrido, por la sola obligación de trabajar, pero pudo hacerlo porque se le ocurrió, y nadie más pudo redactarlo porque a nadie más se le ocurrió. El artista trabaja porque la cabeza le da, y el que no trabaja es porque la cabeza no le da, o le da menos. Por eso es tan complicado hablar de la forma en que trabajan los artistas.

Cuando yo era niño, trabajaba en mi casa una señora lavando ropa, y lo hacía de una manera muy particular porque iba guardando los restos de las panelas de jabón azul hasta hacer con ellos una bola, con la cual lavaba mucho mejor. Ella lavaba de todo, hasta los delicados fluxes de lino. Luego les pasaba una plancha muy caliente y los trajes quedaban blanquísimos e impresionantemente bien planchados, como nuevos. A ella lo que más la enorgullecía era cuando venía gente a la casa y nos preguntaba -luego de vernos impecablemente trajeados- en qué tintorería nos lavaban los fluxes. Nadie podía creer lo que veía, porque no se daban cuenta de que contemplaban las obras de una artista, artista de mucho mérito, dicho sea de paso, por lo que supone haber hecho en aquella época eso que hoy se conoce como "arte efímero". Ella fue una pionera en ese arte, porque no hay arte más efímero que un flux de lino bien planchado, el cual, a la primera sentada, se pone como un acordeón.

La dedicación, el cuidado y la pasión con que la lavandera de mi casa trataba la ropa, solamente se puede apreciar en algunos artistas escogidísimos, en los cuales se observa ese desprendimiento de quien hace arte: sin saber que se está haciendo. En cualquier manifestación o en cualquier oficio que uno realice, uno es artista si le pone el mismo empeño. No es necesario que sea un pintor o un poeta. La Patria no necesita pintores ni necesita poetas. Además, nadie hace nada por la Patria. Una de las cosas que tienen ciertos intelectuales, es que viven diciendo que ellos hacen lo que hacen en nombre de Venezuela. Eso es mentira. Baudelaire en sus "Diarios" tiene observaciones notables acerca del mundo que lo rodeaba, del ambiente artístico, de la cultura y de la poesía de su época, y en un pasaje se refiere a una reunión en la cual un grupo de personas charlaba sobre el acto sexual: "...

no faltó algún cínico -citamos a Baudelaire- que dijera que la finalidad del acto sexual era engendrar soldados para la Patria". Eso no lo cree nadie e igual es mentira decir que el arte se hace por la grandeza de la Patria. El arte es algo que se hace porque no se puede hacer otra cosa, porque es algo que uno se tiene que sacar de adentro, porque si no se lo saca, se enferma, le hace daño. Uno tiene que soltar ese veneno que se le ocurre y el que no lo suelta es porque no se le ocurre. Quienes nunca tienen ocurrencias, pasan toda la vida hablando mal de aquellos que sí las tienen y las convierten en realidad.

Entre nosotros, muchos "artistas" utilizan el arte como un pretexto para acceder a algún cargo público, obtenido el cual no hacen más "arte" porque ya llegaron adonde se habían propuesto. No vuelven a escribir o a pintar, a menos de que surja una emergencia, otra meta por alcanzar en el escalafón, para la cual es requerido un libro de poemas o un cuadro. Créanme, hay gente así. Aunque yo no he venido a hablar mal de los artistas, tampoco bien, sino a decir las cosas que se me han ido ocurriendo y por eso menciono también este aspecto, que tiene que ver con el concepto del trabajo artístico, entendido como algo que se hace con una finalidad concreta, no de desahogar algo que uno tiene por dentro, sino más bien disfrazando intereses personales tras la excusa de querer contribuir a la grandeza de la Patria. Un artista no persigue objetivos de esa naturaleza y cuando se los plantea y utiliza argumentos tan supuestamente elevados para obtenerlos, hay que mirarlo con una gran desconfianza.

No creo en el arte moderno. No creo en el esfuerzo denodado de algunos que están empeñados en hacer pintura moderna, porque lo bueno que tiene la pintura es lo vieja que es. La pintura es una de las manifestaciones más antiguas que existen y ésa es su gran cualidad. Ser pintor y ser antiguo es la misma cosa, por eso es bueno lo arcaico. Uno debe buscar el arcaísmo y pensar en qué tan antiguos pueden salirle los cuadros, que todos sean como el bisonte de Altamira, que no había sido pintado nunca antes, en lugar de estar buscando dejar boquiabierto a la gente con tanto modernismo que no tiene nada que ver con la pintura.

La pintura es un arte antiguo, prácticamente en trance de desaparición desde que nació. Incluso ha estado en decadencia desde que los griegos pintaban aquellos frescos tan impresionantes que hasta los pájaros se acercaban a picotear las frutas representadas. La pintura está en decadencia desde la Cueva de Altamira y no existe pintura moderna. La pintura es un arte tan antiguo como la plancha de Man Ray. Es una forma antiquísima de expresión y por eso debe ser que esos artistas -Man Ray, Marcel Duchamp, Francis Picabia- obtuvieron a la larga y a su pesar tan grandes éxitos: por ser tan enormemente antiguos, se permitieron inventar el arte de nuestra época.



*Leonardo Carvajal*

Licenciado en Educación graduado en la Universidad Católica Andrés Bello (1974), con Doctorado obtenido en la Universidad de Barcelona (1994). Actualmente es Presidente del Consejo Nacional de Educación, Profesor en la Escuela de Educación del Departamento de Metodología de la Investigación Universidad Central de Venezuela. Ha realizado publicaciones en las áreas de Historia de la Educación en Venezuela y Políticas Educativas, y colaborado en las revistas *Cuadernos de Educación, Papeles Universitarios, Revista de Pedagogía, Sic*, entre otras.

## EL TRABAJO EDUCATIVO: EL DOCENTE Y EL ESTUDIANTE

*Leonardo Carvajal*

**U**NA de las tantas cosas que agradezco de la formación que recibí de los jesuitas es que se nos acostumbraba a tratar de responder derechamente a la pregunta o al tema que nos había sido planteado, evitando las divagaciones o las confusiones con otros temas conexos o parecidos. Esa costumbre, la de delimitar el tema que se abordará, diferenciándolo de otros que no se tratarán, me lleva a plantearles primero que nada de lo que no hablaré en esta exposición.

No hablaré de "la educación y el trabajo", entendidos como dos esferas separadas que tienen algunas relaciones entre sí. Tampoco voy a analizar "la educación para el trabajo", sea que se aluda con este término a un área de los planes de estudio de nuestra escuela básica y media o a una determinada finalidad utilitaria del proceso educativo. Ni tampoco me voy a referir a "la educación en el trabajo", denominación que apunta a una peculiar modalidad de capacitación laboral, consistente en que tal aprendizaje se realiza no en los talleres de los planteles sino en el interior de la empresa bajo la figura de las pasantías.

Cada una de las tres formulaciones anteriores daría lugar a tres enfoques distintos de contenido que, repito, no son los que manejaré porque el tema que me solicitaron, el trabajo educativo, implica mirar a "la educación como trabajo", o a "la educación en cuanto trabajo".

Naturalmente, cabe la duda ante el término. ¿Es qué acaso la educación es un trabajo? Sobre todo porque en nuestra cultura no se le suele entender así. Ya casi entramos, pues, en materia, pero antes quiero indicar los cinco aspectos que pretendo desarrollar.

El primero aludirá al hecho de que, en nuestra cultura, la educación no es considerada como un trabajo.

Inmediatamente, sustentaré por qué, para mí, la educación sí es un trabajo, un trabajo peculiar, pero un trabajo en fin de cuentas.

En tercer lugar, me detendré en el análisis de las características que tiene buena parte del trabajo educativo en Venezuela, las cuales provocan su desvalorización y la de su producto.

Debería también hablar sobre el contraste que se establece entre las tipologías

del ciudadano y del trabajador que se necesitan para la consolidación de una democracia participativa y de una economía competitiva y ciertos rasgos negativos del proceso de trabajo educativo cuyas secuelas dificultan enormemente la consecución de tales propósitos.

Igualmente, habría que esbozar algunas ideas en torno al nuevo estilo educativo que puede contribuir a formar mejor al ciudadano y al productor. Pero me temo que el tiempo programado para mi exposición inicial, de una hora, me impedirá abarcar todo el esquema previsto.

### **En nuestra cultura, la educación no es entendida como un trabajo**

Comencemos, pues, con el primer asunto: el hecho de que en el modo dominante de entender la realidad, en nuestra cultura, la educación no es considerada como un trabajo. Me referiré de entrada a la clásica pregunta que se le suele hacer a un joven venezolano a quien otro joven o algún adulto apenas están comenzando a conocer: ¿estudias o trabajas?

Refleja esa pregunta un enfoque dicotómico que enfrenta a ambas realidades, la del estudio y la del trabajo. O se estudia o se trabaja. Por lo tanto, para este modo de ver la realidad, el estudio no es un trabajo. Y es por eso que los padres que quieren corregir a los hijos que no rinden en sus estudios, los amenazan con la frase de rigor: "si no quieres estudiar, te voy a poner a trabajar...".

No hay que argumentar mucho sobre el asunto. En nuestra cultura, estudio y trabajo aparecen ya no sólo como realidades distintas, sino como antitéticas, esto es, opuestas y hasta contradictorias.

Todavía persisten fuertes reminiscencias, en el fondo, del prurito colonial, aquel que establecía que el estudio era para los "señoritos", aquellos que nunca iban a necesitar trabajar. Claro, también ha llovido mucho desde aquel entonces y muchos han predicado en favor de relacionar una cosa con la otra, el estudio con el trabajo. Como uno de los frutos de tales intentos por acercar a los dos lejanos polos, encontramos desde hace años un área curricular denominada "educación para el trabajo" en nuestra educación básica.

El que esa área exista con tal denominación revela dos cosas. La primera: que, implícitamente, se considera que el resto de las otras áreas de formación no preparan para el trabajo. La segunda: que la educación es entendida como una fase previa a la incorporación al trabajo y, por lo tanto, como una actividad de naturaleza distinta a éste.

### **La educación sí es un trabajo**

No pretendo sentar cátedra en torno a esta afirmación sino más bien proponer una reflexión que implique abordar al hecho educativo bajo otro prisma. Me inspiro para lo que voy a plantear en un texto de Gabriel Ugas<sup>(1)</sup>, profesor de la

ULA-Táchira, titulado "La educación como trabajo", publicado en 1988. El establece allí una matriz analítica que permite homologar a la educación y al trabajo en cuanto a procesos. Yo asumo en gran parte sus criterios con algunas modificaciones que creo necesarias. Sin embargo, el tiempo de que dispongo no permite explicar en detalle lo que él plantea y los cambios que yo realizo a su esquema.

Lo importante es indicarles con claridad los elementos constitutivos de ese peculiar proceso de trabajo que es la educación. Esos elementos son, al menos cinco:

El primero, es la existencia de los sujetos que trabajan, en forma organizada. En este caso nos referimos a los docentes y a los alumnos en el marco de la vida escolar.

El segundo, tiene que ver con el objeto sobre el que se trabaja. En este caso peculiar, sobre todo si se mira a los estudiantes, coincide el sujeto que trabaja con el objeto sobre el que recae ese trabajo: las capacidades y las características de personalidad de los educandos. La educación implica un cultivo de la personalidad. Maestros y alumnos ejercitan ese cultivo y predominantemente los alumnos son, a su vez, cultivados. Se trabaja, pues, sobre las capacidades intelectuales, sobre la voluntad, sobre los valores, sobre los hábitos de las personas.

El tercer elemento lo constituyen los instrumentos de trabajo que para el caso escolar son múltiples: los programas de estudio, los libros de texto y, en general todos los recursos instruccionales que, usados por docentes y alumnos, contribuyen a realizar de manera adecuada el trabajo planteado.

La finalidad de ese trabajo educativo es obtener un resultado o un producto, que no es otro que el aprendizaje y la formación de los estudiantes aunque, por supuesto, también el docente, en la medida que aquilata su experiencia y su capacidad profesional obtiene, como fruto o producto de ese trabajo, la propia superación como persona y como profesional.

Pero es evidente que el elemento más importante de esta homologación del proceso educativo con el proceso de trabajo aún debe ser destacado. Porque ya aludí al sujeto del trabajo educativo, al objeto del mismo, a los instrumentos de ese trabajo y al fruto o producto esperado.

Falta indicar que todos esos elementos se ponen en juego precisamente en el trabajo mismo, en las labores del trabajo educativo. ¿Cuáles son esas labores? Las actividades escolares o el conjunto de tareas que realizan docentes y estudiantes en un marco organizativo, en un espacio determinado y en unos tiempos prefijados, con pautas que definen el quehacer de cada quien, procurando todos actuar

1 UGAS FERMIN, Gabriel. *La Educación como trabajo*, Publicaciones del Círculo de Estudios Epistemológicos de la ULA-Táchira. San Cristóbal, 1988.

concertadamente, con arreglo a una disciplina, para lograr determinados propósitos. Porque la actividad escolar es todo eso que acabo de dibujar, es un trabajo. Porque es una actividad colectiva de seres humanos que está normada y busca alcanzar determinados logros. Porque esa actividad se descompone en multitud de pequeñas acciones, de acuerdo con secuencias e instrucciones prefijadas, en la búsqueda de construir algo: el aprendizaje de conocimientos, el desarrollo de habilidades intelectuales y el reforzamiento de valores.

Alumnos y profesores no se reúnen por azar, ni conviven en un espacio y un tiempo determinados para dar rienda suelta a impulsos espontáneos sin un fin determinado. No, ellos trabajan, con el sentido que tiene el verbo trabajar en nuestro idioma.

Así, entendemos que trabajar es "procurar sostener alguna cosa o fin con actividad y cuidado", como bien dice el diccionario. También, dice que es "ejercitar una actividad ajustándola a un método y a un orden". O que es "ocuparse con empeño en alguna cosa esforzándose por conseguirla".

Es, pues, la práctica pedagógica escolar un trabajo. No es un entretenimiento, no es un pasatiempo, no es un "happening" de imprevisibles consecuencias, no es una experiencia azarosa, no, la actividad educativa en cuanto que implica método, orden, secuencia, premeditación, perseverancia, disciplina, esfuerzo, organización, propósito, es justamente una verdadera labor educativa, expresión que solemos usar sin desentrañar toda la fuerza que el vocablo tiene. Porque "labor" no es otra cosa sino "la acción de trabajar y el resultado de esta acción".

### Rasgos del trabajo educativo que tienden a desvalorizarlo

Estamos ubicados, pues, en el asunto sobre el que quiero hacer un mayor número de precisiones en esta charla. Vamos a mirar con detenimiento a lo que ocurre en el aula, entendida como el microsistema educativo más inmediato y palpable, definido por unas actividades, un espacio, unos tiempos, unos papeles a desempeñar y unas coordenadas organizativas, tal como lo plantea José Gimeno Sacristán <sup>(2)</sup>.

Dentro de ese microambiente vamos a reflexionar especialmente sobre lo que ocurre con las denominadas tareas o actividades que involucran tanto a los docentes como alumnos. Y nos centraremos en las "tareas" porque, como bien señala el diccionario <sup>(3)</sup>, una tarea es un "trabajo que debe hacerse en un tiempo limitado".

2 SACRISTAN, José Gimeno. *El Currículo: una reflexión sobre la práctica*. Editorial Morata. Madrid, 1993.

3 Todas las definiciones de las palabras referidas están tomadas del *Diccionario de la Lengua Española*, de la Real Academia Española, Vigésima Primera Edición, Espasa-Calpe. Madrid, 1992, dos tomos.

Pero iré más allá de la acepción que tiene en Venezuela ese término escolar. Entre nosotros, la tarea es la actividad o el trabajo que el escolar debe cumplir en su casa y presentar posteriormente al docente. Asumiré, más bien, y sin excluir el sentido aludido, el enfoque que maneja Gimeno Sacristán, quien hace sinónimas a las tareas y a las actividades escolares.

Entendida así, la tarea es la faena o actividad que es desencadenada por el docente en el aula y que implica un quehacer interactivo de éste con sus estudiantes. En el tiempo previsto para su realización se ponen en juego las energías de unos y otros en pro de la consecución de un objetivo a través de secuencias temporales. Puede ser que la tarea escolar se inicie y finalice en el aula. Puede ser que se prolongue más allá en la medida que los estudiantes deben realizar nuevas actividades complementarias en bibliotecas, en sus casas o en cualquier otro ambiente, para venir posteriormente a cerrar el ciclo nuevamente en el aula.

En tal sentido, la vida escolar, el trabajo escolar, no es más que la articulación recurrente de múltiples tareas que, al menos formalmente, se engarzan de manera orgánica unas con otras. Por eso, puede postularse que la tarea es la unidad mínima de sentido para el análisis del trabajo escolar.

José Gimeno Sacristán aborda y delimita a la tarea escolar con mucha prolijidad. Por la precisión conceptual de que hace gala este autor, me voy a permitir leer una serie de referencias suyas que nos terminarán de aclarar el sentido y características de las tareas escolares.

Entiende a las tareas como los "...elementos nucleares estructuradores del comportamiento profesional de los docentes dentro de los ámbitos escolares, porque facilitan que éstos se desenvuelvan con cierta soltura en el ambiente de clase y realicen las funciones básicas que tiene la institución escolar, asignadas por la sociedad, instruir, mantener un ambiente de trabajo, controlar la conducta del alumno dentro de unos determinados moldes de comportamiento, colaborar, en suma, en la socialización del alumnado dentro de una cultura, de unos valores, de unos patrones de conducta social" <sup>(4)</sup>.

Vistas así, las tareas son uno de los elementos claves en torno a los cuales los docentes estructuran su acción. El otro lo constituyen los contenidos curriculares. A su vez, los materiales didácticos sintetizan ambos elementos en una propuesta determinada. Entre esos materiales o recursos didácticos, el libro de texto se muestra como el principal soporte de la estructuración del trabajo escolar. En ellos se sugieren o se ordenan las secuencias explícitas de contenidos y de actividades o tareas a realizar <sup>(5)</sup>.

4 SACRISTAN, José Gimeno. *Op. Cit.*, p. 280.

5 *Ibidem*, p. 304.

En verdad, debemos entender que un aula es un ambiente muy complejo donde ocurren o pueden ocurrir una gran multiplicidad de situaciones y procesos. Todo profesional, de hecho, recurre a unas cuantas rutinas de procedimientos para desenvolverse en sus ambientes típicos. El médico, por ejemplo, las ejecuta en su consultorio. El docente también las usa y esas rutinas que le simplifican la complejidad potencial de la vida en el aula no son otra cosa que "...conocimiento profesional estratégico, un saber hacer muy ligado a las condiciones de la práctica real, que supone poner en funcionamiento, en situaciones reales, diferentes principios, normas, etc., conjuntamente, aun siendo muy diferentes entre sí, y que se integra junto al conocimiento profesional sobre la materia que se enseña, sobre principios psicológicos y pedagógicos diversos, gracias a la experiencia profesional" (6).

Insisto, pues, en que "las tareas son esquemas prácticos de actuación que simplifican en 'imágenes de acción' requerimientos curriculares, medios didácticos, formas de llevar a cabo la actividad, y que además ordenan, resumen y hacen operativo el saber hacer profesional, la experiencia personal del profesor y la comunicación de ese saber entre los enseñantes" (7).

A su vez, los alumnos "...categorizan sus percepciones sobre lo que es la enseñanza, guían y regulan su comportamiento en la clase de acuerdo con la percepción que desarrollan respecto de las tareas que realizan. No sólo son un marco de referencia para percibir e interpretar lo que es la enseñanza y sus profesores, o la situación escolar en general, sino que pasan a convertirse en organizadores de toda su conducta. La tarea sugiere al alumno cómo debe aprender, de qué forma hacerlo, cómo cumplimentar un trabajo, con quién hacerlo, qué rendimiento se considera más valioso porque es el valorado como más relevante, y lo que se espera de él, en definitiva, qué aptitudes y patrones de conducta pasan a ser los que producen más éxitos en los contextos educativos, introyectando todo ello en valores de referencia para el propio autoconcepto personal como aprendiz y en diferentes áreas curriculares" (8).

Entonces, va quedando claro que "En tanto que esquemas prácticos, las tareas son el recurso para gobernar la acción en el aula. Algo que puede parecer trivial e insignificante, pero que tiene un valor estratégico de primer orden entre los profesores. Estos, en el ejercicio de su práctica profesional, seleccionan tareas que les suponen recursos útiles para dar salida a la exigencia de 'mantener' la actividad con un grupo de alumnos durante tiempos prolongados, dando respuesta a la vez a las exigencias del currículum tal como ellos las interpretan" (9).

Es por todo lo indicado que se ha escogido a la tarea escolar, a esa peculiar interacción del docente con sus alumnos, como el elemento primordial "...significativo y manejable, que estructura toda la práctica, que conecta saber y saber-hacer, sintetizando elementos u opciones muy diversos en el contexto de acción que configura" (10).

En cambio, aludir al método de enseñanza-aprendizaje supone enfrascarse en un "conglomerado complejo de supuestos de orden epistemológico, psicológico, organizativo" (11). Se necesitaría, sigue diciendo Gimeno Sacristán, de "categorías muy diversificadas para fijarlo, tipificarlo y poder distinguir unas situaciones o modelos de otras diferentes" (12).

Y ello porque "el método o actividad metodológica es 'una síntesis práctica de opciones tomadas en variables de orden psicológico, didáctico, filosófico que, para ser comprendido, requiere un análisis de las posturas que toma en muy diversas dimensiones" (13). En cambio, la tarea o actividad escolar es "...una categoría integradora, un esquema práctico en el que se refleja el saber estratégico-profesional" de los docentes (14).

¿Qué decir, entonces, del modo como se desarrollan mayoritariamente las actividades o tareas escolares en Venezuela? Algunas personas plantean que hay que modificar el estilo de las clases magistrales por implicar éste demasiada pasividad por parte del alumno. Pero sucede que quienes investigan el asunto en nuestra escuela básica, como la profesora Aurora Lacueva, afirman rotundamente que "rara vez hemos visto este tipo de clases" (15).

Más bien las actividades que llenan el tiempo escolar son muy pobres pues consisten en ejercicios rutinarios que se copian en pizarra o se dictan y una vez resueltos por los niños en su cuadernos, los transcriben en la pizarra. También se llena gran parte del tiempo con dictados entresacados de los textos que poseen los alumnos. O con copias de párrafos del libro de texto.

Y cuando a veces se presentan discusiones sobre algunos temas éstas asumen, al decir de Aurora Lacueva, dos tipos: "El primero es el interrogatorio canalizante: el docente quiere que los alumnos lleguen a una cierta conclusión, y les va lanzando preguntas para que desemboquen en ella sin remedio. Es una mayeutica devaluada, pues lo obvio de la guía prohíbe todo razonamiento e invita a seguir

6 *Ibidem*, p. 309.

7 *Ibidem*, p. 282.

8 *Ibidem*, p. 270.

9 *Ibidem*, p. 282.

10 *Ibidem*, p. 320.

11 *Idem*.

12 *Idem*.

13 *Idem*.

14 *Idem*.

15 LACUEVA, Aurora. "Por una didáctica a favor del niño", *Cuadernos de Educación*, No. 144, Cooperativa Laboratorio Educativo. Caracas, septiembre de 1993, p. 12.

a ciegas el camino trazado por el educador (...). El segundo tipo de discusión es el que podría llamarse "intercambio de ignorancias". Temas que se suponen tocan la experiencia vivencial del estudiante se tratan mediante una discusión sin mayor preparación ni consecuencias, en la cual los alumnos exponen clichés, ideas comunes erróneas, obviedades. Es decir, intercambian su ignorancia" (16).

Su juicio global, después de haber visitado y observado a unas doscientas escuelas caraqueñas, entre 1984 y 1986, fue que "En conjunto, la calidad de las actividades escolares que hemos observado es muy baja. Estas labores le dejan muy poco de bueno al niño. Y también erosionan al docente, lo hunden en un mundo pobre y repetitivo, del cual al tiempo ya casi no puede salir. Es así que día a día algo muere en las aulas: un poquito del entusiasmo, de la capacidad de aprender, de la potencialidad de producir de nuestros niños y de nuestros docentes que se va desecando en cada jornada de ese hacer rutinario y restringido. Y son muertes silenciosas" (17).

Por su parte, el profesor Jorge Klein, también de la UCV, en observaciones realizadas en 27 aulas de escuelas ubicadas en Barcelona y Puerto La Cruz, a finales de los años ochenta, encontró que las actividades que tenían mayor importancia durante las dos horas de observación que realizó su equipo de investigación en cada aula, fueron: copias en el pizarrón, (en 15 aulas), dictados (en 9 aulas), explicaciones (en apenas 3 aulas) (18).

También vale la pena destacar que tan sólo en dos de esas veintisiete actividades escolares los maestros las iniciaron tratando de motivar a los alumnos, con juegos en un caso y, en el otro, cantando en grupo (19).

Al parecer, el esquema didáctico y la lógica del trabajo escolar han experimentado una radical mutación. Antes, el docente explicaba con suficiencia para que luego el alumno hiciese ejercicios o aplicaciones de lo explicado y demostrara su capacidad de retener lo esencial de la lección escuchada.

A ese esquema binario, alguien enseña y alguien aprende, se le sustituyó por otro, al menos desde hace quince años: al docente, en virtud de resoluciones y normativas, se le convirtió en un mero "facilitador" de los aprendizajes. Este enfoque, de hecho, banalizó aun más el proceso, lo tiñó de facilismo. Hay que decirlo: no todos, pero si muchos docentes hace rato que dejaron de enseñar y sus estudiantes son sometidos a tediosas sesiones de copiado o a dinámicas de grupo que, sin orientaciones o explicaciones previas o posteriores del docente, no son otra cosa, como bien lo dice Aurora Lacueva, que intercambios de ignorancia.

16 Ibidem, p. 14.

17 Ibidem, pp. 14-15.

18 KLEIN, Jorge. "¿Qué se enseña y cómo se enseña en escuela básica?". Magazine Educación para todos, No. 12, 04-07-1992, p. 4, encartado en el Diario El Universal, Caracas.

19 Idem.

Ahora se les pide a los alumnos con mucha frecuencia que investiguen, sí, pero que investiguen en el libro de texto. Que investiguen, pero no a partir de motivación propia o inducida alguna sino a partir de órdenes burocráticas: "Investiguen en equipo para dentro de una semana los objetivos 14, 21, 24 y 26 del programa de Ciencias Naturales", así, sin anestesia o edulcorante alguno. Luego expondrán en clase. Si son cuatro los alumnos del equipo, cada uno se encargará de buscar en el libro de texto las páginas precisas donde se aluda al "objetivo" que le tocó y, una vez localizado, de resumir lo que pudo entender. Luego lo memorizará y lo contará a la carrera ante sus compañeros que, empezando por los del propio equipo, ni se enteran de lo que cada quien quiso decir.

Los estudiantes están aprendiendo, con este esquema didáctico, apenas la cuarta parte de lo que les toca aprender y eso si cada quien en verdad entendió lo que le tocó explicar.

Caen así las hojas del calendario escolar y unos cuantos docentes comentan en los pasillos sobre la cantidad de objetivos que "pasaron" ese día. Antes, lo repito, había otra lógica que, por supuesto, tenía sus defectos. El docente se tomaba el trabajo de tratar de enseñar, de explicar y, en algunos casos, cuando se le alteraba el ánimo por falta de disciplina de los alumnos, decía con voz tonante: "materia vista" en referencia a tales o cuales contenidos y "habrá examen de ese tema para tal día".

Entonces por lo menos estaba claro que esos temas debían aprenderlos los alumnos en forma autodidacta y que la actitud del docente se asumía como un castigo. Ahora, con demasiada frecuencia y como expresión de una nueva pedagogía, la del facilismo de los facilitadores, para la gran mayoría de los temas los alumnos deben ser autodidactas.

O peor todavía, ni siquiera autodidactas porque no aprenden lo que deben aprender, como en el ejemplo -y hay miles del mismo tipo- del profesor que les pide una monografía en equipo sobre las características de los ciento y pico de países que en el mundo hay. Hacer esa monografía consiste en copiar datos y datos sobre el asunto, sobre Finlandia, Sri Lanka, Bolivia, Costa de Marfil y mucho más de cien etcéteras. ¿Para qué? Para que luego el docente apenas hojee los voluminosos trabajos y coloque una nota casi al azar que no implica nada, porque nada se ha aprendido ya que muy mal se ha trabajado.

Entre tantos miles de objetivos que intenta cubrir el trabajo escolar pareciese que el principal de ellos fuese el que el tiempo transcurra y que parezca que se cumplió con la labor. Cualquier parecido con la lógica del burócrata que aparenta trabajar en la oficina pública no será, desde luego, una simple coincidencia.

Y el que parezca que se cumple con la labor deseable tiene que ver, para esta lógica conque, a la vista de un externo, que puede ser un director, un supervisor u otro colega, los alumnos estén haciendo algo, sí, pero que sobre todo estén en orden.

Gimeno Sacristán señala que "muchos docentes sienten la cultura del orden dentro de la clase' como prioritaria o como prerrequisito antes de ponderar fines educativos, aprendizaje de contenidos, etc. En el profesor medio, la necesidad de percibir que la actividad "marcha" es seguramente más inmediata que la de saber que dicha tarea obedece a un determinado modelo de racionalidad práctica, que cumple con unos objetivos y es coherente con un esquema modélico" (20).

Aurora Lacueva, a su vez, revela que "La lucha por el 'orden' es constante en muchas aulas. Y no son raros los gritos y regaños. También se usa, especialmente en los primeros grados, una curiosa técnica de control basada en el cuerpo. Se trata de la técnica del un-dos-tres: uno, bracitos arriba, dos, bracitos al frente, tres bracitos cruzados (o manitas en la boquita, hay variaciones). Aquí debe lograrse el silencio. Es patético ver a los niñitos de un primer grado sentados en sus filas de pupitres y moviendo al unísono los brazos según la orden de la maestra" (21).

Y el pedagogo norteamericano John Holt, en su libro **El fracaso de la escuela** indicaba que "Estar quietos" y "Callarse" son las grandes consignas de la escuela (22).

Y como expresión paradigmática de esta conciencia citaba el caso del director de una escuela pública de los Estados Unidos que por toda instrucción a una practicante, quien venía a encargarse por un día de un aula, le soltó aquello de: "No me importa que les enseñe algo o no, lo que quiero es que los mantenga a raya" (23).

Hablamos, pues, de un trabajo de aula rutinizado, simplificado al extremo, en el cual el libro de texto adquiere la función de ser el gran sujetador, el gran ordenador de la actividad y el gran limitador de la misma. El docente mira al texto, lee el texto, pregunta y ordena por el texto.

Es un profesional menguado en cuanto tal el que así actúa. Pero tratemos de entenderlo un poco. El docente, ese ser al que criticamos por su empobrecimiento profesional, es un ser sobrecargado de roles, mal preparado y mal pagado. Se le dió una formación poco cónsona con su vida en el aula. Se le paga con escasez de criterio dada la función que tiene entre manos, obligándolo a buscarse ocupaciones laborales extras para compensar su escuálido salario. Y se le recarga de funciones y actividades.

Entre nosotros, por obra y gracia de la Resolución 12, debería ser investigador, planificador, evaluador, administrador, orientador, promotor social y -palabra nefasta- "facilitador" de aprendizajes. Al final de tanto lirismo del deber ser, el docente se adapta y defiende como puede con la rutina del texto, de la mala

20 SACRISTAN, José Gimeno. Op. Cit., p. 283.

21 LACUEVA, Aurora. Op. Cit., pp. 15-16.

22 HOLT, John. **El fracaso de la escuela**, Alianza Editorial (El libro de bolsillo, 667). Madrid, 1977, p. 26.

23 *Ibidem*, p. 22.

dinámica de grupo, de la conservación del orden.

Así, la vida escolar se convierte en el fastidio escolar. Y el trabajo escolar se desdibuja en la apariciencia del trabajo o en el mal-trabajo. Porque es una realidad que el trabajo mal hecho, con escasa motivación, lo que provoca es el tedio de unos y otros. Continúan vigentes las palabras de Simón Rodríguez cuando señalaba que:

"El vulgo no ve, en la primera escuela, más que niños en salitas o en salones, incomodando al maestro, para que no incomoden en sus casas. Los niños creyendo, que la escuela es para aprender a fastidiarse, i el maestro... que debe fastidiarse para darles ejemplo. Ellos aprenden a Mentir, i él... a Disimular" (24).

Y hay muchas manifestaciones, muchos síntomas, que nos revelan lo tedioso de la labor escolar y que, a su vez, expresan un mal uso del tiempo. Los investigadores anotan hechos como que las clases de 45 ó de 90 minutos comienzan con mucha frecuencia realmente después que se han perdido quince o veinte minutos en pasar asistencia o dar avisos o informaciones de índole administrativa y disciplinaria.

También reportan que muchas de las acciones colectivas encomendadas a los alumnos duran más de lo que deberían con lo cual se les hace perder tiempo a los que terminaron primero. Abundan los asuetos o las suspensiones de actividades por los más disímiles motivos. Inasisten con frecuencia los docentes y sus suplentes no suelen actuar bajo el criterio de aprovechar el tiempo sino, todo lo contrario, con el de dejar "pasar el tiempo".

Los horarios fragmentados a su vez no están concebidos para estimular el interés por el trabajo bien hecho. Inspirados en los enfoques del Tylorismo-Fayolismo para la organización del trabajo industrial, que determinaban la realización de tareas mecánicas, muy precisas y en serie, a ser realizadas en determinado volumen por unidad de tiempo, esos horarios-mosaico escolares dificultan el que se destine el tiempo suficiente para la motivación de las actividades a desarrollar o, si ésta se ha logrado, obligan a cortar abruptamente una actividad que había adquirido sentido y gusto para los alumnos, pretendiendo que estos inicien de inmediato otra nueva.

Hay que entender que más allá de la retórica, los estudiantes aprenden de las actitudes y de los hechos. Y uno de los más usuales es el de las exageradas interrupciones del trabajo escolar. Me voy a permitir leer lo que Jorge Klein registra al respecto a raíz de la investigación que realizó:

"Una de las situaciones que más nos alarman es el uso que se hace del tiempo en el aula. En aquellos salones en los cuales la observación coincidió con la hora de inicio de actividades del turno correspondiente, generalmente se perdían los

24 RODRIGUEZ, Simón. **Obras completas**, Universidad Simón Rodríguez. Caracas, 1975, Tomo II, p. 27.

primeros 15 minutos en aspectos organizativos: entrada al salón, acomodo de los pupitres, pasar la lista, preparación de los útiles, etc. (...) Cuando ya el maestro estaba iniciando la actividad, comenzaban las interrupciones: el reparto de leche, un bedel que trafa café para la maestra, dos o tres representantes que venían en diferentes momentos para conversar con la maestra, la visita de un directivo o la visita de una maestra de otro grado. En un caso registramos la 'tertulia' de tres maestras en el pasillo de la escuela. (...) La impresión que tenemos es que las interrupciones son un hecho ya rutinario y constituyen un hábito. Los niños esperan estos momentos para charlar, jugar y pasear dentro del salón (...) Entendemos con tristeza que esto les sirve para romper la monotonía de las actividades que venían haciendo (...) En un aula contamos en 90 minutos de observación hasta 8 interrupciones: ¿Qué capacidad de concentración se puede desarrollar en los alumnos en estas condiciones?" (25).

Como ya dije, todos estos síntomas muestran, por una parte, el fastidio de muchos docentes, no de todos por supuesto, frente a su trabajo. Por otra parte, el aprendizaje del niño en relación con el aprovechamiento del tiempo es muy negativo.

Si las nuevas generaciones se mal educan en relación con el manejo del tiempo en función de los logros que tienen que obtener, ¿cómo esperar que cuando pasen del trabajo escolar al trabajo en la oficina o en el taller vayan a cambiar radicalmente y, entonces sí, por una misteriosa transmutación, asuman actitudes favorables a una creciente productividad? ¿Si lo que ellos aprendieron es que el tiempo se podía despilfarrar y que poco importaba el logro o no de los objetivos que se pretendían alcanzar!

En cuanto a esto último podemos recoger variadas manifestaciones de las confusiones y perversiones existentes. Una de ellas es que los estudiantes suelen decir, al terminar sus exámenes, que no saben "¿Cómo salieron?". Porque se les ha acostumbrado a ser evaluados y no a autoevaluarse.

A los estudiantes les suele interesar, de la evaluación hecha por el docente, la nota y no la explicación de los errores cometidos. Y, en cuanto a la nota, el conformismo con la mediocridad rasante de la mera aprobación es proverbial. Se están realizando así los primeros trabajos mal hechos de la vida. Pero eso sería lo de menos. Lo de más es que no se estimula la aspiración a hacerlos mejor, revisando los errores cometidos. Se pasa la página y se va a hacer otro trabajo, igual de mediocre, que tampoco será revisado. Y se acostumbran, además, a que el "control de calidad" no lo realice la misma persona que hizo el trabajo sino el otro, el capataz o supervisor educativo, el docente...

Y hablando del uso del tiempo, es evidente que el que yo tenía pautado ya se está terminando. Cierro entonces, con las observaciones hechas, la descripción y análisis fenomenológico del trabajo escolar. Y extraigo algunas conclusiones que

se desprenden de ese análisis. Tienen que ver con ciertas actitudes que se fraguan en el molde escolar que dificultan asumir el trabajo del resto de la vida en forma positiva, creativa, autoexigente y responsable.

Porque, en efecto, este mal modo de vivir las cosas desde la niñez y la adolescencia genera pasivismo. Lo dice con mucha fuerza John Holt:

"Nos encontramos, pues, con este discípulo curioso, paciente, resuelto, enérgico y hábil. Lo sentamos en un pupitre y ¿qué es lo que le enseñamos? Muchas cosas. En primer lugar, que el aprendizaje es algo al margen de la vida: 'Vienen a la escuela a aprender'. Le decimos, como si los niños no hubiesen estado aprendiendo antes, como si la vida se hubiese quedado fuera y el aprendizaje dentro, y no hubiera ninguna relación entre ambos. En segundo lugar, que no cabe confiar en que aprendan y que no sirven para ello. Todo lo que hacemos para enseñarle a leer, tarea mucho más sencilla que las que el niño ya domina, parece indicarle: 'Si no te enseñamos a leer, no lo harás, y si no lo haces tal como te decimos, no podrás'. En resumen, llega a pensar que el aprendizaje es un proceso pasivo, algo que te hacen, en vez de algo que hacer por tí mismo" (26).

Genera también achicamiento o estancamiento de las capacidades intelectuales por la excesiva mecanización a la que es acostumbrado el joven. Para él, rendir en su estudios realizar adecuadamente su trabajo intelectual suele ser sinónimo de seguir al pie de la letra las pautas que los docentes le obligan a seguir, desde el punto de vista de la teoría y del método. Así, por ejemplo, "investigar" no suele ser otra cosa que cumplir o aplicar al pie de la letra -dejando de lado el espíritu- el cartabón de un acartonado, simplista y vale-para-todo "método científico".

Se interiorizan correlativamente un nivel de expectativas, de aspiraciones, de autoexigencias, mediocre. Y se le siembra en el alma la base de una actitud ética fraudulenta. Porque lo que aprende no es a querer el bien, la perfección, la autoestima ganada a base de logros conseguidos con esfuerzo y perseverancia. Aprende a depender de otros, aprende a tratar de contentar medianamente las expectativas de los otros, de sus superiores, aunque para ellos tenga que trampear.

Como apunta de manera caústica John Holt "Lo que desea la escuela son respuestas acertadas (y el niño) aprende un sin fin de estratagemas para sacarle dichas respuestas al profesor, para hacerle creer que sabe algo que no sabe. Aprende a engañar (...) Aprende a hacerse perezoso. Antes de entrar en la escuela trabajaba horas y horas, por voluntad y sin pensar en recompensas, en la tarea de descifrar el mundo y adquirir competencia en él. En la escuela aprende, como cualquier chupatintas o trabajador a la fuerza, a no trabajar cuando el jefe no está mirando, a saber cuándo está mirando, a hacerle creer que trabaja cuando sabe que está mirando (...) Se habla mucho de la enseñanza de Valores Democráticos. Lo que los niños aprenden verdaderamente en una Esclavitud Práctica" (27).

26 HOLT, John. Op. Cit., p. 23.

27 *Ibidem*, pp. 24-25.

Entre nosotros, ideas en torno al tema las expresó hace muchos años, a finales de los años cincuenta, alguien que dejó su vida en la investigación y la educación. Angel Rosenblat decía: "Si el alumno se habitúa a graduarse con un mínimo de esfuerzo o a salto de mata, a aprobar copiándose en el examen, a triunfar con malas artes, si no aprende a estudiar, es decir, a trabajar, a vencer por su propio esfuerzo las dificultades (el estudio es trabajo y no juego), es seguro que fracasará luego en la universidad o en la vida y resultará en definitiva un simulador o un aventurero dispuesto a venderse al mejor postor" (28).

Son estas las cosas que deben cambiar. Mientras no lo intentemos, en una labor de reconstrucción que nos llevará muchos años, seguirá siendo verdad, desde el punto de vista del desarrollo de los valores socio-políticos, lo que Aurora Lacueva asienta en forma lapidaria: "La vida en el aula prepara mucho más para la dictadura que para la democracia" (29), terrible juicio que lo es doblemente porque se reitera a finales de siglo lo que en sus comienzos señalase Rómulo Gallegos, quien estampó aquello de que "El educador es el cómplice del tirano".

Y en cuanto a las capacidades y valores para el trabajo que se deben adquirir en esas primeras experiencias de trabajo escolar, tendríamos que preguntarnos los educadores si estamos formando a los venezolanos para ser productores, hacedores de riqueza, en continua autoexigencia para ser cada vez mejores en su oficio o profesión o, si por el contrario, los continuamos formando con la mentalidad de empleados y burócratas displicentes.

---

28 ROSENBLAT, Angel. *La Educación en Venezuela*, Monte Avila Editores. Caracas, 1990, p. 31.

29 LACUEVA, Aurora. *Op. Cit.*, p. 16.



*Fernando Rodríguez*

Ha cursado estudios de Filosofía en la Universidad Central de Venezuela (UCV), en París y en Santiago de Chile.  
Actualmente es Presidente de la Fundación Cinemateca Nacional.  
Es Profesor de la Escuela de Filosofía de la UCV, de la cual fue Director durante los años 1981-84.  
Crítico de cine, ensayista y columnista de numerosas publicaciones y del diario El Nacional

## TRABAJO Y TIEMPO LIBRE

*Fernando Rodríguez*

**E**L TEMA que vamos a desarrollar es un tema muy complejo, tomados los términos trabajo y tiempo libre con una cierta amplitud, con cierto grado de generalidad, son términos que nombran actitudes humanas tan fundamentales que tocarlos de una manera exhaustiva y completa sería como construir una especie de antropología, una concepción filosófica del hombre.

Es evidente que el trabajo es una de las formas esenciales del hacer humano y es evidente que el hacer humano es una de las actitudes esenciales del hombre, de la realidad humana. Sartre dice que las grandes categorías de la existencia humana son el ser, el hacer y el poseer, de manera que entrar en profundidad en el tema del trabajo nos llevaría demasiado lejos, a penetrar en esa enigmática capacidad de hacer que parece peculiar y esencial del hombre. Alguien ha dicho que el hombre se distingue de los animales en que hace cosas.

Por otro lado, el tiempo libre, el tiempo no regimentado por el trabajo, si se toma ampliamente, sería algo así como el tiempo de la vida, el tiempo en que se ama, se sufre, el tiempo del goce...

Los problemas que suscitan esos términos, es que pueden ser también excesivamente concretos y muy empíricos. Sabemos que hay una sociología del trabajo y también una del tiempo libre, que son disciplinas que se han constituido con cierto grado de suficiencia y especificidad temáticas; que conllevan a investigaciones empíricas, mediciones y formas de catalogar ambas actividades humanas y que tampoco es un ámbito que nos compete. Digamos que es un ámbito más sociológico y más inmediato que las divagaciones que son propias de los que practicamos la filosofía.

El concepto de trabajo es un concepto histórico que deviene, que sigue deviniendo, que sigue cambiando y hoy sufre transformaciones bastante notables. No siempre el trabajo ha tenido un lugar preeminente en la historia humana. En el mundo clásico, el mundo griego, no es el trabajo sino el ocio, el ocio creativo, la contemplación, la especulación, el ideal humano superior. El trabajo aparece, ese hecho por la mano de obra esclava, para la clase superior, como una especie de necesidad, de proveer las formas básicas de manutención; los verdaderos grandes de espíritu se dedican al saber, a la contemplación.

Aristóteles lo enunció con toda firmeza; el ocio creador, la contemplación, es el máximo ideal de la vida humana. Estas fluctuaciones sobre el concepto de trabajo se ligan, no sólo a la manera en que se distribuye el trabajo entre las clases sociales, en este caso la mano de obra esclava asume el trabajo y la clase en el poder se dedica al pensar y dirigir, sino un cierto sentimiento del mundo vinculado al concepto de técnica. El mundo griego no conoce sino técnicas muy rudimentarias y no parece querer conocer sino esas técnicas. Aristóteles pensaba que, en su época, habían sido inventados ya todos los utensilios técnicos que el hombre necesitaba para vivir con relativa comodidad en el mundo. El apropiarse del mundo, el domeñar del mundo era una aspiración muy lejana a la mentalidad de los griegos.

En la Edad Media tampoco el hombre de clase alta consideraba el trabajo manual, el trabajo productivo como un ideal humano digno. Por el contrario, las funciones militares y religiosas son las actividades que tenían la mayor legitimidad y mayor importancia dentro de la sociedad medieval.

La España premoderna que nos conquistó y nos colonizó quizás nos dejó esa herencia arcaica de un cierto desprecio y de cierta distancia para con el trabajo. Octavio Paz lo ha marcado en algunos de sus libros con mucha agudeza y certeza.

Otro modelo que podría ilustrarnos sobre la variedad del trabajo dentro de la valoración humana, es el mundo oriental. El mundo oriental clásico, en buena parte sobreviviente en la religión oriental de hoy, el sentimiento cósmico, el apartamiento de la vida utilitaria, de la vida inmediata, parece ser como un valor máximo en esa cosmovisión. De nuevo el ocio le gana la partida al trabajo.

Roland Barthes, un agudo diagnosticador de nuestro tiempo, decía que el hombre occidental ya no puede conocer el ocio, al menos el ocio en el sentido que se conoce en las sociedades orientales, pues padece una especie de neurosis activista aún fuera de la esfera del trabajo, que hace que una cierta distensión espiritual, una apertura hacia una actitud contemplativa, se hace cada día psicológicamente más difícil. Este comentario para ilustrar que ese lugar del trabajo históricamente deviene y que no en todas las épocas ha ocupado el lugar que ocupa a partir de la modernidad. En la modernidad, período de dudosa definición, quizá uno de los valores más firme, más constante que ha atravesado los siglos con más fuerza, es este ideal técnico, que el hombre puede manipular la naturaleza y ponerla a su servicio. En El Discurso del Método, en la parte quinta, Descartes enuncia una frase, para unos, presagia una época estelar de la humanidad y para otros bastante apocalíptica, que dice: el hombre debe ser el dueño y señor de la naturaleza. De ahí surge el ideal de progreso, que el hombre crecientemente va a domeñar la naturaleza, para aliviar todas las penurias de la vida humana; para producir los bienes materiales; sin fatiga y en abundancia, va a crear una medicina que va a curar al hombre y a hacer casi milenaria su vida, va a construir sociedades estables armónicas y justas. De ese ideal, de ese proyecto técnico, nace necesariamente la ciencia, dominar la naturaleza significa conocer la naturaleza, sus leyes y su

mecánica, y éste es quizá el objetivo más constante que se registra en la modernidad. Tan constante que no sólo abarca a la sociedad capitalista sino que se reproduce en el mundo socialista que pretendió ser un mundo antagónico al capitalismo.

Ese ideal de progreso quizás hoy no sea tan posible y tan factible. Las críticas a la técnica han sido formuladas con muchas fuerzas por pensadores de nuestro tiempo. En todo caso, en los últimos 20 o 30 años ese ideal de progreso, que tiene una especial fuerza a partir de los movimientos mayores del siglo XIX, especialmente el positivismo y el marxismo, comienza a ser precario, complejo, difícil. La crisis ecológica cuestiona esa idea de progreso, también la incapacidad de distribuir ese progreso de forma equitativa. Vemos un mundo escindido, vemos personas y países cada vez más pobres y más ricos y casi pareciera imposible matemáticamente, técnicamente, ecológicamente, redistribuir ese progreso, generalizar ese progreso que la ciencia y la técnica anunciaban con tanto énfasis en el siglo pasado y la primera mitad de éste.

Heidegger, por ejemplo, que es un gran pensador de nuestra época, ha señalado muy a menudo esta desmesura del hombre contemporáneo. Alguna vez en una entrevista dijo que esa frase cartesiana, aparentemente inocente, progresista y alentadora, presagiaba la bomba atómica. Esa voluntad de poder, esa especie de pecado de desmesura del hombre, de someter la naturaleza y la vida no podía producir sino monstruos, hasta la amenaza de la destrucción total.

Habría que ver en esta modernidad compleja y contradictoria el lugar del trabajo. En ese sentido yo quisiera aludir a un texto de nuestro tiempo, a pesar de todo lo que ha llovido en ese terreno, a un gran texto de Marx. Es un libro que no puede saltarse, que la sociología ha hecho suyo, quíralo o no, que aparece en todas las entrelíneas de todo estudio sobre el trabajo y la actividad humana; es ese famoso Manuscrito de París o el Manuscrito del Trabajo Alienado. La idea que expreso muy sucintamente y que Marx presenta con inmensa riqueza en ese libro, es la idea de que el trabajo en las condiciones de la gran industria, tiende a producir una suerte de desconexión del sujeto que trabaja con el resto de las instancias humanas y con los objetivos globales de ese trabajo que ejecuta. El obrero que ocupa un lugar en la cadena taylorista, a la manera en que Ford concibió la gran industria, o a la manera en que Chaplin ha hecho esa parodia maravillosa en Los Tiempos Modernos -de aquel señor que hacía sólo dos movimientos para mover dos tuercas- pierde por completo el sentido del producto del trabajo, no sabe para qué trabaja, ni para quién; se degrada respecto a sus propias potencias que son limitadas a una especie de mecanicidad mínima, sus cualidades y su humanidad se reducen a gestos maquinales y reiterados, pierde el sentido del otro, de cómo se mancomunan los hombres para hacer acciones colectivas y, en general, produce ese fenómeno que Marx llamó, a partir de la tradición del pensamiento alemán, alienación. El trabajo se le hace extraño, se hacen cosas sin sentido, que se le escapan por completo al trabajador. Quizás esto nombra más que la fatiga, la monotonía del trabajo obrero, digamos una especie de despersonalización, de

pérdida de identidad del sujeto; el sujeto se siente perdido, se siente parte de un engranaje que no sabe para quién ni por qué está metido en semejante aparato.

Si le damos alguna credibilidad a ese texto, este hombre atomizado, descentrado, enajenado de su propia realidad, quizás plantea uno de los grandes temas de nuestro tiempo, como lo es el encontrar un equilibrio humano en medio de la necesidad económica, el trabajo en las condiciones de la sociedad capitalista (y aun socialista) cómo hacer con esa alineación. Allí entra una manera de pensar del tiempo libre.

El tiempo libre es un fenómeno de nuestro tiempo, incluso Marx y los grandes teóricos del XIX entienden el tiempo libre de una manera arcaica para nuestros días, simplemente como una reposición de fuerza de trabajo, el tiempo muy breve en que el obrero se repone para volver al día siguiente a su tarea. Hemos visto en décadas recientes un notable crecimiento cuantitativo de eso que se llama tiempo libre, tanto por la reducción de los días de trabajo, como por el adelanto de la jubilación, etc. El hombre tiene mucho más tiempo para dedicarse a otras actividades ajenas al trabajo.

¿Qué es el tiempo libre y cómo se vincula con el trabajo alienado? Sería la pregunta que podríamos manejar en un primer momento. Quizás hay hombres que tienen la suerte de encontrar en el trabajo formas ciertas de satisfacción, lo cual haría ficticio la dicotomía de trabajo y tiempo libre, enajenación-vida, pero las grandes mayorías viven el trabajo como una condena, como una necesidad y el tiempo libre pareciera el tiempo de la libertad. ¿Es realmente libertad ese tiempo libre o reproduce algunas modalidades de esa enajenación que hemos señalado en el trabajo, sobre todo en el trabajo maquinal y fabril? La escuela de Frankfurt, que fue una escuela especialmente apocalíptica, especialmente crítica del capitalismo tardío, pretendía que el tiempo libre en la sociedad capitalista tiende a repetirse, en el ocio del obrero, más o menos los ritmos maquinales que se producen en el trabajo cotidiano. Adorno y Horkheimer en "La dialéctica del Iluminismo", suelen señalar con mucha extrañeza de su parte, el factor repetitivo de la industria cultural, que es la industria que estaría destinada a llenar este tiempo libre, por ejemplo, la televisión y el cine. Esta repite esquemas que reeditan la monotonía del trabajo en cadena. La idea sería que el obrero sometido a la disciplina férrea, jerárquica y condicionante del trabajo diario, no puede vivir en su tiempo libre experiencias de libertad que chocarían con la disciplina y la rutina del trabajo. Vemos siempre la misma telenovela, la misma serie de televisión. Vemos un mundo que se repite, que es gris, que no tiene sobresaltos y, por ejemplo, nos estaría vedada la experiencia estética, del goce auténtico, propio de las artes. El tiempo libre no es el tiempo de la libertad, del goce auténtico, sino que estaría condicionado, estructurado por formas determinadas que calcarían las formas típicas del trabajo.

Aun los teóricos más ingenuos siempre pensaron en el problema del ocio como un problema disolvente. Si el obrero tenía demasiado ocio, si tenía demasiada

diversión, difícilmente se acoplaría a los imperativos del trabajo, se haría perezoso, hedonista, etc., entraría mal a la disciplina del trabajo. Este antagonismo que parece sencillo es el problema central que yo quiero plantear.

André Gorz se pregunta: ¿por qué trabaja la gente aceptando condiciones muy duras, embrutecedoras, poco humanas? La pareja ocio y tiempo libre plantea este tipo de problema. Si vivimos en sociedades que tienen una tendencia creciente hacia el ocio, sociedades individualistas, consumistas, hedonistas, cuál es el cohesionador social que lleva a la gente a trabajar. Estos cohesionadores han sido diversos, desde ideologías religiosas en las cuales el trabajo es el valor supremo, y el éxito es el premio que se da al máximo esfuerzo del hombre laborioso, incluso que produce riqueza como un signo de bienaventuranza, de bendición divina (recordemos a Weber).

Hay otras maneras de incitar a la gente a trabajar, por ejemplo, el valor nacional, el valor revolucionario. Hemos visto como las sociedades socialistas han consagrado el valor del trabajo, incluso el trabajo no remunerado, el héroe obrero ha sido casi un arquetipo de las sociedades socialistas.

Estas ideologías han decaído mucho, vivimos en un mundo desestructurado, centrado en el individuo, muy autista, donde los valores colectivos, comunitarios, son muy endebles. Hay un libro de Lipovetski llamado La era del Vacío, donde el autor sostiene que estamos viviendo en una época de un individualismo radical que la humanidad no había vivido antes y donde todas las formas comunitarias se han debilitado enormemente. El autor incluso señala que en algunas sociedades como la norteamericana y la francesa, aun el valor del amor, el valor de la pareja comienza a ser débil, pareciera que el estilo amoroso de nuestro tiempo tiende a una especie de autarquía del sujeto afectivo, que sólo esporádicamente se contacta sexual y afectivamente, pero no de manera permanente.

Los sindicatos se disuelven, en Francia que es uno de los países con mayor tradición sindical, en los últimos 20 años, se han desafilado la mitad de los sindicalizados franceses. Se suman en decenas de millones los americanos que viven solos. Hay un hombre del vacío, que alcanza muy poco al otro. Si esto es así, las ideologías que motorizarían el trabajo se hacen cada vez más débiles. Por ejemplo, se han desvanecido mucho las modalidades de clase media, el hombre que se hace a sí mismo honesto, el empresario que llega más temprano que sus obreros. Es un mundo donde la consistencia, la legitimación y el sostén ideológico que impulsan hacia al trabajo parecieran ser bajos, producto de un mundo que se atomiza de una forma alarmante.

Daniel Bell en su libro Contradicciones estructurales del Capitalismo, dice que se ha creado una cultura en el capitalismo, una cultura del hedonismo, que él supone como una especie de emanación de la esfera artística, bohemia, que ha terminado por imponer modelos civilizatorios muy fuertes en las sociedades que tienden a ser incompatibles con una disciplina mínima de la productividad. No

hay posibilidad de estructurar una moral pública capaz de impulsar a una sociedad organizada y productiva a partir de estos valores culturales de occidente. El autor finaliza tratando de postular una nueva religiosidad: solo si la sociedad adquiriese una nueva visión religiosa del mundo se pudiera reconstruir una cohesión. Lo cual es sin duda falaz e impráctico, pero indica lo generalizado de la inquietud, aun en posiciones conservadoras.

Hay una tendencia centrípeta fuerte en la sociedad capitalista y esto parece estar en el corazón de esta imposibilidad de encontrar nuevas morales públicas capaces de impulsar el trabajo y sus valores.

Esto es un gran reto, el de encontrar una nueva moral pública, pero si no lo hacemos estaremos perdidos. No sé cuál sería la forma de reconstrucción que no sean meramente idealista o programática o militarizada o en el fondo fascistas.

El aparato sigue funcionando, la Escuela de Frankfurt ya decía que la sociedad capitalista no necesita muchas formas de legitimación, no la necesita porque la gente tiene que trabajar, la estructura económica funciona de tal manera que la relación entre salario y trabajo, entre capital y trabajo no deja mecanismos de escape y esto se produce en la estructura económica misma, sin necesidad de apoyos ideológicos. Habríamos llegado a una sociedad desvalorizada, cínica, en la que ya no existe una moral cívica del trabajo, solo la simple cohesión económica de asalariado y capital.

El fascismo que unificó todos los horrores que la humanidad haya concebido, fue un movimiento de masas, colectivo, de la calle. Quizá lo que vivimos hoy es un totalitarismo muy curioso, sin la violencia expresa del fascismo, pero más aterrante en otro sentido: ya no estamos en la calle, ya no estamos juntos. Como dice Eugenio Triás la televisión masifica en forma curiosa, hace que todo el mundo piense más o menos lo mismo, pero a solas. La masa anterior funcionaba a través de un líder, de convenios espontáneos, en cambio aquí el espectador está aislado, sin respuestas, piensa como el vecino, pero sin poder intercambiar sus pensamientos. Ese hombre solitario, cómo puede reorganizar este tipo de valor en ese tiempo libre regimentado, manipulado.

El venezolano ve televisión, tenemos el raro honor de ser el tercer país que ve más televisión en todo el mundo. Si vemos los desarrollos "culturales", son desoladoras las cifras reales de consumo cultural. Hay unas 200 o 300 mil personas que son tocadas por los mensajes culturales y los 19 0 20 millones restantes ignoran ese mundo cultural y básicamente ven televisión y todo el mundo sabe qué tipo de televisión ven.

Frente a un trabajo donde no se puede alcanzar la plenitud del hombre, que es fracturado, aislado, atomizado, enajenado, vivimos un tiempo libre que, a su vez, ha sido industrializado, estructurado, que se vende. ¿Qué se pudiera pensar? En un esfuerzo de síntesis, la palabra que mejor define nuestro tiempo es la tecnocracia, que es una serie de mecanismos cuyos fines, cuyos objetivos finales el hombre no

controla, donde la capacidad del hombre de proyectar, de fijarse metas pareciera sucumbir ante el desarrollo de estructuras que han alcanzado tal grado de autonomía que avasallan cualquier forma dialógica y contractual, en la que el hombre pudiera dirigir sus pasos en este mundo. Hay una lógica militar, hay lógicas tecnológicas que conducen a verdaderos cuellos de botella ecológicos, por ejemplo.

Hay lógicas económicas que impiden que los países del tercer mundo se incorporen al desarrollo. Pareciera un mundo en que el descontrol y la pérdida de programación del hombre es muy grande.

En ese mundo, la cultura es un término contrario al término tecnocracia, es el momento sagrado del hombre, de las grandes preguntas, es cuando el hombre puede proyectar sus deseos, sus designios, sus fines, es el momento del temor y del temblor que decía Kierkegaard, es el momento humano por excelencia. Yo diría que en ese tiempo libre, lleno de rejillas, de señales, de rating, de productos masificados y repetitivos, la cultura es quizás la gran esperanza de reencontrar de nuevo el sentido.

La resistencia podría ser hoy la lucha por la cultura frente a ese mundo anónimo, descerebrado, que funciona por mecanismos, por engranajes, la posibilidad de encontrar ese espacio cultural o dialógico, que es el espacio cultural de la democracia, de la libertad, de la utopía en un mundo tan definitivamente encapsulado, tan dirigido por fuerzas impersonales como es el de los días que nos toca vivir.



**Adícea Castillo**

Economista, egresada de la Universidad Central de Venezuela (1961).  
 Es miembro promotor y fundadora del Centro de Estudios de la Mujer de la UCV.  
 Integró la Comisión Femenina Asesora de la Presidencia de la República y fue coordinadora de Extensión y responsable de la Casa Universitaria de la Mujer, y profesora e investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad Central de Venezuela (1961-1994).  
 Entre sus publicaciones citaremos:  
 Coautora del *Informe Nacional de Venezuela para la IV Conferencia Mundial de la Mujer* y de "La mujer y el desarrollo en América Latina y el Caribe", ponencia presentada en el Encuentro Eurolatinoamericano Mujer Joven, Empresa y Desarrollo. Madrid-España (1993).

## EL TRABAJO DOMESTICO

*Adícea Castillo*

### Introducción

**A** QUI VAMOS a hablar de uno de los sectores del país, o de cualquier otra nación del mundo, que no necesita ser estimulado para el trabajo, sino para que luche porque se reconozcan los aportes que su trabajo genera socialmente. Tal reconocimiento debe comenzar por aquellas que lo realizan, que **se califican a sí mismas como no trabajadoras** a pesar de lo variadas y de las numerosas horas que dedican a sus tareas -muchas más de las que mundialmente se exigen para la realización de cualquier trabajo- y de no recibir a cambio, en la mayoría de los casos, ninguna remuneración ni reconocimiento. Estamos hablando del sector de las **amas de casa**, que se encarga de tareas como: el cuidado de los niños, la atención de los enfermos, la alimentación de los miembros de la familia, el cuidado de los ancianos, la limpieza del hogar, el lavado de ropa, la revisión de tareas escolares de sus hijos, y muchas otras que entran en lo que se denomina el sector de la **reproducción social**.

El tema del trabajo doméstico afecta a todas las mujeres del país y sólo a entre 3 y menos del 5% de nuestros hombres. En el ámbito de quienes lo llevan a cabo es necesario distinguir a dos grandes grupos: 1) el de las amas de casa en general, que pueden trabajar o no por un sueldo o salario en otras tareas, y que adelantan el trabajo doméstico no remunerado, llegando a dos y más jornadas diarias, siendo invisible la realizada en el hogar; 2) el del trabajo doméstico remunerado, también conformado básicamente por mujeres, con jornadas completas o parciales, que atienden sus hogares por las noches o los fines de semana, con muy poca protección legal y social.

Como señala en su tesis doctoral **El Trabajo Doméstico, un análisis económico**

<sup>(1)</sup> María Cristina Carrasco Bengoa: durante un largo período de la historia los procesos de la producción material y de la reproducción humana se desarrollaron en un mismo espacio y con escasa separación entre ellos, las relaciones de producción se confundían con las familiares. Con el desarrollo de la sociedad

1 CARRASCO BENGOA, María Cristina. *El Trabajo Doméstico. Un análisis Económico*. Colección Tesis Doctorales Num. 31, 1991. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 380 pp.

mercantil "el proceso de diferenciación adquiere cada vez mayor importancia, pero no será hasta el desarrollo y generalización del capitalismo que no se consolide la total división entre el lugar donde se realiza la producción para uso privado y el lugar donde se realiza la producción orientada al mercado". Luego afirma: "la reproducción de la población y, en particular, la de su dimensión económica, la fuerza de trabajo, es un proceso complejo en el que intervienen diversos factores", entre los cuales el trabajo doméstico es relevante. "El estudio del trabajo doméstico integra además el problema de la división sexual del trabajo, fruto de la cual, dicha actividad ha sido asignada tradicionalmente a las mujeres" (op. cit. p.17).

Esta situación conforma hasta el momento uno de los procesos que impide la realización plena del potencial de la mitad de cualquier sociedad, especialmente en lo laboral, frenando igualmente la participación equitativa de la mujer en los diferentes niveles de poder, tanto público como privado y en las instancias donde se toman las decisiones. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), de las Naciones Unidas, reconoce en el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001<sup>(2)</sup>, como uno de los obstáculos que detienen esa participación la "persistencia de patrones y estereotipos culturales que reservan la función pública a los hombres y asignan exclusivamente a las mujeres las tareas y funciones domésticas" (op. cit. p.42).

Es por eso que felicitamos la inclusión de un tema relativo al trabajo doméstico en este Ciclo de Conferencias sobre los Valores del Trabajo. Discutir públicamente sobre este tema, en un espacio tan importante como el convocado por la Fundación Sivenza y por el Ateneo de Caracas, puede contribuir a generar conciencia sobre la importancia del aporte que todas las mujeres realizamos con nuestras tareas en el ámbito doméstico para sostener no sólo la reproducción social sino buena parte del aparato productivo nacional, al garantizar bienes y servicios para la familia que no tienen que pagar los salarios. Esto puede también permitir elevar la autoestima de las mujeres del país y con la de ellas la de las familias, pero, sobre todo, puede aportar elementos a los sectores empresariales, tanto públicos como privados, que les haga respetar las disposiciones legales vigentes que protegen la maternidad y la familia, e incluso los lleve a justificar, crear y establecer mecanismos de seguridad social para las amas de casa y las trabajadoras del hogar remuneradas, hasta ahora desasistidas en dicha materia.

Nos toca analizar aquí qué es y cuáles son algunas de las características del trabajo doméstico en Venezuela, tanto del no remunerado, que realizamos todas las mujeres en nuestros hogares trabajemos o no en forma remunerada en otras labores -desarrollando varias jornadas de trabajo y sufriendo las consecuencias de tal situación-, así como del remunerado que generalmente realizan otras mujeres

para que podamos incorporarnos a tareas productivas. Las estadísticas oficiales<sup>(3)</sup> señalan que para 1993 unas **3.080.802 mujeres y unos 25.000 hombres** estaban fuera de la fuerza de trabajo y dedicados a los **quehaceres del hogar**, y que **2.346.672** más de mujeres estábamos dentro de la fuerza de trabajo, **eso equivale a decir que al menos 6 millones de mujeres hacemos trabajo doméstico no remunerado en este país. Producimos con dicho trabajo alrededor del 80% del producto petrolero<sup>(4)</sup>, pero ello no es reconocido en las cuentas nacionales todavía, ni valorado socialmente en su justa dimensión.**

Las mujeres venimos dando pasos para lograr ese reconocimiento a nivel mundial. Estamos convencidas -tal como propone la Declaración de la IV Conferencia Mundial de la Mujer que se realizará en Beijing-China en septiembre de 1995, que **"la igualdad de derechos, la distribución igualitaria de responsabilidades y oportunidades en todos los aspectos de la vida y la asociación armoniosa entre hombres y mujeres son críticos para el bienestar de la humanidad"**<sup>(5)</sup> (p-8). Ello supone **"el establecimiento del principio de que hombres y mujeres deben compartir el poder y las responsabilidades en el hogar, en el lugar de trabajo y, a nivel más amplio, en la comunidad nacional e internacional"** (p.10). También el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe, 1995-2001, ya citado, señala entre los obstáculos para alcanzar un Desarrollo Económico y Social con perspectiva de género que permita la participación equitativa de las mujeres en decisiones, responsabilidades y beneficios de dicho desarrollo, **"la falta de reconocimiento, en las políticas públicas, del aporte económico de las mujeres urbanas y rurales mediante sus actividades productivas no asalariadas"** (op. cit. p.22), y plantea entre sus acciones estratégicas, la II.3.k.: **"Establecer mecanismos para cuantificar y valorar la contribución económica del trabajo no remunerado de la mujer en el hogar, la agricultura, la producción de alimentos, la reproducción y la labor comunitaria; diseñar indicadores de género para valorar estos aportes al PIB, y definir como trabajadoras y trabajadores, en el sistema de cuentas nacionales, a quienes desempeñan tareas no remuneradas."** (op. cit. p.28), por petición de los organismos nacionales<sup>(6)</sup> (Cf. CONAMU, **Venezuela Informe Preliminar Nacional IV Conferencia Mundial de la Mujer, sept. 94**).

3 OCEI, **Indicadores de la Fuerza de Trabajo Total Nacional y por regiones**. Primer Semestre 93. Caracas. Diciembre 93. p. 31. 622 pp.

4 VALECILLOS, Héctor. Urdaneta L. y otros. **División del Trabajo, distribución personal del tiempo diario y valor económico del trabajo realizado en los hogares venezolanos**. BCV/Ministerio de Estado para la Promoción de la Mujer en el Desarrollo, Mimeo, Caracas, Noviembre 1983.

5 NACIONES UNIDAS. **Cuarta Conferencia Mundial sobre la mujer, Beijing, China 4 a 15 de sept. 95. Proyecto de Plataforma de Acción**, A/Conf. 1777/L. I, 24 de mayo 1995, dist. Lim. 165 pp.

6 Consejo Nacional de la Mujer (CONAMU), **Venezuela. Informe Preliminar Nacional IV Conferencia Mundial de la Mujer**. Caracas Venezuela, sept. 94. 185 pp.

2 ONU-CEPAL. **Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y El Caribe, 1995-2001**. CEPAL/Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer UNIFEM, Santiago de Chile, 1995. 63 pp.

## El trabajo doméstico no remunerado

Por trabajo doméstico no remunerado entendemos aquel conjunto de tareas que se realizan para cuidar de todos los miembros de la familia, desde que nacen hasta que mueren, y que incluyen tareas muy variadas como madre, limpiadora, enfermera, educadora, niñera, administradora, servidora recreacional y de otras muchas actividades, que incluyen las sexuales, jardinera, choferesa, psicóloga y orientadora en diversos tipos de problemas, y otras que comprenden incluso buena parte de las asignadas socialmente a los padres, aún estando ellos presentes, y mucho más, donde existen fenómenos graves de desestructuración familiar en todos los grupos sociales, como es el caso venezolano.

Como todos y todas sabemos, somos las mujeres las que realizamos, casi absolutamente, el trabajo doméstico en el mundo entero. Un altísimo porcentaje de esas tareas, más del 90%, en casi todos los países, las realizamos día a día las mujeres sin que se reconozca nuestro aporte. En Venezuela la cifra era de 98% en el 81 y pareciera acercarse al 95% más recientemente. Esta situación genera grandes presiones y es fuente de muchos de los obstáculos que sufrimos las mujeres para la realización plena en muchos campos de la vida personal, profesional, laboral. Es fuente también de muchas enfermedades, tanto físicas como psicológicas, por el cúmulo de responsabilidades y el menosprecio social hacia las mismas.

En algunos países desarrollados ese porcentaje es menor, pero eso no significa cercanía a la igualdad entre hombres y mujeres en esta materia. Investigaciones demuestran que: "Puede suponerse que haya mejorado la situación sobre una distribución más equitativa de los trabajos domésticos, pero este no parece ser el caso de Gran Bretaña. Un reciente informe sobre las actividades de madres asalariadas llegó a la conclusión de que el 72% de los trabajos en el hogar eran realizados (sic) principalmente por mujeres, incluso cuando ambos cónyuges trabajan a jornada completa" (7) (p.195).

Y analizando el trabajo y la vida doméstica de mujeres ejecutivas la misma fuente señala que: "La ayuda en los trabajos domésticos por parte del cónyuge resultaba muchos menos probable en las mujeres casadas, de las que el 90% tenían parejas asalariadas a jornada completa; mientras que en el caso de los hombres la proporción era del 25%. Son totalmente diferentes las experiencias de mujeres y de hombres en relación con sus dobles funciones. Las mujeres se refieren a las exigencias del trabajo y del hogar mientras que los hombres aluden exclusivamente al trabajo...los hombres percibían el hogar como un refugio, un lugar donde descansar y ganar fuerzas, mientras que las mujeres experimentaban la vida doméstica como una fuente de tensiones, un sitio que les planteaba unas exigencias

adicionales y que les privaba de tiempo para sí mismas. Las mujeres ejecutivas, y nunca los hombres, aludían al apoyo de su pareja. Ninguna se refería a compartir trabajos domésticos sino exclusivamente al apoyo psicológico" (op. cit. p.195).

La situación en los Estados Unidos, según investigaciones realizadas es similar, y muestra que "sobre la relación entre roles laborales y familiares para mujeres y hombres, describen las demandas del trabajo y del hogar para las mujeres como simultáneas en vez de típicamente secuenciales como sucede (si es que sucede) con los hombres. Respecto a las prioridades de las demandas familiares y laborales, los esquemas de mujeres y hombres son típicamente opuestos. Se permite y se confía en que las responsabilidades de las exigencias familiares se inmiscuyan en los papeles laborales de las mujeres y, en una situación de conflicto de demandas, se supone que tendrá prioridad la familia mientras que lo contrario es práctica habitual entre los hombres...Más tajantemente formulado, matrimonio y familia reciben la consideración de ventajas en las carreras de los hombres y de riesgos en las de las mujeres...De ahí resulta que las mujeres tengan que hacer en su vida importantes elecciones que no se plantean a la mayoría de los profesionales masculinos, y que para triunfar en su hogar y en su trabajo deban soportar en ambos mayores presiones" (op. cit. p.195).

Así que, sin lugar a dudas, el trabajo doméstico recae en las espaldas de la mujer de todos los grupos sociales. Es un trabajo verdaderamente invisibilizado y desconocido socialmente mientras lo realizamos las amas de casa. Si alguien extraño a la familia lo hace, trátase de un/a individuo/a o de una empresa, deberá ser remunerado y su aporte pasará a formar parte del cálculo económico del hogar y del país. ¿Fue siempre así? ¿Eso pasa sólo aquí?

Podría pensarse que este es un fenómeno sólo de Venezuela, pero es absolutamente universal y está presente en todas las sociedades del mundo, tanto en los países desarrollados como en los subdesarrollados de todo tipo. Los estudios y el trabajo sobre tal situación sólo comienzan a dar sus frutos muy recientemente, al generarse un cambio de mentalidad, pero aún muy incipiente en su desarrollo y en el reparto efectivo de dichas tareas entre los hombres y las mujeres. El cambio se presenta especialmente entre las parejas más jóvenes, donde se nota una cierta redistribución de las mismas, aunque, bueno es decirlo, no cambia aún, ni remotamente, la tendencia tradicional.

La Comunidad Europea ha venido discutiendo la necesidad de buscar cambios en esta situación para garantizar la construcción de lo que ellos denominan una "Sociedad Activa" (p. 12 a 16) que sólo se lograría con la "Actualización del Contrato Social" (p. 18) para conducir el cambio estructural que persiguen en la actualidad como conjunto de países del mundo desarrollado. Para ello ven como uno de los mecanismos indispensables el cambio en el reparto de las tareas reproductivas en sus sociedades, lo que frena la igualdad de oportunidades para la mitad de su población, y se lo plantean, no sólo como mecanismo de equidad social sino también como herramienta indispensable para impulsar la

7 ALBAN-METCALFE, Beverly y West Michael A. "Mujeres Ejecutivas". p. 190 a 209, en Firth-Cozens y West M.A., Compiladores. *La mujer en el mundo del trabajo. Perspectivas psicológicas y organizativas*. Ediciones Morata S L. Madrid-España, 1993. 254 pp.

competitividad de la región en el proceso de globalización en curso, y poder mantenerse como uno de los ejes del mundo, al lado de los Estados Unidos y Japón<sup>(8)</sup>.

Este cambio es fundamental porque esa carga de las tareas reproductivas sólo sobre las espaldas de la mujer se constituye en una de las bases sustantivas de la discriminación de la mujer a nivel social. Esos mecanismos discriminatorios que tal situación genera se expresan en los más diversos ámbitos donde se desempeñan las mujeres, es fácil notarlo a nivel familiar, laboral, comunitario, profesional. A pesar de que todos reconocemos la importancia tanto de las tareas productivas como de las tareas reproductivas para garantizar la vida humana, las tareas reproductivas son subvaloradas en relación a las productivas. En esa división sexual del trabajo existente, donde a los hombres se les asignan las tareas productivas y a las mujeres las tareas reproductivas, está una de las bases estructurales del orden cultural que hace prevalecer lo masculino sobre lo femenino, y que genera valores que favorecen todo aquello que toca la mano del hombre y desvalorizan lo hecho por mujeres. Esta situación viene de lejos y amerita grandes luchas para ser cambiada. En ello estamos las mujeres organizadas de este país y del mundo.

En opinión de Gerda Lerner en su libro *La Creación del Patriarcado*<sup>(9)</sup>: "Durante casi cuatro mil años las mujeres han desarrollado sus vidas y han actuado a la sombra del patriarcado, concretamente de una forma de patriarcado que podría definirse mejor como dominación paternalista. El término describe la relación entre un grupo dominante, al que se considera superior, y un grupo subordinado, al que se considera inferior, en la que la dominación queda mitigada por las obligaciones mutuas y los deberes recíprocos. El dominado cambia sumisión por protección, trabajo no remunerado por manutención. En la familia patriarcal, las responsabilidades y las obligaciones no están distribuidas por igual entre aquellos a quienes se protege: la subordinación de los hijos varones a la dominación paternal es temporal; dura hasta que ellos mismos pasan a ser cabezas de familia. La subordinación de las hijas y de la esposa es para toda la vida. Las hijas únicamente podrán escapar a ella si se convierten en esposas bajo el dominio/la protección de otro hombre. La base del paternalismo es un contrato de intercambio no consignado por escrito: soporte económico y protección que da el varón a cambio de la subordinación en cualquier aspecto, los servicios sexuales y el trabajo doméstico no remunerado de la mujer. Con frecuencia la relación continúa, de hecho y por derecho, incluso cuando la parte masculina ha incumplido sus obligaciones" (op. cit. pp. 316-317).

En todo ese período las propias mujeres han contribuido a reproducir el sistema que las subordina porque, vía la inculcación del comportamiento de los géneros,

8 OCDE, *Conducir el cambio estructural. El papel de las mujeres*. Instituto de la Mujer/Ministerio Asuntos Sociales/OCDE. España, 1993. 87 pp.

9 LERNER, Gerda: *La Creación del Patriarcado*. Editorial Crítica. Barcelona-España, 1990. 395 pp.

de la privación de la enseñanza durante buena parte de ese tiempo, de la imposibilidad de acceder a su propia historia, por la discriminación para acceder a los recursos económicos y al poder político, y por muchas otras causas," se las ha moldeado psicológicamente para que interioricen la idea de su propia inferioridad" (op. cit. p.317).

Pero casi todos los autores y las diversas explicaciones acerca de la subordinación femenina coinciden en afirmar que "la reproducción de la desigualdad entre los sexos está fundamentalmente arraigada en la división del trabajo por sexos, tanto dentro como fuera de la familia y el hogar"<sup>(10)</sup> (Saltzman, Janet, p.13). Según esta autora: "Cuanto mayor es el nivel de estratificación de los sexos, mayor es la desigualdad entre hombres y mujeres como categorías generales. Desde el punto de vista empírico, la estratificación de los sexos siempre ha significado algún grado de desventaja femenina. No hay ninguna sociedad conocida en la que el sistema de estratificación de los sexos favorezca a las mujeres" (op. cit. p.36). Esa subordinación ha conducido a una distribución desigual por razones de sexo en relación a "los bienes materiales, servicios proporcionados por los demás, ocio, papeles que confieren prestigio, cuidado de la salud y la nutrición, autonomía personal, seguridad física, oportunidades para el enriquecimiento psíquico y la gratificación y oportunidades de educación y formación" (ídem), por lo cual, la petición de mecanismos concretos que garanticen la elevación de la autoestima e igualdad de oportunidades, entre otras consignas en beneficio de la mujer, que conforma la mitad o más de toda sociedad, no son meras consignas, sino elementos significativos en la búsqueda de una sociedad más justa y equitativa, que aproveche todo el potencial de que dispone, especialmente su potencial humano.

### La cuantificación del aporte del trabajo doméstico no remunerado

La necesidad de reconocer el aporte generado por ese trabajo invisible del ama de casa y en general por la doble jornada que realizan las mujeres que trabajan también en forma remunerada y además atienden sus hogares, ha conducido a numerosos trabajos para su cuantificación. Hacer visible los aportes del trabajo doméstico ha generado numerosas controversias.

Muchos estudiosos han asegurado que sólo lo mercantil, es decir, lo producido para el mercado, puede tener un valor y por tanto el trabajo doméstico estaría fuera de todo cálculo. Pero, muchos otros han considerado mecanismos cuantificadores, entre los que destacan "la equivalencia del salario del trabajo doméstico como ocupación mercantil; el de la equivalencia del costo de los servicios mercantiles; el del costo de oportunidad, etc."<sup>(11)</sup>

10 SALTZMAN, Janet. *Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio*. Ediciones Cátedra/Universitat de Valencia/Instituto de la Mujer. Madrid, 1992. 319 pp.

11 GARCIA, Carlos. *Presupuestos de tiempo de las trabajadoras textiles en dos fábricas de Los Teques*. Tesis Escuela Economía UCV.

El reconocimiento del valor potencial del trabajo doméstico implica entre otras cosas: A) un ahorro de los empleadores (públicos y privados) al no contabilizarlos dentro de los salarios de sus empleados, que además no ejercerán presiones salariales adicionales, como sería el caso si tuvieran que pagar todos los servicios de que disponen al tener una mujer que se los resuelva (elaboración de comidas, lavado y planchado de ropas, limpieza de la casa, etc.); B) un ingreso -no registrado- de la mujer, que de contabilizarse (como propuso Héctor Valecillos y un equipo que trabajó para el primer Ministerio de Estado para la Promoción de la Mujer en el Desarrollo, en 1981) podría garantizar la medición del aporte económico de la mujer al Producto Territorial Bruto (PTB) del país. Dicho al margen, quisiera señalar que ese estudio (8) pagado por el Banco Central de Venezuela y terminado en 1983 aún no ha sido publicado a pesar de ser la investigación más importante hecha en este campo en el país.

Ya en 1980, Andree Michel publicó el libro **La Mujer en la Sociedad Mercantil** (12) que recogió una serie de estudios, entre otros uno de ella misma titulado "Aspectos Cuantitativos de la Producción Doméstica no mercantil: el tiempo gastado", sobre criterios para medir el tiempo y el tipo de actividades domésticas a considerar, que serían para ella "las actividades familiares...que producen servicios y bienes que permitan al matrimonio funcionar como unidad" (p.121).

Otros de los artículos establecen aquellas actividades "domésticas productivas y valorizables en términos cuantitativos, separando las que implican ocio y dedicación personal" (García, p.11). Casi todos los trabajos reconocen entre las variables claves a considerar: la composición de la familia (número de hijos y edades de los mismos) y "la situación laboral de los miembros de la familia".

James N. Morgan señala varios métodos para cuantificar la producción no mercantil de las familias norteamericanas: A) el clásico: que sería el de valorizar el trabajo doméstico con base en lo que ganaría esa persona si prestara sus servicios al mercado de trabajo, en el tiempo que realiza el trabajo doméstico, y del cálculo de lo que ella pagaría a un tercero que empleara para hacer las labores del hogar. B) Evaluación del trabajo por el mercado: mediante los precios de los bienes y servicios producidos en el hogar y colocados en el mercado para la compra y venta. C) Mediante preguntas directas a las amas de casa sobre su ahorro al realizar ellas mismas esas tareas en sus hogares.

Algunos autores han señalado sobre el peligro de que estas mediciones abulten el valor de los productos del trabajo doméstico si no se descuentan costos que sí existen para las fábricas y no para los hogares. Entre dichos costos señalan: las tarifas fiscales, las cargas sociales, los beneficios, los imprevistos, etc.

En el trabajo ya reseñado de Héctor Valecillos y otros, **División del Trabajo, distribución personal del tiempo diario y valor económico del trabajo realizado**

12 MITCHEL, Andree. La mujer en la sociedad mercantil.

en los hogares venezolanos, se revisan también una serie de criterios de diversos autores para la determinación del valor del trabajo doméstico: 1) el de Wesley Mitchell, que dividió los hogares en rurales y urbanos y multiplicó su número por el precio del servicio doméstico; 2) el de Simón Kuznets, que dividió igualmente los hogares en urbanos y rurales, y tomó como método la equivalencia de los servicios prestados en el hogar. Para los urbanos tomó el salario del servicio doméstico y para los rurales consideró el salario de un trabajador rural. 3) Los utilizados por el Instituto de Investigaciones Sociológicas de la Universidad de Michigan: a) uno basado en el costo de oportunidad, medido por "la remuneración que se obtendría en el mercado de dedicar el tiempo que se gasta en labores del hogar a un empleo remunerado; es decir se utiliza la remuneración media de cada ocupación" (p. 14), y b) el precio de mercado de los diferentes tipos de servicios. Otros investigadores agregan una medición vía los salarios de sustitución, si se recurre al mercado para buscar servicios de limpieza, cocina, cuidado de los niños, etc., usando costos de empresas dedicadas a ello.

Todos los esfuerzos que se han hecho -y se seguirán haciendo para reivindicar el trabajo invisibilizado de la mujer- tienen por objetivo la superación de los obstáculos que ella encuentra, tanto en los niveles micro como en los macrosociales, para alcanzar su total desarrollo, y con ello buena parte del desarrollo de cada país. En Venezuela las mujeres hemos alcanzado importantes avances en lo social y en lo legal, pero la invisibilización de nuestros aportes sigue presente, frenando la igualdad de oportunidades para la mitad de la población, a lo que por supuesto se agrega el importante deterioro provocado por la crisis que sufrimos desde 1983 y que ha llevado a algunos retrocesos en conquistas sociales de las que nos veníamos aprovechando las mujeres, especialmente en materia educativa, donde logramos superar a los hombres en todos los niveles incluido el universitario.

Para sistematizar esos obstáculos, generados tanto en el macronivel como en el micro, seguiremos los aportes señalados por Gloria Poal Marcet en su obra **Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral** (13). Asumimos con Janet Saltzman (p.17), como macronivel: aquellos fenómenos que afectan la sociedad, sistemas económicos, políticos, estratificación de clases y sexos en ideologías y sistemas de creencias ampliamente aceptadas. Y como micronivel: los fenómenos intrapsíquicos tal como quedan afectados por factores sociales y culturales, y a las interacciones cara a cara entre individuos, parejas y grupos pequeños. Para los sociólogos de los sexos la familia es el nivel más importante.

Dice Gloria Poal Marcet: "Por barreras que provienen del entorno microsociedad me refiero a las trabas sutiles o explícitas que las mujeres hallan entre sus familiares, amigos, conocidos...Desde la ausencia de estímulo en su juventud

13 POAL MARCET, Gloria. **Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral**, Siglo XXI de España Editores, S.A. Primera edición, febrero 1993. Madrid. 301 pp.

hacia la formación, el logro y un mínimo de competitividad hasta la ausencia de estímulo en la edad adulta hacia su (re)incorporación o promoción laboral; desde la culpabilización por no atender la casa y quedarse en ésta con los niños, hasta la incompreensión de sus deseos de autorrealización...las opiniones de padres/madres, maridos e hijos/as tienen un gran peso en las decisiones que las mujeres toman respecto a su actividad laboral".

Y agrega: "Paralelamente, la desigual distribución de las tareas domésticas constituye probablemente uno de los mayores obstáculos a la actividad laboral femenina. La menor disponibilidad real de tiempo de las mujeres respecto a los varones dificulta la formación y búsqueda de empleo de aquellas" (p.212). Incluso, señala la autora (p.213), si el marido y los hijos ayudan, sigue la mujer haciendo la planificación y manteniendo su cabeza ocupada con lo cotidiano, agravando la disponibilidad de energía física, mental y afectiva para dedicar a su empleo y a su profesión, generándose el ciclo de la discriminación"

DISCRIMINACION SOCIAL      EDUCACION DISCRIMINATORIA      AUTODISCRIMINACION

Todo ello conduce a un cuadro de barreras internas para la (re)incorporación, mantenimiento y promoción de la mujer en el mundo laboral que se expresan en el siguiente esquema (p.218):

ACTITUDES/SENTIMIENTOS		COMPORTAMIENTOS	
Sentimientos de inadecuación	Inseguridad	Baja autoestima	Conductas no afirmativas
Dependencia de los demás	Necesidad de aprobación		Autolimitación de opciones de posibilidades
Baja conciencia de que su vida le pertenece	Autonegación Autoexigencia		Baja iniciativa (No tomar decisiones, no actuar)

### El trabajo doméstico remunerado

En el Capítulo II del Título V de la Ley Orgánica del Trabajo, aprobada por el Congreso Nacional en 1990 y vigente en Venezuela desde 1991, se establece en el artículo 274, que "se entiende por trabajadores domésticos los que prestan sus labores en un hogar o casa de habitación o a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, tales como choferes particulares, camareros, cocineros, jardineros, niñeras, lavanderas, y de otros oficios de esta misma índole. Estas tareas pueden realizarse habitando o no en la casa donde se prestan los servicios". En el primer caso la ley establece, en su artículo 275 que no estarán sujetos a horario, pero que deberán tener un descanso absoluto mínimo continuo

de 10 horas, en el segundo, se les aplica la jornada normal de trabajo. A todos les garantiza vacación, prima de Navidad, un día de descanso a la semana, indemnización por despido injustificado o retiro justificado, en sus artículos 276, 277, 278 y 279 <sup>(14)</sup>

Todos sabemos que también en este espacio el dominio de las mujeres es casi absoluto, y que allí encuentran fuente importante de ocupación las mujeres más desasistidas social y culturalmente. Desde finales de los años 30 las mujeres organizadas en la Agrupación Cultural Femenina hicieron suya la causa de las trabajadoras domésticas remuneradas, e impulsaron procesos de alfabetización y de mejoramiento de las condiciones laborales de este grupo de trabajadoras. Más recientemente se ha organizado un Sindicato de Trabajadoras del Hogar, desde sus inicios se afilió a la Coordinadora de Organizaciones No Gubernamentales de Mujeres (CONG de Mujeres) que funciona desde 1985 y trabaja activamente en el seno de la misma.

El amplio desarrollo de la participación laboral femenina en nuestro país, redujo sistemáticamente el número de venezolanas dedicadas al servicio doméstico remunerado, lo que abrió cauces a la participación de las mujeres migrantes del área andina y caribeña. Al respecto, reconoce Gabriel Bidegain <sup>(15)</sup> en el libro **Las Migraciones Laborales Colombo-Venezolanas**, del cual es editor, el peso sustantivo de la migración colombiana en nuestro país. Al respecto señala: "con la sola excepción a principios de los sesenta donde los inmigrantes españoles e italianos tenían un mayor peso específico, particularmente durante la década pasada, donde representaban el 47,3% de los nacidos en el exterior y el 77% de la migración latinoamericana residente en el país" (p.9). De ellos una mayoría de mujeres, nueve hombres por cada diez mujeres (p.17), Bidegain señala que su importancia dentro de la PEA venezolana "llegó durante 1981 a representar el 6,5% (48.0% de la PEA nacida en el exterior). Peso que aumenta si nos referimos al sexo femenino: la población colombiana femenina económicamente activa representó en 1981 el 8,26% de la PEA exterior (p.19 y p.21), con un nivel salarial superior, de 16,3% en el servicio doméstico para ese mismo año. Entre los activos colombianos por grupo de ocupación, las mujeres se ocupan en un 57% como domésticas mientras que de otros grupos migrantes sólo el 28%".

Mujeres de otros países andinos y de otros países caribeños amplían ese mercado de trabajo, agregando como migrantes, a la informalidad del sector, complicaciones adicionales en materia de desprotección laboral. Muchas de las disposiciones que benefician a los trabajadores de otros sectores les han sido negadas sistemáticamente a este grupo de trabajadoras, especialmente en los decretos de aumentos salariales. Sin embargo, la Ley Orgánica del Trabajo las

14 LEY ORGANICA DEL TRABAJO. Gaceta Oficial Número 4.240 Extraordinario del 20 de diciembre de 1990.

15 BIDEGAIN, Gabriel. *Las Migraciones Laborales Colombo-Venezolanas*. p. 9-17-19 y 21.

consideró entre los regímenes especiales y la Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer <sup>(16)</sup>, aprobada en agosto de 1993 por el Congreso Nacional, puesto el ejecútese de ley el 16 de septiembre de ese año y publicada en Gaceta Oficial el 28-9-93, consagra entre las funciones de la Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer, que crea en su Título IV, en su parte f), la necesidad de brindar especial atención a la mujer trabajadora incluyendo a las que laboran en el sector informal y a las que prestan servicios personales domésticos para garantizarles el pleno ejercicio de sus derechos; y, en el g) habla de: "Extremar la vigilancia en los casos de la mujer que presta servicio doméstico, a los fines de evitar el tráfico de indocumentados de menores, así como prevenir y eliminar la explotación y las diversas expresiones de esclavitud a las que son sometidas las mujeres bajo circunstancias pseudolaborales" (p. 18).

A todo eso puede agregarse lo anteriormente dicho en torno a las trabajadoras domésticas no remuneradas, cuando son amas de casa, en sus fines de semana, como si no bastara estar en la escala más baja del sector de trabajadores de un país.

16 LEY DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA LA MUJER. Gaceta Oficial Número 4.635 Extraordinario. Caracas, martes 28 de septiembre de 1993. Ediciones del Congreso de la República.



**Roberto Briceño León**

Sociólogo y Doctor en Ciencias Sociales de la Universidad Central de Venezuela. Es Director del Laboratorio de Ciencias Sociales y profesor de las Escuelas de Sociología y Arquitectura de la Universidad Central de Venezuela, asimismo es Miembro del Comité Ejecutivo de la Asociación Mundial de Sociología y Profesor invitado de la Universidad de Oxford, Inglaterra.

Ha recibido entre otras distinciones: el Premio al mejor Trabajo Científico en Ciencias Sociales otorgado por el Conicit (1984) y el Premio Bienal a la Mejor Labor de Investigación de la Asociación de Profesores de la Universidad Central de Venezuela (1992)

Entre sus recientes publicaciones se encuentran: *Los Efectos Perversos del Petróleo* (1991), y *Venezuela: Clases Sociales e Individuos* (1992).

## VALORES Y CONTRAVALORES: LA PERSPECTIVA SOCIOLOGICA

**Roberto Briceño León**

*Los Valores y la Cultura del Trabajo en Venezuela (\*)*

**L**A PREGUNTA acerca de cómo somos los venezolanos ante el trabajo, de cómo es nuestra cultura ante este hecho vital y cotidiano, tiene implícita una presunción de singularidad: somos distintos, somos particulares. Y, por lo tanto, debemos reconocernos y, quizá también, debemos cambiar.

Esta presunción tiene a nuestro entender dos afirmaciones previas que se repiten sin cesar en la maledicencia común acerca de nosotros mismos: los venezolanos somos flojos, los extranjeros trabajan más que los venezolanos.

Quisiera en este escrito analizar estas afirmaciones de singularidad, mostrar de manera breve los basamentos conceptuales de la cultura del trabajo y mostrar, a partir de una investigación sociológica que realizamos recientemente, cuál es la especificidad que sí creemos existe en los valores del venezolano y su cultura hacia el trabajo. Particularidades de nuestra cultura que no pensamos deban ser consideradas como negativas, sino que, afirmamos, puede ser la base para una concepción humanista y productiva del trabajo.

### ¿Somos flojos?

La idea es antigua en nuestra sociedad y se enlaza con la tradición colonial, con el esclavismo y con el trabajo servil que movió a la sociedad por varios siglos. En el origen de la idea, y en su expresión extrema, uno puede imaginarse a un propietario de la tierra, quien cómodamente vivía de la renta que le pagaban los medianeros que laboraban -mucho o poco- en unas tierras de su propiedad y a quienes fustigaba con acusaciones de flojos. Acusaba precisamente a los mismos quienes verdaderamente trabajaban y producían para que él pudiera vivir.

Pero, ¿qué se quiere decir cuando se afirma que los venezolanos son flojos? Hay tres posibles interpretaciones:

*Se quiere decir que los venezolanos no trabajan.* Esto es desde cualquier punto de vista falso, la gente trabaja en el campo y en la ciudad. El campesino labora en

(\*) La investigación en la cual se funda el presente trabajo ha sido financiada por el Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Tecnológicas, Conicit, Proyecto PC-124.

el conuco propio o en la tierra ajena, los obreros llenan las fábricas, los trabajadores por cuenta propia llenan las calles...y todo esto sucede desde tempranas horas de la mañana y para hombres y mujeres.

*Se quiere decir que los venezolanos no trabajan lo suficiente.* Flojo sería aquel que no trabaja lo suficiente para satisfacer sus necesidades, pues quien trabaja y logre lo que necesita, ¿por qué habría de trabajar más? Aquí el concepto de "suficiencia" se vuelve complicado, pues implica un parámetro cultural y de grupo social muy variado, se refiere más a las aspiraciones que a las necesidades. ¿Cómo comparar lo que es suficiente para un campesino o para un ingeniero? ¿Acaso lo suficiente es la alimentación y la educación de los hijos, o la casa en la playa o las vacaciones en Miami? Pareciera que la gente trabaja lo relativamente suficiente para las necesidades que tiene, y en cualquier caso, la incongruencia con las aspiraciones tendría que relacionarse con otros aspectos del trabajo: la productividad, la remuneración, la rentabilidad del negocio, etc. Y no necesariamente con el esfuerzo desplegado en la ejecución de la tarea laboral.

*Se quiere decir que los venezolanos no trabajan en exceso.* Quizá es esta la orientación más clara y posible de la afirmación y se relaciona con algunos aspectos culturales. Para algunas culturas y como premisa básica del funcionamiento capitalista, lo importante no es trabajar y producir, sino hacerlo en exceso para poder generar un excedente que permita el ahorro, la acumulación y su conversión en capital, es decir, su inversión productiva. La lógica de comportamiento implícita en la búsqueda del excedente, es radicalmente distinta a la lógica implícita en la búsqueda de la satisfacción, es decir, de cubrir lo necesario. Y esto no depende tanto de los niveles de ingresos como de una conducta ante la vida y el trabajo. Un obrero o un gerente, pueden tener como meta obtener lo "suficiente" para su vida, sea esto pagar el alquiler del rancho y tomarse unas cervezas el sábado o ir a jugar al casino de Aruba y cancelar el condominio de Margarita. Pero plantearse un esfuerzo adicional implica una dedicación más allá de lo necesario, producir algo cuya finalidad no se relaciona con el consumo sino que abre la puerta del ahorro y la acumulación. O, si se trata de una actividad no remunerada, del logro de algo más allá de lo considerado como "normal" o "suficiente": la excelencia, la gloria...

Pareciera entonces que la referencia a la flojera sólo puede circunscribirse a este último aspecto y sí parece relacionarse con un modo cultural de entender el trabajo de muchas personas y que lo relacionan con la obtención de lo estrictamente necesario y que no están dispuestas a trabajar allende este límite en búsqueda del exceso, sino que tan sólo buscan la satisfacción.

### ¿Trabajan más los extranjeros?

La afirmación pudiera ser verdad, pero no es fácil asociarlo con una variable cultural o de valoración del trabajo, puesto que los inmigrantes son especiales en cualquier lugar del mundo. Los inmigrantes tienen unas características particulares

que les han permitido tener la osadía de trasladarse a otro lugar del mundo, dejando atrás a su familiares, amigos y su patria, para la búsqueda de algunas metas específicas. Los inmigrantes son especiales puesto que no todos quienes se encontraban en una situación similar a ellos viajaron, sólo algunos lo hacen, por lo regular los más audaces, los mejores, los más confiados. Pero, puede suceder, que el inmigrante se ubique en una corriente migratoria que no lo obligue a ser tan audaz o emprendedor, pero igualmente está dejando atrás muchos afectos y lo hace animado por una meta clara. Adicionalmente, los migrantes están aislados, tienen poca familia y pocos vínculos de solidaridad, lo cual los hace concentrarse en su trabajo y, o tienen poca presión o pueden resistir con mayor fuerza a los mecanismos redistributivos del préstamo y la ayuda, que impiden la acumulación y desestiman en el trabajo.

Llama mucho la atención como los mexicanos que tienen fama de indolentes y flojos, y se les ha estereotipado en la imagen de echados con su sombrero de ala ancha durmiendo perezosamente la siesta, cuando emigran han sido considerados en California excelentes trabajadores por sus patrones norteamericanos.

Quizá la diferencia del comportamiento podamos relacionarla, muy en grueso, con la afirmación del punto anterior: los no-inmigrantes o nativos tenderían a comportarse buscando lo necesario, mientras que los inmigrantes actuarían buscando el excedente. Y es esa diferencia la que se puede apreciar en la comparación, pero la duda es cuánto de esto se debe a la situación de inmigrante y cuánto a una valoración cultural o a un modo de comportamiento aprendido.

### ¿Por qué el trabajo?

La relevancia que se le da al trabajo para la interpretación de estos comportamientos, se debe al papel crucial que tiene el trabajo en la conducta humana y en la definición de las sociedades.

El trabajo es la base del actuar humano, quizá junto con la reproducción humana o si se quiere, el amor, son las dos áreas esenciales de la supervivencia y por lo tanto claves para entender tanto la transformación de la naturaleza como los mecanismos de creación de cultura y de riqueza. La acción del trabajo es el modo como los individuos logran modificar el medio natural y producir un medio que es producto de su acción y que llamamos cultura o civilización. El modo cómo esto se logra, las formas de cooperación o explotación entre los individuos y los pueblos varía, pero la acción es la misma. El trabajo es el modo de responder a las necesidades y a las aspiraciones, es la base para la organización social y la creación de herramientas con las cuales poder mejorar esa acción.

El trabajo ha sido, por lo tanto, considerado la esencia de la economía y el factor esencial en la producción de riqueza y valores, esa era la tesis del padre de la economía capitalista, Adam Smith y lo fue también para Karl Marx, como elemento clave para sustentar la teoría de la plusvalía, lo cual a su vez le permitió

construir su filosofía de la historia.

El trabajo es la base del desarrollo capitalista y lo ha sido también de los intentos de construcción de las sociedades socialistas. Por lo tanto, es sencillo comprender por qué cuando intentamos interpretar los comportamientos de una sociedad tomemos como elemento clave los modos de valorar y actuar ante el trabajo.

### ¿Por qué la cultura?

Hablamos de cultura porque es la manera más global de poder referirnos a un modo de actuar e interpretar el comportamiento. La cultura es de algún modo la suma de los elementos comunes que unifican a los miembros de una sociedad y los diferencia de otras. La cultura es el resultado de la interacción de los individuos entre sí y de su modo de adaptarse a las situaciones ecológicas e históricas en las cuales les ha tocado vivir. Una vez constituida, la cultura es transmitida de una generación a otra y logra pervivir como mecanismo de identidad de grupo, como preferencias en el actuar, como herramientas cognitivas y de comportamiento, que permiten dar respuesta a situaciones nuevas siguiendo orientaciones del pasado.

Pero la cultura cambia. Ante nuevas situaciones las personas pueden desechar las recomendaciones aprendidas y utilizar otras nuevas que se les ofrezcan o simplemente inventar una nueva respuesta. Pero, en ese proceso de transformación, hay conflictos y dudas entre las formas y valores culturales "dominantes" y los "variantes" que se presentan por la nueva situación. Dudas internas en las personas, conflictos en las instituciones.

La cultura es de una sociedad, sin embargo el modo de imponerse el patrón cultural a los miembros de esa sociedad es muy desigual, ya sea porque el patrón de socialización es imperfecto, ya sea porque en sociedades complejas no existe una homogeneidad en todos los grupos sociales, sea por razones de clase, sea por orígenes nacionales, religiosos, culturales o lingüísticos distintos. Es así que una misma cultura nacional puede mostrar gran variedad de subculturas que pueden identificarse con estos grupos o, simplemente, ser resultado de modos disímiles de responder a las nuevas situaciones, y que pueden ser distintos en el origen, pero similar en los resultados, en el producto que sería la creación de un nuevo patrón subcultural.

La cultura del trabajo es entonces el modo singular como los individuos entienden el trabajo, las preferencias que tienen, lo que valoran positivamente y negativamente; el sentido que le otorgan a lo que hacen: por qué lo hacen y para qué lo hacen. Este sentido se postula como común para toda una sociedad, pero no quiere decir que sea completamente distinto al de otras sociedades, sino que la jerarquía que se le da a los elementos es distinta, el modo de interpretarlos es diferente. Tampoco quiere decir que sea igual para todos los miembros de una

sociedad, sino que es de esa forma para una mayoría y por ello se pone de bulto como dominante en dicha sociedad.

### Los valores sobre el trabajo

El elemento central de una cultura son los valores, entendidos estos como sistemas de preferencias en el comportamiento expresado positiva o negativamente, lo que es deseable y apropiado, lo bueno y lo malo. Los valores son de algún modo la internalización de las normas de la sociedad, o visto de otro modo, las normas son la manera cómo los valores se expresan en patrones de conducta deseables o reprimibles.

Pero los valores también ofrecen los modos de interpretar y de jerarquizar el actuar, la diferencia entre lo que es bueno y lo que es mejor; entre lo terriblemente malo y lo simplemente inapropiado.

Los valores sobre el trabajo tienen varias dimensiones que, de manera simplificada, podemos presentar dicotómicamente. Por una parte está la manera como se entiende el propósito del trabajo. La gente puede valorizar el proceso de trabajo mismo o valorizar los resultados que obtenga con su labor. No es lo mismo quien le da importancia sólo a los resultados de su trabajo -sea esto dinero u obra- a quien valoriza el proceso mismo, la actividad per se.

Hay también una diferencia entre quien busca con su tarea obtener unos resultados inmediatos, y quien asume que los resultados los obtendrá en el mediano o largo plazo, que hay satisfacciones que no son inmediatas, pero que puedan dar recompensa después.

Hay igualmente una diferencia valorativa acerca de cómo se administra el proceso de trabajo. Si el proceso de trabajo es controlado por uno mismo o es controlado por otros, o sobre otros. Esta diferencia parece ser importante en todas partes, pero el modo y la importancia asignada a este aspecto varía entre los individuos de una cultura y los de otra.

También es importante el tipo de valoración que se le da a los resultados del proceso de trabajo, si es el dinero que se obtiene, o si son otros aspectos, como la obra, el producto, su calidad o belleza. O si la diferencia se expresa entre el resultado en dinero o la calidad y el ambiente humano que se encuentra en el medio laboral: las relaciones personales y amistosas que ocurren en el proceso de trabajo.

### Dos tipos de comportamiento

Cuando uno resume mucho de estos valores y su expresión en los comportamientos, pudiera decir que hay dos tipos ideales o modelos de comportamiento ante el trabajo en la cultura en general y que se expresan en Venezuela de un modo particular.

Hay un modelo de comportamiento cuya finalidad central es la satisfacción, es un comportamiento minimalista que procura encontrar el límite inferior del actuar y del logro de beneficios. No pretende ir más allá de una satisfacción de las necesidades cambiantes y crecientes. Se mueve con el cambio de las aspiraciones pero busca estar conforme y tener tranquilidad en sus resultados, busca estar satisfecho en lo logrado.

Hay un segundo modelo que es maximizador por definición, no busca la satisfacción de las necesidades sino la acumulación y el logro de algo más. No tiene como patrón las necesidades sino las aspiraciones cambiantes y crecientes infinitamente. Busca la perfección o la maximización de la ganancia, no se satisface con lo que encuentra sino con lo que busca.

Como sucede con todos los tipos ideales, no son completos, ni quizá nadie o muy pocos son los que encajan fielmente en una u otra definición, pero sirve para mostrar como la gente se mueve hacia una u otra dirección, está más cerca o más lejos de uno u otro modelo.

### Artesanos, comerciantes y empresarios

Los valores y los tipos de comportamiento quizá podemos resumirlos en tres tipos de actores sociales diferentes, que pudieran expresar tres modos de actuar distintos y que muestran algunas de las tensiones de los valores en los individuos. Los tres actores sociales serían un artesano, un comerciante y un empresario.

ARTESANO  
OBRA

COMERCIANTE  
DINERO

EMPRESARIO  
OBRA-DINERO

El artesano es un individuo que deriva un placer de la obra que realiza. Esto es similar en el artista o el científico. No le son importantes los resultados, pues disfrutan con su trabajo mismo que por lo regular controla sin ser mandado por nadie. Los resultados pueden ser inmediatos, pero acepta muy bien que pueden llegar tardíamente, y si no llegan no importa mucho, pues ha disfrutado de su propio afán. Obviamente que está altamente motivado a buscar el éxito de su producto, pero esto se expresa en la obra en sí misma y no en las consecuencias monetarias que esto implique. No quiere decir que les desagrade el dinero que puedan recibir, sino que ello no es el motor de su acción.

En segundo lugar está el comerciante. El comerciante no se pregunta cuánto le gusta lo que hace, sino que se siente satisfecho por los resultados que va a obtener en dinero. Su única meta es la ganancia, y el éxito y la satisfacción se miden en moneda. Puede que sepa esperar por los resultados de su trabajo, pero el producto debe estar seguro en sus cálculos, porque lo que mueve su inversión y su trabajo

es el resultado ganancial y no la obra misma.

En tercer lugar está el empresario. El empresario tipo es una combinación del artesano y el comerciante. Le importa la ganancia monetaria, pero también le satisface su obra empresarial, asume que su empresa es una obra que no sólo le permite obtener dinero, sino disfrutar del producto de su actuar, de una construcción lograda por su ingenio y dedicación.

### Resultados de la investigación

Como parte de una línea de investigación que venimos desarrollando desde 1985 hemos procurado conocer los valores que las personas expresan positiva o negativamente sobre su laborar y los comportamientos que verbalizan a este respecto. En un primer momento indagamos sobre el tema en la población del Municipio Tinaquillo, del Estado Cojedes, área donde por años realizamos nuestra investigación. Posteriormente, aplicamos una muestra en cinco áreas distintas del país: Valencia, como zona industrial; Lagunillas, como zona petrolera; Bailadores y Santa Cruz de Mora, como poblaciones rurales; y el Morro de Puerto Santo, como una población de pescadores.

Los resultados que vamos a presentar forman parte de una investigación que con apoyo del CONICIT hemos llevado a cabo y corresponde a una entrevista que aplicamos a una muestra probabilística estratificada con selección aleatoria a lo interno del hogar que fue aplicada en las viviendas del Área Metropolitana de Caracas durante 1992-1993. La muestra total válida fue de 556 individuos, distribuida proporcionalmente entre los diez estratos sociales considerados.

De los distintos aspectos considerados en esa investigación presentaré cuatro tópicos que nos pueden dar una idea clara sobre lo que son los valores del venezolano sobre el trabajo. Los aspectos son: la concepción del trabajo, los atributos positivos o negativos que identifican en el trabajo, y las características preferidas en un buen trabajo.

### La concepción del trabajo

Quisimos conocer qué significaba el trabajo para las personas, qué veían en el trabajo y si existía esa concepción negativa sobre el mismo que se dice tenemos los venezolanos. Era una pregunta abierta, donde las personas podían expresar en sus propias palabras y sin restricción, su opinión. Los resultados se pueden observar en el Gráfico N° 1, y están presentados con las modalidades que fueron creadas a partir de las palabras de las personas.

Lo primero que se observa es que para más de la mitad (60.2%) de la población, el trabajo es apenas una fuente de ingreso, un modo para ganar algo y poder vivir. En este caso la concepción está estrecha y limitadamente circunscrita a la

necesidad. No hay mayores reflexiones ni construcciones: es un modo de obtener dinero; pero no para acumular, sino para sobrevivir. Estos datos no son de extrañar cuando uno conoce la situación de pobreza y precariedad de gran parte de la población, algunos estudios han calculado la pobreza en el país en un porcentaje similar al de esta modalidad, sin embargo no son estrictamente los pobres quienes expresaron esta idea, sino muchos otros que aunque tienen mayores ingresos, tan sólo ven en el trabajo un medio para obtenerlos.

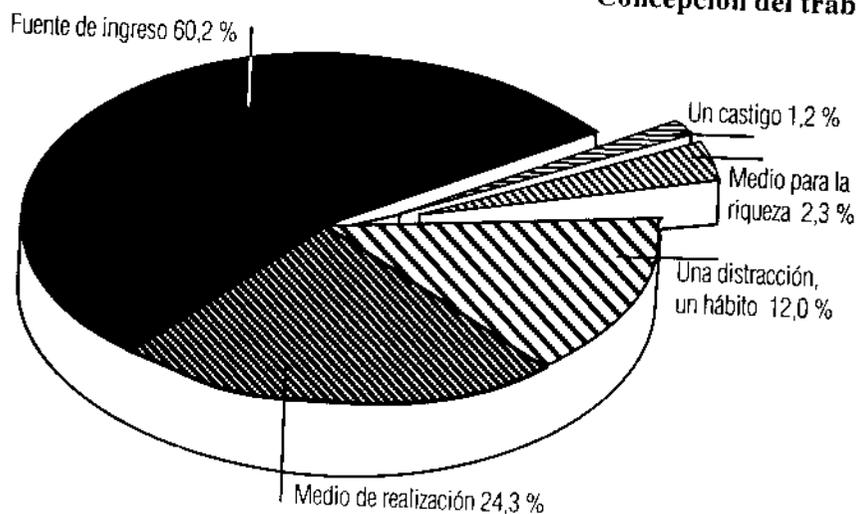
De manera distinta respondieron otros, casi una cuarta parte de los entrevistados (24.3%), para quienes el trabajo era un medio de realización personal, un modo en el cual podían expresar sus deseos de hacer algo y de sentirse satisfechos por ello. Es el ejercicio de un oficio, la realización de una meta, la construcción de un ideal, el placer de sentirse útil y de alcanzar algo que una vez se soñó.

Otra concepción, muy cercana a la anterior, expresaba que el trabajo era una distracción, un hábito. Allí se le restaba importancia al sentido trascendente del trabajo como despliegue del potencial individual, para colocarlo en el mundo de lo lúdico o de la rutina positivamente considerada.

Este grupo no es muy grande, pues representó el 12%, pero si lo sumamos con el grupo anterior, tenemos que un 36.3% de los entrevistados tiene una concepción ampliamente positiva del trabajo, sea como cotidianidad o como sentido trascendente en lo personal. Lo cual es muy valioso y contrario a la idea que se ha tenido a este respecto.

Gráfico 1

Concepción del trabajo



Fuente: Briceño-León, Roberto. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV

Sin embargo, vale destacar las otras dos opciones, no porque muestren mucho peso porcentual, sino porque justamente no lo tienen. Lo que puede observarse con estas cifras es una de las tesis que quisiéramos destacar en esta presentación: por un lado, el trabajo no es considerado como un medio para obtener riqueza; pero, por otro, tampoco es considerado un castigo.

Sólo un 2.3% expresó que ellos pensaban que su trabajo era un medio por el cual podían obtener recursos para hacerse ricos, esa asociación entre trabajo y riqueza no existe sino para un número casi insignificante de los entrevistados.

Pero, para un número aún menor, el trabajo es considerado como un castigo. Es decir, que la visión negativa del trabajo representa apenas un 1.2% del total de la muestra. No es cierto entonces que los venezolanos nos identifiquemos con el merengue que habla del "negrito del batey", quien, al decir de la canción, creía que el trabajo era un enemigo, pues Dios lo había hecho como castigo. La canción es simpática y las asociaciones que puedan hacerse son ingeniosas, pero no es verdad que los venezolanos que estudiamos coincidan con la opinión del "negrito del batey".

### Los atributos positivos del trabajo

Quisimos conocer de manera más específica cuáles eran los aspectos que consideraban como más positivos al momento de evaluar un trabajo, podía ser su trabajo actual, pero la pregunta estaba formulada para que no fuera una evaluación de su propia realidad laboral, sino una expresión de lo que de manera global, y como valor, se tenía acerca de un trabajo cualquiera.

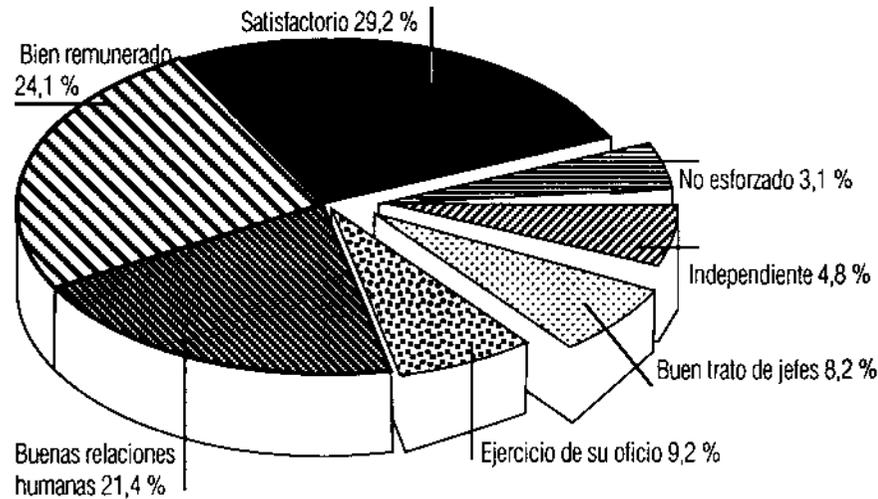
Los resultados, que pueden observarse en el Gráfico N° 2, se dividen en tres grupos: quienes valoran la satisfacción que pueden derivar de su labor, quienes valorizan la buena remuneración que puedan obtener y quienes valorizan las relaciones humanas que se den en su ambiente de trabajo.

El primer grupo, (29.2%), coincide con aquellos que en la pregunta anterior consideraron que el trabajo era un medio de realización personal. Si así se concibe el trabajo, es de esperar que el aspecto que más se valore sea el de la satisfacción que pueda sacarse de su ejecución, es una orientación bastante en el tipo del artesano, cuyo disfrute está en el laborar mismo y en el producto que puede obtener.

El segundo grupo, (24.1%), lo que busca es el ingreso, esa es la cualidad fundamental de un trabajo. Este grupo se mantiene a lo largo de todo el estudio y representa una cuarta parte de la muestra. Para uno de cada cuatro entrevistados, la cantidad de dinero que se gana en un trabajo es su mejor atributo.

El tercer grupo, (21.4%), tiene una apreciación radicalmente distinta, pues lo que le importa es la amistad, el buen trato, el sentirse bien y cómodo en su ambiente de trabajo. No le importa tanto el dinero que pueda obtener o la satisfacción que le dé lo que hace, sino las relaciones humanas que allí obtenga.

**Gráfico 2** Atributos positivos de un trabajo



Fuente: Briceño- León, Roberto. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV

Hay dos modalidades que siguen en importancia en los porcentajes y que discriminamos para introducir una sutileza en el análisis, pero que bien podemos agrupar con dos de las respuestas anteriores. En primer lugar está la valorización del ejercicio del propio oficio, el cual se relaciona con la satisfacción en el trabajo. Este es un valor típicamente artesanal, se valoriza el hacer algo que a uno le gusta y para lo cual se preparó, sea éste una profesión, un oficio técnico o un grupo de destrezas. En este caso, las respuestas fueron más específicas que en la otra modalidad, pues se implicaba específicamente el ejercicio de un oficio que era anterior al empleo o tarea que pudiera ejecutar, y del cual se pudiera sacar satisfacción. Sin embargo, la idea general es la misma, y uno pudiera adicionarlos. En este caso tendríamos que para el 38.4% es una cualidad propia de la ejecución del trabajo lo que se considera el atributo más importante.

De igual manera podemos considerar las respuestas relativas al buen trato de los jefes (8.2%). Se trata de las relaciones humanas en el lugar de trabajo, pero no relacionadas con los compañeros de afán, sino con los supervisores o jefes. A las personas les gusta que las traten bien, y esto es más importante que lo que se gana o lo que le guste su trabajo. Pero, de nuevo, esta modalidad pudiera agruparse con la de las buenas relaciones humanas y tendríamos entonces que para un 29.6% esto es lo que más valorizan de un trabajo.

Dos pequeñas respuestas vale la pena destacar, la primera es el valor otorgado por un pequeño grupo a la independencia, al hacer las cosas a su modo y manera, a trabajar por cuenta propia y no tener horarios o jefes. Este es un valor presente en muchos venezolanos, pero sólo para un 4.8% es el valor máximo de un trabajo.

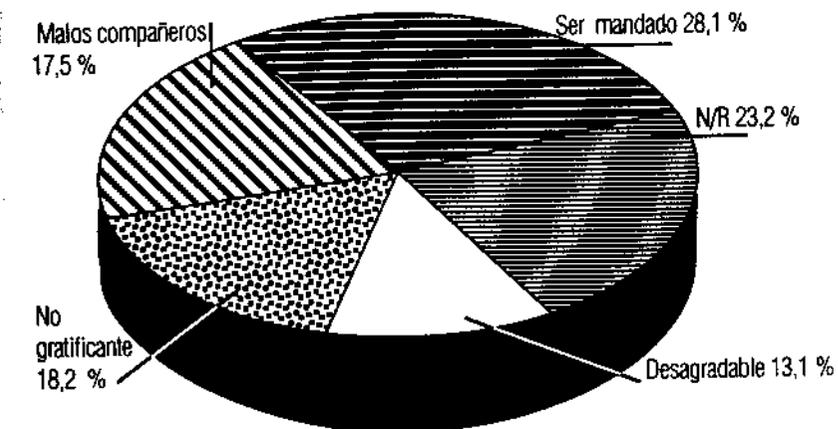
Finalmente, un 3.1% para quienes lo que más le importa de un trabajo es que no sea muy esforzado, que uno no tenga que "matarse" laborando. Esta expresión tiene significados muy distintos para un oficinista en aire acondicionado que para un obrero de la construcción o de la siderúrgica; pero implica una conducta minimalista de satisfacción, o visto desde otra perspectiva, una definición negativa: lo bueno es que no tenga ese rasgo considerado como indeseable. Si uno quisiera ser consecuente en el análisis, sólo este 3.1% pudiera uno considerarlo como "flojos" o renuentes al trabajo, como personas con una visión mala, reactiva del trabajo. Los demás fueron ampliamente positivos, aunque valorando aspectos distintos.

### Atributos negativos del trabajo

Quisimos saber también qué era lo que no les gustaba de su trabajo, cuáles eran los atributos considerados negativos y que la persona no desearía encontrar o rechazaría en un trabajo. Las preguntas eran igualmente abiertas y, al construir las modalidades de respuestas, es posible encontrar cuatro tipos de atributos negativos, que se pueden observar en el Gráfico N° 3.

Realmente es posible unificar las cuatro modalidades en dos tendencias. Por un lado están quienes valoran negativamente dos aspectos de las relaciones humanas y de las características de un trabajo: el ser mandado y los malos compañeros.

**Gráfico 3** Atributos negativos de un trabajo



Fuente: Briceño- León, Roberto. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV

En primer lugar está el hecho de ser mandado, (28.1%). Esto no es necesariamente ser mal mandado o mal tratado por sus superiores, es simplemente la condición de sometimiento y subordinación lo que desagradada. Claro, si la persona es mandada hay alguien que manda. Entonces tiene los dos lados: el no tener control sobre el

proceso de trabajo y el que alguien les pueda ordenar. Llama la atención como esta característica que a nivel positivo sería la búsqueda de independencia, aumenta notablemente a nivel negativo. Es decir, la característica no es tan deseada positivamente como resentida negativamente.

En segundo lugar están los malos compañeros, (17.5%). Este sí es un aspecto propio de las relaciones humanas y entre iguales; es la falta de compañerismo, de amistad, de cariño, de ser queridos. Esta modalidad representa la otra cara de las respuestas positivas sobre las buenas relaciones humanas. Pero fueron más los que dijeron la versión positiva, es decir lo valoran más como factor positivo que lo resienten como negativo.

Las otras dos modalidades se relacionan con la satisfacción del trabajo. En un primer momento con la tarea misma que se debe ejecutar y que algunos, (13.1%), rechazarían pues la consideraran desagradable en sí misma. Para otros, lo importante no es la acción misma o tarea, sino la poca satisfacción que de allí pudieran sacar, al considerar el trabajo en su globalidad como no gratificante.

Llama la atención en los datos que casi una cuarta parte de los entrevistados, (23.2%), no encontró palabras para describir los aspectos negativos de un trabajo. No se trata que ellos o ellas no consideren que hay aspectos que pueden no gustarles en su laborar, sino que no fueron capaces de expresarlo en palabras. Esto pudiera estar asociado con el grupo que simplemente dijo que trabajaba por necesidad, pues no logra imaginar aspectos negativos, el trabajo se hace porque hay que hacerlo y no median más consideraciones ni críticas. Este es un grupo que debería ser investigado con mucha más profundidad, pues es difícil saber lo que sucede con ellos.

### Características preferidas de un trabajo

Quisimos conocer cuál era el aspecto preferido de un trabajo si tenía que seleccionar entre posibilidades excluyentes. No era una pregunta abierta como las anteriores, sino cerrada, que obligaba a escoger. Tomando en consideración los resultados de las primeras investigaciones, colocamos tres opciones, representando tres ejes distintos de comportamiento:

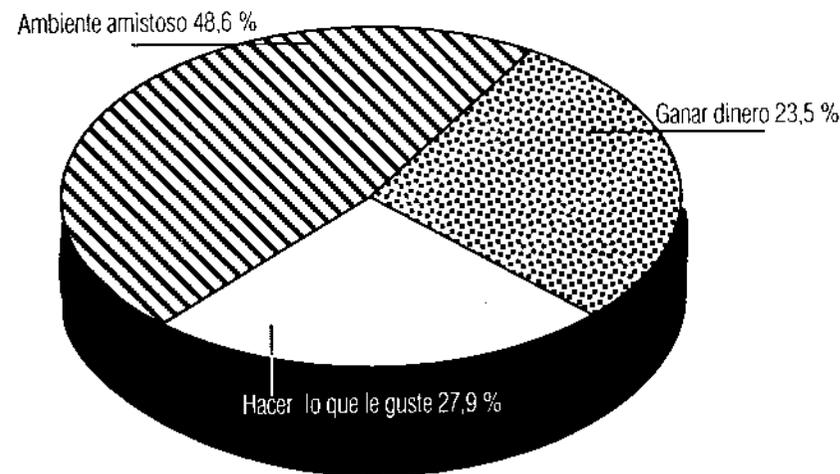
- el disfrute por el trabajo mismo, hacer lo que uno le guste.
- la recompensa monetaria, el ganar una buena suma de dinero.
- el ambiente amistoso, los compañeros, el buen trato de los jefes.

Los resultados pueden apreciarse en el Gráfico N° 4

Llama la atención como casi la mitad de los entrevistados, (48.6%), respondió que preferían el ambiente amistoso, cordial en el trabajo. Y lo hacían claramente por encima del dinero que pudieran obtener o la satisfacción que les produjera la actividad.

Gráfico 4

### Características del trabajo que prefiere



Fuente: Briceño- León, Roberto. Proyecto PC-124-CONICIT/UCV

En segundo lugar se encuentran los que valorizaron el hacer algo que les guste, no importando si lo realizaba en un ambiente amistoso, o si recibía por ello una buena remuneración monetaria. Son algo más de una cuarta parte de los entrevistados.

Y, finalmente, algo menos de la cuarta parte de la muestra expresó que lo primero que prefería de un trabajo era el dinero que ganaba.

Es sorprendente, pensando en el esquema clásico de una sociedad capitalista, que las tres cuartas partes de la población no prefieran el aspecto monetario en los trabajos. Sobre todo que no se trata de una población rural, tradicional o aislada, sino de una población urbana y de la capital del país.

Para los venezolanos de la muestra son otros aspectos y no el dinero lo que importa en un trabajo, por lo tanto, quien conciba que ser buen trabajador es buscar en el trabajo prioritariamente el dinero, no podrá entender estas conductas, y errará al momento de emitir un juicio.

### Conclusiones

De los datos anteriormente expuestos podemos concluir que al contrario de lo que se expresa comúnmente en la calle y corrillos, en los venezolanos hay una visión positiva del trabajo. No es cierto que el venezolano tenga una idea negativa o que en él o ella predominen los contravalores del trabajo.

Lo que sí es cierto es que la mayoría de los venezolanos trabajan movidos por

la amistad, la tranquilidad o el afecto. Y sólo un número reducido, uno de cada cuatro, lo hace por dinero.

Hay en la cultura del trabajo en Venezuela una concepción particular del laborar que no ha sido completamente entendida. Es una concepción que no se corresponde con los patrones clásicos capitalistas occidentales. Es una concepción donde la amistad y la familiaridad son dominantes, pero esto no significa nada en desmedro del tabajo, es simplemente distinto.

Es una manera diferente de entender el esfuerzo en el trabajo y los aspectos apreciados y no apreciados de un empleo o un oficio. En Venezuela debemos aceptar esta diferencia cultural, porque no hay nada malo en que seamos distintos de otros. Lo malo es intentar ser lo que no somos, intentar juzgarnos como pueblo por los moldes que no nos corresponden, es pretender motivar o entusiasmar a las personas con unos alicientes que no los ponen en movimiento. Y, luego, a la suma de incomprensiones, añadir injurias y vilipendiar a la población calificándola de floja, poco motivada o sin empeño, cuando simplemente se le ha medido con la vara errada, la vara que no le correspondía como cultura específica.

Lo que debemos hacer es potenciar lo que somos. Potenciar significa conocernos más y aceptarnos más como somos. Conocernos más en la especificidad y sin compararnos con los moldes de otros lados; aceptarnos más en la diferencia, sin vergüenza y sin pretensiones. Y a partir de allí construir lo que queremos y podemos ser, encontrando un modo de caminar derecho con las torceduras que la cultura y la tradición nos han impuesto; pero, más aún, ver cómo esas particularidades pueden ser catapultadas y convertidas en fuerza.

Hace varias décadas, muchos analistas del Japón concluían que el tradicionalismo y comunismo, el sentido de la lealtad personal y la poca movilidad laboral, serían un fuerte obstáculo para el crecimiento económico, un "anacronismo irracional" que les impediría convertirse en una potencia mundial. Los hechos demostraron lo contrario: los rasgos, que de acuerdo a muchos de estos críticos que usaban el patrón estadounidense, eran negativos, se convirtieron en una gran fuerza en Japón para lograr los éxitos obtenidos.

Potenciar no significa aceptar todo lo que tenemos en la cultura y proviene del pasado. Significa que hay que tomar los aspectos culturales y moldearlos para hacerlos coincidir con las metas sociales. Así como adecuar las metas de desarrollo económico y productividad a las singularidades culturales que tenemos.

Hoy en día se habla de la postmodernidad en el trabajo para referirse a los cambios que hoy se producen en la organización del trabajo. Se está buscando más independencia, más comodidad personal en el medio de trabajo, a los gerentes no sólo se les ofrece mejores sueldos, sino más tiempo libre o semanas de vacaciones, la autonomía del trabajador o los grupos se pone de bulto, el gusto de la persona por su laborar se destaca. En ese nuevo contexto nosotros podemos pensar que

entre nosotros están muchas de las características que se buscan en la cultura postmoderna del trabajo. Las tenemos y no lo sabemos; y, quizá, al conocernos y aceptarnos más, podremos sentirnos orgullosos de nuestra cultura del trabajo y lograr así ser mejores y más productivos como sociedad.

### Bibliografía

- ABEGLEEN, J. *The Japanese Factory: Aspects of its social organization*, Glencoe, Illinois, The Free Press, 1958.
- ABOUHAMAD, J. *Los Hombres de Venezuela: sus necesidades, sus aspiraciones*. Caracas, UCV, 1969.
- ABRAMS, M., D. Gerad and N Timm. *Values and social Change in Britain*. London, MacMillan, 1985.
- ALATAS, S. H. *The myth of the Lazy Native*. London, Frank Cass, 1977.
- BRICEÑO-LEON, R. *El Comportamiento Social del Venezolano ante el Trabajo y la Riqueza*, Informe presentado al CONICIT, 1989.
- BRICEÑO-LEON, R. *Los efectos Perversos del Petróleo*, Caracas, Acta Científica Venezolana-Ediciones Capriles, 1990.
- BRICEÑO-LEON, R., *Venezuela: Clases Sociales e Individuos*. Caracas, Acta Científica Venezolana. Ediciones Capriles, 1991.
- DIEZ NICOLAS, J. Y R. Inglehart. *Tendencias mundiales de cambios en los valores sociales y políticos*. Madrid, Fundesco, 1994.
- DURAN, C. et Alters. *Le travail et sa sociologie*. París, L'Harmattan, 1985.
- FEATHERSTONE, M. *Cultural theory and Cultural Change*. London, Sage, 1994.
- GEERTZ, C. *The interpretation of Cultures*. New York, Basic Books, 1973.
- GIDDENS, A. *The consequences of Modernity*, Stanford University Press, 1991.
- HAFERKAMP, H. *Social Structure and Culture*. Berlín, De Gruyter, 1989.
- HOFSTEDÉ, G. *Culture 's consequences International differences in work-related values*. London, Sage, 1980.
- RESWEBWE, J-P. *La philosophie del valeurs*. París, PUF, 1992.
- SIMMEL, G. "Money in modern culture" *Theory, Culture & Society*, Vol.8, N°3, 1991, pp. 17-32.
- SUDARSKY, J. *El impacto de la tradición hispánica en el comportamiento empresarial latinoamericano*. Bogotá, Universidad de los Andes, 1991.
- TOURAINE, A. *Critique de la Modernité*. París, Fayard, 1992.
- VIDERMAN, S. *De l'argent en psychanalyse et au-delà*. París, PUF, 1992.



*Adán Celis*

Abogado y Doctor en Ciencias Políticas y Sociales egresado de la Universidad Central de Venezuela. Presidente del Consejo Nacional de Economía, fundador y presidente de Productos Moldeados C.A., y de Moldeados Andinos C.A. Se desempeñó como Gerente General, Vicepresidente Ejecutivo y Presidente de C.A. Venezolana de Pulpa y Papel - Venepal (1959-1980). Fue Senador de la República (1969-1974), Presidente de Fedecámaras (1983-1985), y Director Principal del Banco Central de Venezuela (1985-1987).

## TRABAJO Y RIQUEZA

*Adán Celis*

**L**OS ORGANIZADORES del ciclo de conferencias "La cultura del trabajo" propiciado por la cátedra "Fundación Sivensa, Valores hacia el trabajo" me han conferido el honor de invitarme a dictar esta séptima conferencia que tratará del "Trabajo y la Riqueza".

Vale la pena primero intentar definir ambos conceptos. Sobre el Trabajo dice el Diccionario de la Real Academia Española: trabajo. m. Acción y efecto de trabajar. /2. Ocupación retribuida. /3. Obra, cosa producida por un agente. /4. Obra, cosa producida por un entendimiento. /5. Esfuerzo humano aplicado a la producción de riqueza. Se usa en contraposición de capital.

Posteriormente cita algunas acepciones de la palabra trabajo en sentido figurado:

7. fig. Dificultad, impedimento o perjuicio. /8. fig. Penalidad, molestia, tormento o suceso infeliz. 8. pl. fig. Estrechez, miseria y pobreza o necesidad con que se pasa la vida. // de zapa. fig. el que se hace oculta y solapadamente para conseguir algún fin. // trabajos forzados, o forzosos. Aquellos en que se ocupa por obligación el presidiario como parte de la pena de su delito.

/B 2. Dícese de cualquier ocupación o trabajo ineludible que se hace a disgusto. /cercar a trabajo, o de trabajos, a uno. fig. Colmarle de desdichas. /tomarse uno el trabajo. fr. Aplicarse a la ejecución de alguna cosa que requiere cuidado o afán, especialmente por aliviar a otro. / trabajo le, o te. mando. expr. con que se da a entender que es muy difícil aquello que se trata de ejecutar o alcanzar.

Así como en el Génesis el hombre es expulsado del paraíso y penalizado con el trabajo, "ganarás el pan con el sudor de tu frente", la humanidad sigue considerándolo así y lo expresa en forma coloquial en los refranes o formas lingüísticas que acabo de citar.

A mi me gustaría aplicarle al trabajo la siguiente definición:

"El trabajo es la aplicación de las fuerzas intelectuales y físicas del hombre a los objetos externos, para comunicarles utilidad y valor a fin de que puedan servirnos para satisfacer nuestras necesidades". Esta definición se refiere al trabajo en el terreno económico, político, y del derecho y la sociología. Este concepto del trabajo como algo desagradable, duro de efectuar y que sólo se

realiza por necesidad inescapable, es sólo en el sentido económico porque en el campo social, religioso o espiritual, se piensa en el trabajo como fuente de satisfacciones para el ser humano; de allí la expresión de: "goce del deber cumplido".

Hay varias clasificaciones del trabajo: intelectual y material; corporal, inventivo y de dirección; ante auditorio tan calificado no vale la pena definir estas diferentes clases de trabajo.

Los sistemas de trabajo en grupo han evolucionado con la humanidad; una vez que el trabajo se empieza a organizar y deja de ser una labor individual del hombre primitivo, aparecen sistemas como la esclavitud, el colonato aplicado en Roma y extendido hasta la Edad Media, el vasallaje o servidumbre muy típico de la Edad Media; posteriormente y cuando empieza la modernidad, se fortalece el trabajo libre que existía, por supuesto desde los tiempos antiguos, pero no era el que caracterizaba los modos de producción de la época; hay también el trabajo cooperativo que se ha ensayado con muy escaso éxito en la época moderna; el trabajo colectivo ha resultado sin excepciones un fracaso en los países socialistas. El sistema que se ha generalizado y que caracteriza a la época contemporánea es el trabajo a base de salario o trabajo libre.

En cuanto a las formas como se ha ejecutado el trabajo, el hombre ha tratado siempre de facilitar y aumentar su rendimiento usando el agua, el viento, el vapor, los motores de explosión, la electricidad, la energía atómica, los computadores.

Un significativo crecimiento de la industria y del trabajo libre ocurre a principios de la edad moderna, entre los siglos XVI y XVII, inmediatamente antes de la revolución industrial.

Se organizan las primeras grandes factorías especialmente en el ramo textil; entrado el siglo XVIII se comienza lo que hemos llamado la Revolución Industrial que se apoyó fundamentalmente en la aparición del vapor y de las máquinas que con él se movían.

De esta misma revolución surgen la división del trabajo y la mecanización las que se aplican en las nuevas fábricas haciéndolas más eficientes y competitivas. A todas estas la colonización del nuevo mundo, que se hace en gran parte a base de esclavos africanos, suma un factor de prosperidad y desarrollo a Europa. Los esclavos empiezan a llegar en el año 1518 cuando ocurre la primera importación de 4000 negros con licencia otorgada por la corona española. El avance de cultivos como el algodón y la caña de azúcar en las llamadas plantaciones, aumentan enormemente el comercio el que se facilita por los aumentos de la producción que se generalizan cada vez más. Se empieza entonces a apreciar el fenómeno de la especialización a nivel mundial, pues Europa se industrializa y América y el resto del mundo se convierten en productores de materias primas.

La producción en masa es luego promovida en Estados Unidos; el uso de máquinas de partes intercambiables y la aplicación de las líneas de ensamblaje que comenzaron en la industria de la carne y se aplicaron luego en la industria automovilística, fueron procedimientos cada vez más modernos y más eficientes que multiplicaban los rendimientos del trabajo material del hombre.

Debemos destacar la influencia ejercida por el Ingeniero Federico Taylor quien creó la llamada "ingeniería industrial" o "gerencia científica", al dividir cada proceso en sus diferentes movimientos con el objeto de hacerlo mucho más eficiente. En 1910 da sus primeros pininos la "psicología industrial"; esta rama de la ciencia se empieza a aplicar más intensamente a finales de la década de los 20; el llamado "efecto Hawthorn" consistió en experimentos que se hicieron en las factorías del mismo nombre con dos grupos de trabajadores de características y tamaño similares" a uno de los grupos se le informó que se iba a mejorar la iluminación del sitio de trabajo; el solo anuncio y la solicitud de cooperación produjo efectos y cambios positivos aunque los cambios de iluminación no se hubiesen hecho. Esto abrió los ojos a la necesidad de darle participación al personal en el proceso gerencial.

Aparece la ciencia de la conducta y entonces se generalizó el uso de psicólogos industriales y otros profesionales para influir en la conducta del trabajador, tratar de mejorarla y resolver los conflictos e interferencias en la buena marcha del trabajo. Otro paso revolucionario en el proceso histórico del trabajo fue el de la automatización que se inició en algunos talleres de la Ford. Un paso mucho más avanzado que se dió para cambiar la forma de trabajar del hombre, es el que proviene del hallazgo de Norbert Wiener, matemático americano que, juntando los elementos del control que caracteriza la automatización y los de la comunicación, dió vida a la cibernética. Wiener hizo centenares de aplicaciones de la computadora para resolver problemas y situaciones del proceso manufacturero. Eran los albores de una nueva ciencia para la búsqueda de mayor excelencia en el trabajo del hombre. Falta todavía una última fase de la automatización; el uso de los robots, aparatos de alta precisión y confiabilidad que se controlan por medio de minicomputadoras a base de programas que los conducen apropiadamente a realizar el trabajo; el Japón se ha ido muy adelante en su uso consiguiendo grandes resultados principalmente en la industria automovilística; pero según los entendidos no se ha hecho sino empezar.

Al comienzo de estos procesos se creyó que iban a ocasionar graves fenómenos de desempleo; esto no ha sido así. Los robots, por ejemplo, han asumido trabajos de soldadura y de pintura, en sitios peligrosos y desagradables y en aquellos en que se requiere el transporte de objetos muy pesados en el proceso de manufactura; se han creado en cambio, para el servicio y mantenimiento de esos robots y de todo el equipo de controles constituido por equipos electrónicos, muchos trabajos especializados y con salarios más altos.

En lo que se refiere al trabajo en las oficinas, hay que mencionar la revolución que se ha producido en los últimos tiempos por la combinación del computador

y la telecomunicación; esto ha hecho posible que la información, tan importante para obtener altos rendimientos de la industria, se pueda almacenar y usar en forma masiva y rápida, ocupando muy poco espacio y estando a la orden inmediata de la gerencia lo que permite gestionar las operaciones con mayor exactitud y rendimiento.

En la actualidad estamos observando el uso cada vez más generalizado de técnicas aplicadas al trabajo por los japoneses con base en ideas originales, suecas y americanas; se trata de la llamada "Calidad Total" la cual está tratando de obtener el máximo rendimiento en las fábricas, dirigiéndose directamente al hombre, a los trabajadores todos incluso hasta los que ocupan los más humildes cargos. Todo ello constituye un intento de obtener al mismo tiempo altos rendimientos de la empresa y un cambio de filosofía ante la vida de los trabajadores cuyos efectos benéficos se extienden hasta el hogar. "Los Círculos de Calidad" son una herramienta muy democrática en la cual los propios operarios son los que toman las decisiones. Esta ha sido una de las palancas que ha producido el gigantesco y admirable desarrollo de la economía japonesa en los últimos años.

Se aprecian ya los comienzos de una fase más adelantada, constituida por el trabajo en casa a través de las computadoras personalizadas que mantendrá al empleado comunicado permanentemente con su oficina obviando el tiempo que se pierde en movilización, los grandes gastos que significa el traslado y los odiosos congestionamientos de tránsito.

Hemos hecho un repaso muy rápido de la evolución del trabajo del hombre; como el trabajo está tan asociado a la generación de la riqueza es necesario pasar al segundo tema. Definamos ahora la riqueza.

El Diccionario de la Real Academia Española contiene la siguiente definición de la riqueza: riqueza. f. abundancia de bienes y cosas preciosas. /2. Abundancia de cualidades o atributos excelentes. /3. Abundancia relativa de cualquier cosa. RIQUEZA de minerales. de vocabulario, etc., /imponible. Líquido imponible.

La siguiente definición me parece bastante precisa:

"Entiéndese por riqueza el conjunto de cosas útiles y agradables que tienen valor de cambio o todo lo que tiene valor real, y aún toda cosa material, útil y apropiada".

Debemos diferenciar claramente entre los recursos naturales y la riqueza. Los recursos naturales son las cosas que el hombre puede utilizar tal como se encuentran en la naturaleza. La riqueza está constituida por estas mismas cosas cuando la aplicación del trabajo del hombre las convierte en utilizables para la vida corriente de la familia y de las comunidades. También constituyen riquezas ciertos actos de la inteligencia, de la voluntad o de la imaginación que algunos no los consideraban riquezas. Han rectificado a medida que pasa el tiempo y se sopesan los inventos, logros y creaciones que generan estas tres facultades del hombre.

La riqueza está siempre representada en activos que producirán un flujo de rentas en el futuro. A este respecto los ríos de dinero que puede producir el petróleo no son riqueza hasta que ese dinero no es convertido en obras productivas que generen a su vez riqueza; en puertos eficientes, en carreteras, en escuelas, en formación personal del hombre, obras que pueden luego generar por sí mismas riqueza permanente.

Se cita como remembranza histórica lo que les pasó a España y Portugal hace 400 años; ellos recibieron de América, de sus riquísimas minas, ingentes cantidades de metales y piedras preciosas y estas riquezas llegaron a la Península y tuvieron que utilizarlas para la compra de tejidos, comidas, armas, en fin de los artículos que necesitaban y no producían; por consiguiente estos recursos fueron a enriquecer a Alemania, a los Países Bajos y a las otras naciones que suministraban estos artículos; terminado este flujo de recursos, España y Portugal quedaron tan pobres como antes.

No podemos considerar como rico un país que recibe recursos y los va consumiendo; rico es aquel que ahorra parte de estos recursos, los convierte en inversiones que podrán más adelante generar a su vez nuevos recursos. Este proceso de generación de recursos y ahorros y reinversión de estos, es el que verdaderamente produce la riqueza, madre de la abundancia y el bienestar de los pueblos. Los países ricos son aquellos que lo son como consecuencia del esfuerzo y el trabajo de la gente.

La riqueza casi siempre genera envidia especialmente cuando la misma es usada con gran ostentación, con desprecio de los que menos tienen y sin darle una función creadora y forjadora de nuevas riquezas para la comunidad; pero no hay duda que no es lo mismo las riquezas creadas por ciertas familias en los Estados Unidos, forjadoras de imperios industriales o comerciales que han generado prosperidad para aquel país, y las riquezas que puede tener un Raja Indio o un Magnate Arabe. Aunque sea despreciable la ostentación del capital y su uso en lujos y en bagatelas, nada hay más degradante para un país, para una comunidad, que la envidia y el ataque constante a los llamados ricos, a los que tienen éxito y están generando riqueza; toda comunidad que procede de esta manera no tiene posibilidad de salir del atraso y de la marginalidad.

Hay una categoría de ricos a la cual debemos especialmente referirnos: es a los llamados empresarios. Los empresarios son aquellos que tienen riquezas pero las tienen invertidas en empresas que están constantemente generando más riquezas, creando empleos, haciendo exportaciones, movilizandolos recursos del país y contribuyendo a su prosperidad. Estos no solamente son dignos de que sean admirados y queridos por sus compatriotas, sino que es imprescindible además que los Gobiernos les creen incentivos y les faciliten las posibilidades para continuar invirtiendo sus recursos, en cada vez mayor medida.

La economía política y la experiencia enseñan que un país con empresarios pequeños, medianos y grandes debidamente motivados va en camino hacia el

desarrollo y que en cambio, los improprios y acusaciones contra los empresarios y la falta de incentivos morales, psicológicos y económicos son una vía segura para perennizar y aumentar la pobreza. En los Estados Unidos se crean alrededor de 600.000 empresas medianas y pequeñas al año básicamente a base de ahorros; de ella muchas no progresan, otras fracasan, pero la gran mayoría se solidifican o se convierten en grandes empresas. Es precisamente en la laboriosidad y el ahorro de los pequeños y medianos empresarios de aquella nación donde está la base principal de su prosperidad y de su poder.

Es importante saber que la economía política nunca podrá hacer predicciones sobre el futuro sino es capaz de analizar y explicar los incentivos que tienen los empresarios para invertir y la motivación y psicología que guían su conducta.

Citando a un célebre escritor americano diríamos: "El capital físico y los recursos naturales de un país dicen muy poco acerca de su economía", "porque si bien la riqueza reside en los recursos no todos los recursos son riqueza".

Lo que hemos dicho sobre el capital material puede aplicarse al también llamado capital humano. Más daño que una enfermedad grave es el que hace la psicosis derrotista o una actitud pesimista del hombre ante su país. De nada sirve la inyección de recursos o la creación de incentivos o la existencia de grandes fábricas y plantaciones sin la motorización del hombre para el desarrollo; sin entusiasmo no se pueden crear capitales y por consiguiente no se puede generar verdadera riqueza; inversores sin entusiasmo o trabajadores desmoralizados no pueden generar riquezas. Repetimos que el trabajo es el que genera la riqueza pero él sólo no basta, aún cuando el trabajador sea genial; si un artista, por ejemplo, genera con sus talentos ingentes recursos, pero no tiene claridad en sus propósitos, sentido del ahorro, una seguridad en sus objetivos, y no invierte para el mañana parte de lo que produce hoy, terminará dilapidando sus ganancias millonarias; será otro de aquellos que pasan por períodos de gran bonanza y su falta de previsión les depara una vejez triste dentro de la pobreza y la escasez. No nos cansamos de indicar que el trabajo y el ahorro son básicamente los que producen la riqueza.

Se han creado algunas consejas sobre la riqueza; examinemos algunas de ellas.

La presencia de grandes empresas no deja que las pequeñas y medianas progresen; generalmente las grandes empresas se convierten en monopolios que acaban con las pequeñas. Esto es falso en la mayoría de los casos y no se corresponde con la realidad. En este mismo país la mayoría de los miles de inmigrantes que llegaron a Venezuela después de la segunda guerra sin recursos y que salieron a vender mercancías de puerta en puerta o ejercían humildes oficios, hoy son empresarios prósperos con sólidas fortunas y han hecho una gran labor por el país; todo eso no obstante la presencia de las fortunas tradicionales en Venezuela, o de las sólidas empresas de la época. Lo mismo se puede decir de los Estados Unidos.

Hay un gran abismo, una distancia insalvable entre la riqueza y la pobreza.

Tomo del libro "Riqueza y Pobreza" de George Gilder la siguiente cita: "son familias con riquezas cero las que han construido este país (EE.UU.). Muchas de las empresas que no tienen forma de Sociedades Anónimas y que han ganado unos 500.000 millones de dólares en valor neto desde la segunda guerra mundial (6 veces más que todas las grandes compañías juntas), son formadas por familias con un capital cero según las cuentas usuales". Esto demuestra en forma palpable y definitiva que la riqueza es algo que evoluciona y que está siempre al alcance del hombre capaz de trabajar duro, de ahorrar y de invertir luego con sentido de prudencia y de imaginación.

Otra falacia muy corriente es la que sostiene que las grandes fortunas son prácticamente permanentes, imbatibles por sus competidores o que ellas ocupan un espacio por años, decenios o siglos y les cierran el paso a los demás. Este juicio es equivocado. Estadísticas muy contundentes de los Estados Unidos indican que por ejemplo en 1979 de los ricos con una media de aproximadamente 2 millones de dólares de patrimonio sólo una minoría provenía de la herencia y más del 75% había partido de cero. Gilder también cita el siguiente dato. En el grupo de los grandes multimillonarios, más del 40% había partido de cero o había recibido sólo pequeños legados.

Muchos piensan que con limitarse a colocar el capital a interés es imposible que una fortuna grande se acabe; el interés compuesto hace el trabajo... Para probar lo contrario basta recordar que en los países desarrollados existen los impuestos y en muchos países subdesarrollados, y en menor medida en los desarrollados, existe la inflación; ambos corroen las riquezas y si el titular no tiene genio para invertir y aumentarlas, a la larga entre estos factores y la herencia, los patrimonios van subdividiéndose y achicándose cada vez más. Por otra parte, como en muchos de los casos que están ocurriendo actualmente en Venezuela, "resulta que el hecho de recibir una herencia no basta a menudo para adquirir la cualidades que hacen falta para perpetuarla". A medida que las herencias van pasando de generación en generación, tienden a disminuir las probabilidades de que se transmitan la capacidad de administración y de dirección inteligentes y de hacer decisiones productivas, no sólo por razones genéticas sino aún por elemental cálculo de probabilidades; en los Estados Unidos las fortunas grandes duran un promedio de sólo dos generaciones. Repetimos, entre los impuestos, la herencia y la inflación van erosionando la riqueza, lo que permite que haya siempre nuevas y más grandes facilidades para nuevos empresarios y es esto lo que le dá al capitalismo democrático la fortaleza y la eterna juventud de que goza.

En todos los países siempre ha estado en la mesa de discusión el asunto de la sobretasa de impuesto para las grandes utilidades de las empresas o de los particulares. Se piensa que por una razón de reparto de la riqueza debe pecharse con altos impuestos progresivos a esta riqueza y repartirla así en el resto de la comunidad; cuando se aplica una medida de este tipo exclusivamente con el ánimo de repartir e influenciados por los prejuicios que se tienen contra los ricos, los resultados son catastróficos. Los ricos contraen su dinero y tienen la tendencia

natural a gastarlo en cosas que piensan les son más útiles que arriesgarlo para producir para el Gobierno. El poner unos impuestos bajos a los ricos sería un despropósito; en esto, como en todo, debe actuarse como deben hacerse las cosas en el capitalismo democrático: con buen tino y con talento. Un ejemplo típico de lo poco efectivo que son los impuestos aplicados dentro de este contexto, es el impuesto sobre las herencias. Todos los países subdesarrollados le aplican a las herencias altas tasas de impuesto basándose en que no es lógico que un persona por el solo hecho de ser hijo o pariente de alguien se enriquezca por el esfuerzo que el otro hizo; es así que la mayor parte de ese dinero debería regresar a la comunidad. Esto suena muy bien pero hay una evidencia incontrovertible: todos los países subdesarrollados que tienen estos altos impuestos sobre sucesiones cobran cantidades miserables por este por concepto; la razón?: simple y sencillamente, el capitalista que tiene la habilidad de generar dinero también la tiene para evitar que se le peche por impuestos que él considera no tienen ningún basamento lógico o de equidad.

En el folleto explicativo de esta conferencia se sugiere en relación al tema del trabajo y la riqueza que se planteen algunos temas que rápidamente voy a tocar:

1.- Existe una creencia generalizada en cuanto a la riqueza de la nación venezolana. ¿Es cierto que somos ricos pues tenemos muchos recursos?

No podemos decir que Venezuela sea un país rico; podemos decir sí que Venezuela tiene grandes recursos naturales; en cambio sí podemos decir que Japón o Taiwan son países ricos aunque prácticamente carecen o tienen muy pocos recursos naturales. Venezuela tiene ingentes reservas de petróleo, gas natural y mineral de hierro, cuenta con una gran capacidad de producir aluminio, posee saltos de agua con capacidad potencial de generar energía eléctrica en gran cantidad y sin embargo entre el 60 y el 70% de sus habitantes están en estado de pobreza. Podríamos agregar algo más: las industrias que ha promovido el Estado como la Siderurgia y las empresas de aluminio, aunque tienen una apariencia externa parecida a las de los países desarrollados, en lugar de ser productoras de riqueza son generadoras de pobreza por las ingentes pérdidas que acusan y tienen acumuladas. Venezuela nunca ha adelantado un proceso de creación de riqueza; sacamos el petróleo de la tierra, lo vendimos y lo consumimos; lo que tuvimos fue la consecuencia de la riqueza pero no creamos fuentes que produjeran más riqueza.

He aquí algunos parámetros para determinar si un país es rico o pobre:

- a.- Por la forma en que trabajan sus habitantes, por los intercambios que realizan y la división del trabajo que se va generando entre ellos.
- b.- Por la tecnología que crean e incorporan a la producción.
- c.- Por el capital que acumulan y reinvierten.
- d.- Por la existencia de un mercado competitivo y el consiguiente estímulo que este supone para la producción y el desarrollo de nuevas actividades.

e.- Por la vigencia de la libertad para trabajar, para crear empresas y para evolucionar sin trabas dentro del mercado.

(Carlos Savino - De como un estado rico nos llevó a la pobreza).

Indiscutiblemente que ninguna de estas condiciones se cumple en el caso de Venezuela; sólo alguna de ellas pueden considerarse como parcialmente vigentes o cumplidas en el país.

En resumen, la riqueza de un país no deriva de los recursos naturales que tiene sino de "la forma en que se organiza la sociedad y se lleva a cabo la producción".

2.- ¿Cómo podemos generar esa riqueza? ¿Podemos ser ricos sin un trabajo que genere riqueza; un trabajo productivo?

Se ha generalizado especialmente entre los venezolanos de menores recursos y de bajo nivel cultural la idea de que el juego puede ser una solución para obtener recursos económicos sin esfuerzos.

La sabiduría popular dice que una manera segura de arruinarse es precisamente por medio del juego. Es bien sabido que todo negocio basado en el juego ha sido estudiado por el dueño a base del cálculo de probabilidades con el fin de asegurarse las oportunidades de ganar. Pretender por medio de la lotería o de los caballos adquirir una fortuna es una verdadera ilusión. Sólo el trabajo sostenido, ejecutado con entusiasmo, con esperanza y con fé, lentamente y en forma segura genera y acumula recursos para constituir un patrimonio.

Alguna gente además envidia a los corruptos que, al amparo del Estado han hecho fortuna; tienen la esperanza de que por amistad con los políticos o haciéndose ellos mismos de una posición política, podrán acumular una fortuna por medio de negociados inmorales.

Indiscutiblemente que si todos los venezolanos pensaran así el país entraría en un proceso de disolución. La corrupción se ha generalizado en Venezuela por efecto de la avalancha de dinero que trajo el aumento del precio del petróleo, ganancia súbita no generada por nosotros, y por la falta de ética de nuestras clases dirigentes especialmente las políticas. Es deber de todos los venezolanos, después de varios años que tenemos sufriendo una grave crisis, el oponernos con la mayor energía a cualquier acto de corrupción y pregonar y predicar ante nuestros compatriotas la regla de oro de que la formación de un patrimonio debe ser sólo producto del trabajo honesto, del ahorro persistente y de la inversión cuidadosa.

Lo único que puede hacer rico y próspero a nuestro país es la voluntad firme de las grandes mayorías y muy especialmente del sector empresarial, desde los grandes hasta los pequeños, de crear fuentes de riquezas, nuevas industrias, comercios, instalaciones agrícolas, pecuarias, de servicios que manejadas con honestidad, con espíritu de sacrificio y con fé en el porvenir, generarán riqueza legítima, y repetimos lo dicho anteriormente: no es solamente generar recursos y producir ingresos sino que debe tenerse además la voluntad de invertirlos inteligentemente y manejar estas inversiones en forma productiva.

Combatamos pues la corrupción y el juego en este país y hagamos más bien campaña constante, persistente y enérgica a favor del trabajo honrado y de la inversión seria y honesta.

3.- ¿Es posible construir un país sin una visión de largo plazo; sin un concepto de responsabilidad, sin un sentido ético, sin un trabajo productivo?

Un país próspero y fuerte no se construye por voluntad y acción del Estado, del Gobierno y tampoco simplemente por la sola acción de los particulares. Se construye un país con la mezcla de estos dos elementos.

Si cada uno de nosotros está resuelto a que Venezuela sea grande y fuerte debe trabajar con ahínco, llevar una vida más austera y empezar a ahorrar en pequeñas cantidades. Practicando las cuatro virtudes que están implícitas en las preguntas de los organizadores de estas conferencias a saber: trabajo productivo, sentido de responsabilidad, planes individuales a largo plazo y un profundo sentido ético tendremos la seguridad de construir para nosotros y nuestra familia un futuro mejor. Estos mismos conceptos debemos tratar luego de imponérselos al Estado a través de nuestros votos; es decir que el Estado tenga una planificación seria, responsable y realista, que nos convoque a todos a trabajar con responsabilidad, que el Estado mismo comience por dar el ejemplo estableciendo medidas rígidas para que su trabajo sea productivo, empeñándose con energía y sin descanso en la eliminación de la corrupción y orientando al país por senderos de ética y de moral.

4.- ¿Qué es lo que en nuestra opinión debe hacer el Gobierno? ¿Cómo debe enfrentarse la crisis?

Antes de apuntar algunas ideas sobre la conducta del Estado para salir de la crisis me gustaría hacer énfasis en que no estamos ni siquiera en presencia de un estancamiento sino de un grave retroceso de la situación económica del país, especialmente de su PTB y de otros indicadores económicos y lo que es más peligroso un retroceso en la situación social de las masas venezolanas. Lo más deplorable es un aumento sustancial de los porcentajes de pobreza del país tanto de la cifra global de la pobreza crítica como, lo que es más triste y lamentable, de la cifra de la pobreza extrema o indigencia.

Siendo Venezuela una democracia es muy difícil que el Gobierno tome por sí algunas medidas y haga algunos cambios en la dirección económica del país, todo lo cual tiene que estar dentro de un contexto de austeridad y de sacrificios que hagan posible el necesario reajuste. Empeoraríamos las cosas si el Gobierno, sin un plan claro y bien diseñado, se dedica a tomar medidas de corto plazo y apresuradas.

Creo que para salir de la crisis el Gobierno debería tomar el siguiente curso de acción:

1.- Preparar un plan con base al Plan Corrales pero a más largo plazo, digamos para lo que resta del período constitucional, y discutirlo, para convertirlo en un

objetivo nacional, con la mayor cantidad posible de instituciones nacionales: empresarios, trabajadores, academias, universidades, grupos cívicos, partidos políticos, etc. Una vez acordado el plan se debería establecer un grupo de seguimiento que vigile su aplicación. En ese programa deben incluirse medidas para procurar la estabilidad económica del país, principalmente la lucha contra la inflación que es el peor mal que nos afecta porque está empeorando cada vez más la distribución de los ingresos y afectando negativamente más a los trabajadores y a las personas de renta fija, disminuyendo cada día más las entradas de la clase media y, en cambio, aumentando la riqueza de gente de mayores recursos. Esta situación, además, restringe el ahorro y detiene las inversiones.

La primera medida para tratar de solucionar el problema de la inflación es combatir el déficit fiscal por medio de un reajuste completo del gasto público y la liquidación inmediata de las empresas del Estado que son el principal desaguadero de nuestros recursos.

En segundo lugar el Gobierno debe ratificar su voluntad de trabajar con una economía abierta donde no haya interferencias oficiales y asegure que el control de precios y el de cambio serán eliminados en el menor tiempo posible. Ha sido probado de forma muy evidente que todos los países de América Latina que han aplicado controles de precios y divisas han fracasado y han sufrido problemas peores que los que se trataron de solucionar con esos controles.

La tercera medida sería la solidificación de la seguridad jurídica. No hay duda de que la justicia en Venezuela es costosa, burocratizada y muy lenta. Además, ha sido sometida a las influencias políticas y cada día el ciudadano común la considera complicada, difícil y tan costosa que no está a su alcance; es aquí donde sí debe intervenir el estado con toda fuerza con el objeto de eliminar las corruptelas entre los jueces y obligar a que se implante la rapidez en el dictado de las sentencias y en general en todo el proceso judicial.

La cuarta medida tiene que ver con la seguridad personal. Para defenderse de malhechores y criminales que tienen azotada a la nación, los que tienen mayores ingresos se rodean de guardaespaldas y de otros medios de protección; la gente de los barrios, la gente pobre está inerme frente a los delincuentes porque no puede afrontar estos altos costos. Además de eso, ante el peligro constante de ser asesinado, robado o agredido el eventual inversionista se vuelve pesimista y se contrae la propensión a invertir.

La quinta medida sería modificar ciertos aspectos de la legislación económica en Venezuela y muy particularmente solucionar el problema de las prestaciones sociales y la rigidez de la Ley del Trabajo. Las lecciones de Aeropostal y de la C.A.V.N., empresas que están obligadas por su naturaleza a competir en el exterior, nos enseñan que su fracaso está vinculado, además de su condición de empresas del Estado, con el alto costo y la irracionalidad de las prestaciones sociales venezolanas, comparadas con las que reciben, por ejemplo, las tripulaciones del lejano este que otras navieras pueden contratar.

Estos cinco elementos son de extraordinaria importancia y constituirían una plataforma sobre la cual se crearía un programa más detallado para salir de la crisis.

Adicionalmente en él debería incluirse una serie de incentivos para la creación de miles de negocios por los pequeños, medianos y grandes empresarios; esto se hará fácil si las 5 condiciones anteriores son corregidas por el estado.

Considero que creando un ambiente para que los miles de empresarios que tiene Venezuela se entusiasmen y deseen invertir cada uno de ellos lo poco o mucho de que disponen y para que vengan más inversionistas del exterior, el esfuerzo conjunto de todas estas fuerzas productivas le cambiaría a la Nación su faz en poco tiempo; de todas maneras debe quedar claro que el combate a la inflación por la experiencia que conocemos de otros países, salvo que se tomen medidas draconianas como las que tomó Argentina, es muy difícil ganarlo a corto plazo.

Finalmente, creo que la condición última y no la menos importante, es, como lo dijimos antes, hacer regresar por medio de la educación y de la prédica ante los adultos, a los principios morales, a las normas éticas, al sentido de la equidad y de la justicia, a la pulcritud en el manejo de los negocios que estuvieron vigentes en Venezuela. La conducta de los directores y ejecutivos de los Bancos que han sido intervenidos en los últimos tiempos es repudiable y delictuosa; la utilización de los dineros del público para negocios del propio banco, o lo que es peor, de los directivos y dueños de los bancos, es un ejemplo de como la desviación moral de los principios básicos que deben regular la conducta de los hombres puede conducir a los países al desastre tal como lo hemos sufrido en carne propia a todo lo largo de 1994.

Nos reconforta que en los bancos que han sobrevivido a la crisis existan centenares de ejecutivos y de funcionarios honestos que respetan los derechos de los depositantes y que no permiten que de ninguna manera un ejecutivo, directivo, accionista prominente del Banco, haga negocios con la institución sin garantías suficientes, o beneficiándose con ventajas indebidas.

Termino ratificando que el trabajo es una obligación que tiene el hombre por su condición de ser humano, habitante del planeta Tierra y el único donde hay vida en el extenso sistema solar. El trabajo sano, inteligente, persistente, con ánimo conservacionista para proteger la naturaleza, es la única fuente de la riqueza perdurable. Sólo a través de la acumulación y aumento de la riqueza, se puede llevar a la raza humana una mayor suma de felicidad y bienestar, pero los elementos básicos que deben estar presentes, tanto en la ejecución del trabajo, como en la creación y fomento de la riqueza, son los inescapables principios morales y éticos por los que todo ser humano debe guiarse en su discurrir por la vida.



*Ruth Capriles*

Licenciada en Historia (1975) y Doctora en Ciencias Políticas (1989) egresada de la Universidad Central de Venezuela.

Asesora de investigaciones en el Centro de Estudios Jurídicos de la Facultad de Derecho de la Universidad Católica Andrés Bello.

Presidenta y Directora Editorial del Consorcio de Ediciones Capriles.

Entre su experiencia destaca la maestría y estudios de postgrado en Filosofía y Lógica de la Ciencia en la Universidad Central de Venezuela; Centro de Estudios de Postgrado de la Universidad del Zulia.

Es autora de las siguientes publicaciones  
*Los negocios de Román Delgado Chalbaud, Diccionario de la Corrupción en Venezuela y Ética y acción racional.*

## LA PERSPECTIVA HISTORICA

*Ruth Capriles*

### Introducción: la heterogeneidad de culturas

VENEZUELA siempre ha sido, y lo es cada vez más, una sociedad heterogénea; entendiéndose por esto la coexistencia continuada de culturas no sólo diferentes sino hasta contrapuestas. El mestizaje no ha significado la homogeneización de culturas —no ha representado un progresivo “blanqueamiento”— sino quizá todo lo contrario: la multiplicación o diversificación racial y cultural.

Ello supone para el tema de nuestro interés que desde su formación como Estado nacional hasta nuestros días —aparentemente de disolución del Estado nacional—, este territorio ha cobijado formas diversas de hacer y de ser homo faber.

Hay quienes mantienen la opinión de que la cultura del trabajo depende estrechamente de la tecnología —que las culturas del trabajo podrían ser diferenciadas según las tecnologías utilizadas—; y ello me parece pertinente sólo si hacemos una precisión: lo que distingue una cultura del trabajo de otra es el cómo se usa la tecnología (más que el qué o cual tecnología es usada). Tómese por ejemplo la expansión casi universal de la computadora; todos llegaremos a tener una cultura más o menos universal de uso y manejo de tales artefactos cibernéticos (que todavía no son entes); pero lo que nos distinguirá unos de otros será el cómo las usemos.

El modo de usar la tecnología y de trabajar depende de muchos factores y situaciones tales como dependencia tecnológica, percepción de la naturaleza y percepción de sí mismo y de los otros, las formas de apropiación de los factores de producción; las formas de agrupación para el trabajo; los modos de producción; en fin, la cultura más amplia de la sociedad, resultado de la adaptación y tensión constantes entre culturas diversas coexistiendo espacial y temporalmente.

Yo analizaré tal complejo de elementos intervinientes en la definición de una cultura del trabajo (CT) dando una mirada comprensiva a lo largo de nuestra historia, de nuestros modos de relación para la sobrevivencia o nuestros modos de hacer y de ser homo faber. Veamos algunos rasgos que pueden ser considerados como constantes de nuestra heterogeneidad cultural.

## I. Modos de producción y la libertad del trabajo

### I.1. Modos indígenas

En tiempos precolombinos vive un grupo de hombres en organización tribal y pertenecientes a diferentes familias lingüísticas, culturas y modos de producción. Para sobrevivir efectúan trabajos de pesca, caza, recolección y siembra de algunos cultivos básicos con tecnología rudimentaria. Algunas tribus habían desarrollado sistemas (llamados "primitivos") de riego, almacenamiento y protección de cultivos (cercas, etc.). Pero en general, la producción se ajusta a la sobrevivencia y no busca producir excedentes. La mano de obra y consumidor coinciden y siguen un movimiento semi nómada, estacional con el subir y bajar de las aguas (el conuco y el chabono de invierno y de sequía). La producción se efectúa grupalmente (la familia extendida habitante del chabono), con cierta división sexual del trabajo; los hombres pescan y cazan; las mujeres siembran y hacen el casabe, etc. pero no necesariamente laboran en forma colectiva. Podríamos decir que la producción se efectúa individual o colectivamente para un consumo colectivo (familiar o grupal). En caso de algunas tribus agresivas (como los Caribe) subyugaban en relación de servidumbre a miembros de otras tribus, pero lo más usual era eliminar a los "enemigos" y tomar a sus mujeres y niños que entraban a formar parte de la tribu dominante. No se sabe de ningún caso de esclavitud al estilo asiático, aunque la conquista y colonia indujeron a los Caribes a tomar esclavos de otros gentilicios y vendérselos a los ingleses u holandeses.

Caracteriza por tanto a esas culturas precolombinas la libertad de movimiento y de producción en territorios más o menos extendidos (según la presión de pueblos invasores) y sin voluntad de apropiación (individual ni colectiva) sobre esos territorios. La vinculación con la tierra es más bien de ocupación para la sobrevivencia ante una naturaleza inmensamente rica. Nótese, especialmente aquí, esta percepción tan diferente a la que sirvió de fundamento a la ideología del capitalismo, el liberalismo que partía del principio de la escasez de la naturaleza.

### I.2. Modo colonial

Cuando llegan los españoles establecen relaciones totalmente diferentes. De entrada, lo primero que hacen es apropiarse de la tierra, declarar que esta tierra es de su Majestad la Reina y el Rey<sup>(1)</sup> quienes a su vez emitirán títulos de propiedad (capitulaciones que incluían repartimientos de tierras) a los descubridores y conquistadores. De seguidas, atrapan y se apropian de los hombres a quienes someten a la tutela jerárquica colonial (los pobladores americanos son súbditos del rey pero son cedidos en tutela-encomienda, abolida en 1718-a conquistadores, administradores o sacerdotes). Se dan diversas modalidades culturales según los diferentes modos de asignación de la propiedad de tierras y hombres.

1 Se ha discutido si en principio la propiedad atribuida a los Reyes Católicos por la Bula Noverint Universi del Papa Alejandro VI era dominio territorial o espiritual.

La economía colonial se vincula externamente primero al mercantilismo y luego al capitalismo europeo a través de sus exportaciones de oro y luego de productos como el tabaco, el café, el añil, el cacao, cueros y otros productos agropecuarios. Mientras sus relaciones de producción internas desarrollan formas parciales de servidumbre y esclavitud.

Los repartimientos de tierras y encomiendas de indios, efectuados a particulares o compañías de comercio, imponen ciertas relaciones de producción para producir excedentes; utilización de mano de obra en sujeción menos que servil; apropiación individual de la tierra por conquistadores y colonizadores, y en cierta forma por las órdenes religiosas. Veamos algunas formas de apropiación y de relaciones para el trabajo desarrolladas por la conquista y colonia española.

a) En el caso de las órdenes religiosas, la adjudicación territorial tiene carácter espiritual con fines de adoctrinamiento, catequización y fundación de pueblos de misión; pero de hecho, los misioneros actuaron como señores de esas tierras a la par que terminaron constituyendo un tipo de propiedad "comunitaria" sobre la tierra (el resguardo de principios de siglo XVIII -1702) que sería origen del tipo de propiedad comunitaria que han reclamado siempre nuestros indios hasta la actualidad; quizá porque los misioneros tuvieron que defenderlas de las autoridades civiles y militares, casi tanto como de colonizadores y aventureros.

Es un tipo de propiedad comunitaria ejercida por la orden religiosa para uso de la comunidad indígena. Las misiones, especialmente si se había dado la fundación del pueblo de misión, organizaban el trabajo de los indígenas "sacados del monte" y sujetos a un espacio vigilado por los misioneros y las autoridades (mayordomos y auxiliares de los misioneros y de los padres prefectos o presidentes de tales pueblos). El indio reducido trabajaba en:

- hatos de la comunidad;
- haciendas de la comunidad;
- pueblos de misión (trabajos de construcción -iglesias, escuelas, etc- y otros servicios);
- villas y pueblos de españoles (bien en trabajos de construcción, como servidumbre en las casas de los españoles o como peones en las tierras de los colonos);
- conucos familiares o individuales.

La misión no era el mismo modo de producción colectivo original indígena. La producción comunitaria impuesta por la Misión no era igual a la producción para el consumo colectivo de los indígenas. Los excedentes de la producción misionera eran apropiados por la Corona y las órdenes religiosas (en parte destinados a la construcción de iglesias y de los mismos pueblos); luego eran repartidos en minúscula proporción en forma de herramientas y vestidos a los indígenas; mientras éstos producían en sus conucos individuales para su sobrevivencia. También cambiaron los españoles la indistinción sexual del trabajo indígena (especialmente en las vaqueras), al obligar a hombres, mujeres y niños a trabajar

por igual, constantemente y en las mismas labores.

Finalmente, afectaron la forma de relación con la tierra; los indios precolombinos, en tanto que no se apropiaban de la tierra, se movían en ella con libertad de acuerdo a los ciclos de la naturaleza y dentro de ciertas extensiones de tierra, limitados sólo por su capacidad de caminar o de navegación. Mientras que el propósito del misionero, como de todo esclavista, era detener al errante, atarlo a la tierra. Así forzaron la relación del hombre con la naturaleza y, por ende, la cultura del trabajo; impusieron un horario de trabajo, unas rutinas, unos libros de las horas para el catequismo y la modificación de conducta. Mientras así intentaban los misioneros, los indios se asimilaban lentamente con resistencia pasiva o se escapaban. Desde el comienzo de las misiones, uno de sus primeros problemas fue la fuga de indígenas ya sometidos. Proliferaron los indios montaraces, escapados de misiones y encomiendas, que acentuaron su nomadismo y modos de producción frugal para la subsistencia.

b) Luego estaban los pueblos de doctrina, misiones secularizadas,<sup>(2)</sup> regidas por un sacerdote secular y un funcionario laico, el corregidor de indios. Estos pueblos de indios, aunque aparentemente tenían la misma estructura espacio-ocupacional de los pueblos de misión (indios catequizados agrupados en un pueblo demarcado, o lugar de residencia, cultivo colectivo y conucos individuales) daban a los indios libertad para contratar sus servicios individuales a los colonos españoles, muchas veces a los mismos corregidores y gobernadores.

El Pueblo de Doctrina contribuye a debilitar la organización colectiva del trabajo en las misiones: al perder los fueros las órdenes eclesiásticas; ser el catequizador y adoctrinador un sacerdote lego individual y sin el apoyo corporativo de una orden en el complejo mundo americano; al estar encomendados los indios a los funcionarios de la Corona y sometidos al Corregidor de Indios, la organización del trabajo es modificada, extremándose el individualismo posesivo y llegándose a parecer los pueblos de doctrina más al modo de producción de las encomiendas individuales de indios que a los modos misioneros.

El Pueblo de Doctrina se enfrenta así al Pueblo de Misión. El concepto comunitario de la producción misionera obstaculizaba el desarrollo de la forma de apropiación individual perseguida por los particulares europeos, mientras el carácter montaraz indígena favorecería a estos últimos. La "montaracidad" indígena constituiría un factor de suministro de mano de obra libre para el cultivo en tierras de los colonos españoles, especialmente después que la Corona instituyó

2 Por medio de las *Ordenanzas para Corregidores* (1700) del gobernador Ramírez de Arellano se pretendió restar influencia a las órdenes religiosas, dictaminando que los pueblos de misión debían convertirse en pueblos de doctrina al cabo de algunos años. Aunque la secularización fracasó y la Corona terminaría por apoyar a los religiosos, la medida aumentó la influencia de los corregidores y su capacidad para doblegar a los indios y utilizarlos en sus propios cultivos, apoyados generalmente por los gobernadores de las provincias.

la Encomienda de Tributo (1687) que eximió al indígena encomendado de la obligación de trabajar para el encomendero, a cambio de un tributo anual; y especialmente después de la abolición de la encomienda en Venezuela (1718). La fuga liberaba a los indígenas, pero también los convertía en mano de obra libre asalariada, a pesar de los esfuerzos de la Corona prohibiendo a los colonos españoles acoger a los indios escapados de las misiones.<sup>(3)</sup>

Es un lento proceso histórico durante el cual el individualismo posesivo tendería a dominar la distribución, ser la tendencia más fuerte sin poder nunca aniquilar las otras formas de ser y de hacer. La figura de los mencionados pueblos de doctrina y de los corregidores de indios, constituyeron ciertamente pretensiones de los españoles particulares en América de secularizar y laicizar las misiones para apropiarse de tierras indígenas y de mano de obra para sus tierras. La pugna entre misioneros, gobernadores y regidores ocuparía todo el siglo XVIII y, a pesar de ser finalmente abolidos los pueblos de doctrina por la Corona en 1782, y ser refrendada por la visita de Chávez y Mendoza en 1783 la ley y Real Orden que prohibía españoles en los pueblos de misión, los gobernadores seguirían nombrando Corregidores ilegalmente, hostigando las misiones, robando indios o aceptando fugitivos para el trabajo en sus propias haciendas, y comprando los productos comunitarios al menor precio posible.<sup>(4)</sup>

c) Otra presión del individualismo posesivo fueron las villas de misión (aprox. 1716), poblamientos de colonos atraídos por los misioneros para que los ayudaran en el rescate de indios. Los villanos debían servir de escolta y defensa a los misioneros en sus entradas al monte tras indios fugitivos (montaraces) o cuando atacaban o invadían los gentiles. A cambio de ese apoyo, los villanos recibían de los misioneros tierras para cultivos e indígenas de las misiones para la labranza de las mismas. Al cabo de un tiempo, esas villas van adquiriendo independencia como pueblos no misioneros; los colonos olvidaron sus compromisos con los religiosos, estando poco dispuestos a abandonar sus labores para escoltarlos al monte, y se apropiaron privadamente de las tierras cedidas por las Misiones.<sup>(5)</sup>

d) Paralelamente al desarrollo "comunitario" y complejo de las misiones

3. Véase por ejemplo, Real Orden del 18-11-1782; Real Cédula del 7-9-1797; Real Orden del 19-11-1804. Archivo General de la Nación, Caracas, *Negocios Eclesiásticos*, tm. XXXV, fs 2-8. Otra forma de intentar frenar la fuga de indios fue la práctica de "la saca de indios", mediante la cual los misioneros "entran al monte" escoltados por una milicia real, para sacar los indios fugados. Esta no parece haber sido muy eficiente, debido a la escasez numérica de la milicia en territorio americano y su dedicación a otras funciones de penetración del territorio, guarda de los pueblos de españoles, etc.

4. Para la visita de Chávez y Mendoza puede verse: Antonio Ignacio Laserna Gaitán: *Tierra, gobierno local y actividad misionera en la comunidad indígena del Oriente venezolano: la visita a la provincia de Cumaná de don Luis de Chávez y Mendoza (1783-1784)*, Caracas, ANH, 1993. En Ruth Capriles: *Ética y democracia venezolana, el don populista* (prox publicación por la Fundación García Pelayo) puede verse un sucinto comentario sobre la Visita con extensa bibliografía referencial.

5. Véase por ejemplo el trabajo de Marcos Ramón Andrade Jaramillo: *El régimen de tenencia de la tierra en Upata. Una villa en la Guayana venezolana*, Caracas, ANH, 1993.

(pueblos y villas) se efectúa el poblamiento y apropiación individual de los conquistadores y colonizadores a través de las capitulaciones, los derechos de amparo, las composiciones (y ventas) de tierras; los ejidos, dehesas y composiciones colectivas de las aldeas, villas y ciudades que luego eran traspasadas a los particulares por los Cabildos. Es un proceso que podemos visualizar rápidamente pero que se desplegó en un tiempo largo, casi tres siglos (hasta aproximadamente 1780) durante una de las conquistas más largas de América. Conquistadores y colonos logran paulatinamente establecer control sobre terrenos extensos y fértiles (aunque es sólo en 1788 cuando la Corona autoriza la cerca de terrenos) e instalan en ellos hatos y haciendas para producir excedentes y extraer productos agropecuarios con demanda en Europa. Un modo de apropiación eminentemente individualista (y bien distinta al proceso europeo de apropiación feudal), apoyada por el ejército monárquico español y, en cierta forma y muchas veces en conflicto, por la acción misionera sujetadora de indios. Constituyen modos de producción servil y esclavista con ciertas peculiaridades, dada la inestabilidad de la forma esclavista en Venezuela, y de las pugnas entre todas las formas de organización para el trabajo coexistentes en América.

e) Otra forma de producción surge aproximadamente en la tercera década del siglo XVI con la esclavitud. Es de notar que los esclavos provenían de grupos sociales con tradiciones políticas y culturales propias (estructuras políticas monárquicas, por ejemplo, religiones diversas, etc.) y llegaron principalmente a las regiones costeras del territorio venezolano, constituyendo un sistema esclavista de enclave costero para la producción de excedentes exportados para formar el mercantilismo y capitalismo mundial. Fueron instalados sobre todo en las haciendas de café, cacao y caña.

El número de negros no fue demasiado numeroso en Venezuela (Arellano Moreno estima que para la época de la independencia había unos 62.000 esclavos) y desde mediados del siglo XVI constituyeron nuevos problemas para la sociedad colonial. El mal trato y la crueldad de los esclavistas los inducían a fugarse de las haciendas y a sublevarse, muchas veces unidos a los indígenas. El número de prófugos o cimarrones es estimado por Arellano Moreno en 20.000 para 1721; lo cual significa que más de un tercio de la población esclava constituía un contingente en relativo movimiento por el territorio, sobreviviendo de lo que podían extraer en los montes de una naturaleza siempre exhuberante, y de los saqueos a los hatos y haciendas de los esclavistas. En cierto modo reproducen la situación de los indios montaraces, dolor de cabeza de los misioneros. Además, es de mencionar el número relativamente alto de negros esclavos fugados de las Antillas que al llegar a Venezuela quedaban libres (son los libertos o loangos) y eran empleados por los hacendados en diferentes condiciones a los esclavos. Esto quizá agudizó el resentimiento y resistencia de nuestros esclavos, especialmente porque algunos de esos libertos lograron hacer fortuna propia en el comercio y piratería, práctica esta última que contribuiría mucho a la liberación de la sujeción laboral española.

¿Qué resulta del enfrentamiento entre todas esas formas de apropiación de la tierra y del movimiento y uso de la mano de obra indígena y esclava? Evidentemente un sistema productivo heterogéneo, mestizo, contradictorio. Resultan los burócratas coloniales, de mollicie cultivada en el sopor del calor tropical; los terratenientes españoles, luego criollos, con sus culturas, ritmos y tiempos europeos, pero sin poder evitar asumir el espíritu del trópico. Algunos pocos de esos colonos traen o desarrollan cultura del trabajo agrario, que no pretenden enseñar al resto de la población indígena, esclava o mestiza. El resto, el grueso de la población blanca venida a Venezuela está constituido por comerciantes y aventureros, con una cultura marcadamente expoliativa.

Todos ellos traen e imponen una cultura de apropiación individual de la tierra y de expoliación de sus recursos hacia afuera en estas tierras baldías de la Corona, mientras una población flotante, india, mestiza y mulata, se reparte por todo el país y continúa estableciendo las mismas relaciones de producción móvil y de subsistencia; en cierta forma liberados de impacto civilizatorio de Occidente, dejados a sí mismos errando estacionalmente, aun trabajando ocasionalmente en relación de servidumbre quasi feudal más que esclavista como peones para los terratenientes.

### I. 3. Modo republicano

Luego vino la Independencia, que produce la movilización general de todas las culturas y pueblos. Se produce muy temprano la disolución de las misiones (1811) y luego una parcial liberación de los esclavos (total en 1854).

Los indios y mestizos fueron los llaneros de Páez y esos negros y zambos, liberados temporalmente de la estructura colonial constituyeron el grueso del ejército patriota. Son nuestros campesinos y obreros de hoy.

Esa población heterogénea volvió a recibir el impacto civilizatorio del individualismo posesivo finalizada la Independencia, pero mantuvo el modo de producción de subsistencia y sus relaciones de movilidad y de no apropiación de la tierra; las mantuvo incluso estando dentro de otro sistema de relaciones de producción, esclavista, servil o capitalista. Montaraces y cimarrones tanto como los miembros de las antiguas misiones, villas y pueblos pasaron de las armas a los instrumentos de labranza (machete, azada y cuchillo) como jornaleros o minifundistas semi nómadas. Mientras se acentúa la apropiación de la tierra por latifundistas (viejos o nuevos convertidos en terratenientes por el traspaso de tierras realistas o misioneras), y se incrementa la distribución y venta de tejidos y baldíos con fines de aumentar el ingreso fiscal de la nueva república, se mantiene una enorme población, eminentemente de base indígena, moviéndose libremente por el territorio nacional.

De la continuidad de los tiempos indígenas derivan los sistemas contemporáneos de aparcerías, ocupación, pisatarios, etc. Una población (agrupaciones reducidas

a familias más pequeñas) relativamente móviles (se escapan cuando quieren) dentro de las tierras de terratenientes o baldías. Ese individuo no propietario presta servicios al dueño de la tierra quien le facilita instrumentos de labranza, semillas, molino, etc. para que cultive su conuco individual y para que se asiente en la tierra y también trabaje para él. Pero esto constituye más un deseo de los terratenientes que una realidad. Estos saben que en cualquier momento el pisatario que le sirve de peón se moverá. De allí se dan distintas formas de relaciones de producción e intercambio, por supuesto: trueque, mediación de fichas.

De la población costera esclavizada saldrían los jornaleros (pagados en especies, porque la ficha y los comisariatos fueron prácticas en uso hasta los tiempos de J.V. Gómez y luego fueron traspasados a la industria petrolera) de las haciendas costeras de las épocas tempranas de la República. Estos constituirían los obreros de las primeras industrias localizadas mayormente en la costa.

El proceso de transformación capitalista va lentamente en Venezuela hasta las primeras décadas del siglo XX. Lo exiguo de los ingresos que consiguen los hacendados de café, tabaco, cacao, añil, etc.; la sustracción del excedente por las casas comerciales; el ejercicio bancario y usurero del capital comercial; y la progresiva apropiación de las tierras de hacendados endeudados; los bajos salarios y la usanza de pagar salarios en fichas; la producción del consumo masivo básico en conucos individuales; etc., harán muy difícil la extracción de excedentes en inversiones capitalistas industriales; más difícil aún la generación de una clase media de consumidores.

Así, durante todo el siglo XIX y principios del XX, el sector moderno se inscribe en las empresas de inversiones extranjeras, especialmente en los sectores de comunicaciones: ferrocarriles, telégrafos, tranvías, teléfono, electricidad; y en el sector extractivo minero.

#### I.4. Modo petrolero

No tengo que contarles el siglo XX luego de la aparición del petróleo y su definitiva comercialización a partir de 1922.

El advenimiento del petróleo. El advenimiento de la era del petróleo. ¿Qué quieren decir esas palabras tan dichas y sabidas?

Hasta Gómez, Venezuela tuvo una estructura agraria exportadora de tipo servil modificado (no feudal). Tal y como hemos visto.

Cuando "advino" el petróleo —dátase 1922 con el flujo continuo de 100.000 barriles diarios —tal estructura agraria no fue modificada inmediatamente, funcionando la nueva explotación como un enclave que atrajo inmediatamente mano de obra de todo el país, especialmente hacia el Occidente (Lago de Maracaibo) y región noroccidental dinamizando con el mismo impulso el resto de la población hacia las ciudades del norte del país. En tanto enclave de exportación rigen relaciones de producción capitalista dentro de un régimen de concesión en propiedades estatales

del subsuelo, institución real y renovada por el Estado venezolano con la Ley de Hidrocarburos de 1922. Rige, entonces, el trabajo permanente regulado por un estricto horario de trabajo y altos salarios comparado con el resto del país.

El impacto de tal evento en la CT es más que todo indirecto, pues por más que representara una considerable demanda repentina de mano de obra, el petróleo sólo ocupa al 0,36% de la población económicamente activa en 1950; el 0,59% en 1974; y el 0,58% en 1989. El sector petrolero, por tanto, en cuanto a su contribución a la cultura del trabajo constituye una mínima parte; un grupo de privilegiados, relativamente aislados del resto del país.

Puede estimarse la participación relativa del sector petrolero el gobierno y el sector manufacturero en el siguiente cuadro:

Año	Pobl. ec. act.	Gobierno	Manufactura	Petróleo
1950	1.628.174	168.801 (10.36)	115.803 (7.1%)	44.335 (0.36)
1974	3.813.613	598.541 (15.7%)	293.793 (7.7%)	22.674 (0.59%)
1989	6.715.827	942.162 (14%)	461.346 (6,86%)	38.954 (0.58%)

Por tanto, el impacto del evento petrolero en nuestra cultura del trabajo tiene que ver con los efectos indirectos en el resto de la economía; a través del despegue de los ingresos fiscales y los consiguientes efectos de crecimiento del gasto público, la hipertrofia de la burocracia (el mayor empleador) y la sobrevaluación del bolívar. El petróleo "cuela" y estimula el surgimiento de una economía "moderna"; crece la cantidad de empresas de comercio, servicios, construcción; y lentamente las empresas industriales.

El fenómeno de hipertrofia del sector comercial y servicios parece casi necesario: comercio y servicios son actividades medianeras, ejercidas con facilidad por poblaciones itinerantes, sin especialización u oficio (como no sea la caza, siembra y recolección) y sin tecnología autóctona competitiva. Siempre, para una población no especializada y sin tecnología es más fácil importar y vender. La cultura del Eximport, donde se mantiene la libertad de movimiento y la ausencia de apropiación de la tierra.

La industria, per contra, requiere del rigor capitalista: horario rígido de trabajo, especialización; control de calidad; mercados locales internacionales; población laboral estable; ansia de ganancia o excedente; etc., Y esas cualidades no existen en las relaciones del trabajo en Venezuela; no hay tal cultura del trabajo. En ello lleva mucho la necesidad; las desventajas competitivas que llevan nuestras industrias cuando pretenden entrar en el mercado mundial. La primera desventaja de nuestras industrias ha sido la ausencia de demanda garantizada. La demanda local nunca ha sido suficiente para la producción capitalista, a pesar de la generación de clases medias consumidoras efectuada por la hipertrofia de la

burocracia y de su gasto corriente. En cuanto a los mercados mundiales, siempre han sido inciertos como para garantizar una producción continua.

Tampoco puede pagar nuestra industria manufacturera los salarios de la industria petrolera que, indudablemente, eleva en nuestro país los niveles salariales, y con la cual la industria se ve obligada a competir al contratar mano de obra especializada. Por ello, la industria de los comienzos de nuestra industrialización (aprox. 1940) y hasta bien entrados los sesenta, prefiere mano de obra no especializada, barata y errante, que puede ser despedida si los mercados fallan.

Desde 1936 pretendíamos utilizar el petróleo para dinamizar el resto de los sectores económicos (sembrar el petróleo). Y al decaer la agricultura, las relaciones ancestrales dejarán de ser dominantes, pero permanecen en las nuevas formas de relaciones salariales y capitalistas. Perviven en las actividades gubernamentales, comerciales e industriales, mostrándose o siendo estimadas como defectos del trabajador, cuando en realidad resultan estrategias de sobrevivencia de largo tiempo histórico que siguen siendo eficientes por el mantenimiento de ciertas constantes en la forma de apropiación de la naturaleza y los medios de producción, especialmente de la tecnología.

Así vemos como procesos culturales diferentes contribuyen a la formación de la mano de obra de la modernidad venezolana, reforzando estrategias laborales ancestrales. Diversidad tanto tiempo reducida al mote de "pardos" (para incluir mestizos, mulatos, zambos o prietos) y hoy tan fácil de categorizar por los economistas como "población económicamente activa". Pero no es una población laboral homogeneizada por los procesos de la modernidad. La población activa en los sectores modernos no necesariamente constituye una población trabajadora del tipo capitalista; mientras la población en renglones informales y a destajo parece aumentar en la actualidad.

No. No es una sola población trabajadora aunque para la gran mayoría ha convenido la movilidad laboral; cada trabajador es portador contemporáneo de las culturas que lleva en su sangre y en su historia existencial. En esa historia de resistencias y relaciones entre modos de ser y de hacer distintos, aparecen estrategias sociales que se repiten como constantes o realidades ajenas al desarrollo del capitalismo.

Creo que la metáfora del "crisol de razas", como el "melting pot" de los norteamericanos, ha sido culpable de la ausencia de comprensión y aprecio de lo propio. La idea del crisol es absolutamente perversa porque sugiere la acción de la fusión; como si las razas y culturas se fundieran en un solo metal precioso (la cultura de los pardos o de los mestizos).

Los genes biológicos o culturales no desaparecen en la mágica mezcla de mestizos, mulatos o zambos. Hoy aparecen igual tras la ventanilla de un Banco,

o en la silla presidencial, unos cabellos lacios sobre ojos de incógnita mirada y una delgada boca diciendo "anjá". Como habrá siempre una joven salto atrás moviendo sus enormes caderas a cualquier son sacado de un tambor.

En tanto que la sociedad colonial siempre tuvo mayor proporción de indios que de negros y blancos (y en tanto la inmigración del resto del continente ha hecho aporte de población mestiza) es lógico pensar que somos mayoritariamente mestizos, con algo de negro y blanco. Pero la verdad es que en cierto momento, los procesos de mestizaje, en sentido amplio, reproducen desigualmente los genes; o hay poblaciones que crecen más, etc. Sería difícil mas no imposible, que pudiésemos estudiar la dispersión de las razas en la mezcla poblacional; labor no recomendable por soler ser acompañada de deseos de discriminación racial; por ello suele ser más fácil observar las cualidades que son peculiares del híbrido total, los patrones de repetición surgidos de la interacción continua, más que fundida, de modos diferentes.

Una de las constantes o estrategias repetidas por diferentes grupos humanos a lo largo de nuestra historia, ha sido la libertad de movimiento en tierra no apropiada. El problema de los hacendados republicanos sería, como lo fuera para los misioneros, y lo es para el empresario contemporáneo, que el bracero se asiente; que se case y tenga familia dentro de sus tierras, que se quede, que se vuelva sedentario para la producción de excedentes para el comercio exterior. La población de origen indígena es una población del interior del territorio que se mantiene montaraz; pueblos siempre provisionales. Mano de obra que conserva la libertad de moverse, que parece tener siempre una opción de libertad. Por su parte, la población de origen esclavo mantendrá su rebeldía alimentada por su situación costera en tierra ajena, abierta a las influencias de piratas, bucaneros, libertos e ideas del continente europeo.

Tenemos, sí, una población trabajadora que siempre se ha sentido libre, aunque no lo fuera, que es capaz de decir al más pintado patrón "no me gusta y me voy"; lo cual se traduce en términos contemporáneos en "excesiva movilidad laboral".

Esa movilidad laboral, producto original y repetido de las respuestas locales a las estrategias de dominación, primero de la colonia y luego del capitalismo mundial, se repite en tiempos contemporáneos cuando se intenta la industrialización de Venezuela. Al industrial incipiente de los años sesenta, con mercados inciertos, le conviene la movilidad y la baja especialización de esa población móvil. Las limitaciones de los mercados para nuestras industrias favorecen la contratación de aparceros y trabajadores temporales y fluctuantes según la demanda de los productos. Y aunque el hacendado ansíe contar con peones asentados y el empresario reclame estabilidad laboral, lo cierto es que la incertidumbre de los negocios venezolanos favorece la movilidad laboral; para muestra el mercado informal contemporáneo.

Otro factor que ha favorecido la movilidad laboral ha sido la acción gubernamental. El proceso de la Reforma Agraria ha sido un buen ejemplo.

El propósito expreso y cumplido de Rómulo Betancourt, fue dotar de tierras a los campesinos suficientemente pequeñas como para que no constituyeran fuente de capitalización; para que los campesinos no se convirtieran en propietarios capitalistas; para que la tierra no produjera excedentes. Por eso en todos sus discursos de repartición de tierras, Betancourt insiste en que no se venda el lote adjudicado; y que fuera legado de generación en generación. No tomó en cuenta la tradición móvil de nuestra población campesina; la posibilidad siempre abierta de vender el lote de terreno (a latifundistas si posible) e irse a otra tierra baldía, no afectada por la reforma agraria, e instalar allí sus bienhechurías que estará dispuesto a vender nuevamente en próxima oportunidad. <sup>(6)</sup>

Otro factor gubernamental incidente en este rasgo de nuestra CT ha sido la legislación que siempre parece producir el resultado opuesto al buscado. Tómese como ejemplo la ley contra despidos injustificados de 1974, que limita la libertad empresarial para despedir a sus trabajadores a través de la creación de una "Comisión Tripartita" para el estudio de los despidos, y la imposición de pagos dobles de indemnizaciones por antigüedad, cesantía y preaviso a trabajadores que tengan cuanto menos tres meses de trabajo.

Como conocemos, esta ley promovió la movilidad laboral; el trabajador ganaba más mudándose de trabajo cada tres meses que permaneciendo en el mismo. Estas disposiciones serían complejizadas, quizá atenuadas, pero permanecen en la Ley de Trabajo de 1990, que sustituye la Comisión Tripartita por el Juez de Estabilidad Laboral (Art. 116) y mantiene las indemnizaciones dobles (Art. 125) por despidos injustificados.

La mayoría de los venezolanos nos sentimos con la libertad de irnos de nuestro trabajo cuando queramos. Por muchas razones, siendo la principal como veremos, la idea de abundancia de la naturaleza.

## II. La percepción de la naturaleza o lógica de la abundancia

La percepción de una tierra abundante e inmensamente rica es reiterada en Venezuela desde tiempo inmemorial hasta la actualidad, como se manifiesta en los textos emanados tanto de cronistas e historiadores, como de la mayoría de los decisores públicos. <sup>(7)</sup> Desde los primeros relatos de los cronistas e historiadores

6. Trabajaré más extensamente los propósitos de Betancourt y el proceso de repartición de tierras por la Reforma Agraria, en: *Ética y democracia venezolana, el don populista* (prox. publicación por la Fundación *Cordón*)

7. La continuidad de esta percepción y su expresión reiterada en el lenguaje de los decisores públicos fue puesta de manifiesto en una investigación que realicé junto con la profesora Marisol de Gonzalo sobre

de Indias hasta los discursos del actual Presidente de la República, la idea de la naturaleza es vinculada a la cualidad de abundancia infinita. No se trata sólo del mítico Dorado, era toda la tierra rica, hermosa y variada, "unas tierras las más hermosas del mundo"; la Tierra de Gracia cercana al Paraíso Terrenal descrita por Cristóbal Colón (1498), y que se repite en todos los relatos de Indias.

Son gente de buenas disposiciones: sus manjares son yuca de la buena que no mata, comiéndola cruda o asada, y maíz, y frutas muchas, y grandes pesquerías, y mucha montería de venados, y dantas, y puercos, y conejos y otras salvaginas, que no me supieron dar más particular relación algunos españoles, que con estos gobernadores y capitanes se hallaron en la cosas que tengo dicho. Porque a la verdad su principal intento es buscar este oro, y por él dejan de entender muchas cosas, aunque las vean o que sean dignas de historia. (Fernández de Oviedo y Valdés, *Historia general y natural de las Indias* 1555)

Pero aunque no las entendieran mucho, esas percepciones europeas fueron transmitidas al mundo <sup>(8)</sup> y se correspondían a una realidad: las Indias era una tierra inmensamente rica.

Curiosamente, la percepción europea de la naturaleza americana era absolutamente contraria a la idea que ellos tenían de su propia naturaleza. El pensamiento llamado occidental, pero del que formamos alguna parte, se fundamentó justamente en el principio opuesto a la abundancia: el principio de la escasez. Hobbes no sería posible sin el presupuesto del hombre capaz (y rapaz) en una naturaleza escasa. Por ende tampoco Locke, Smith, Bentam, Marx, Engels, etc. Las limitaciones de la naturaleza habían sido expuestas además en 1798 en forma de leyes (de Malthus) que todavía hoy consideramos vigentes. Tal inversión de los términos hombre-naturaleza entre Europa y América puede tener que ver con las lógicas de la dominación desplegadas: Europa percibe su naturaleza como escasa y la nuestra como abundante, se sigue que la primera venga a expoliar nuestra abundancia (dinámica del botín).

Pero más que poner de relieve la lógica de la dominación occidental, me interesa notar el sincretismo del pensamiento liberal que se instala en nuestras tierras junto con nuestra idea de naturaleza, contraria al principio fundamental de ese pensamiento. En Venezuela continuaríamos teniendo la misma idea de abundancia

las políticas de desarrollo del siglo XX venezolano (sin publicar). Posteriormente desarrollé las implicaciones de esta percepción, y su presencia en el pensamiento venezolano desde la conquista española hasta el pensamiento contemporáneo, en *Ética y democracia venezolana, el don populista* (prox. publicación por la Fundación García Pelayo). De este último trabajo me permito aquí extraer algunas citas y porciones de texto.

8. *La Historia general y natural de las Indias* de Oviedo y Valdés tuvo éxito y gran difusión desde la publicación de su primera parte en 1555; traducida a múltiples idiomas, reproducida y extractada por eminentes geógrafos, médicos y filósofos italianos y europeos, etc., ciertamente influenció el pensamiento renacentista y las relaciones con el nuevo mundo.

aunque para finales del siglo XIX el oro superficial estuviese agotado<sup>(9)</sup> y las tierras vueltas estériles por las guerras y la avaricia. La tierra seguiría ofreciendo "riquezas inmensas", aun escondidas, especialmente porque la conciencia del enorme potencial del petróleo puede ser detectada tan temprano como 1866 y evidentemente perdura hasta la actualidad.<sup>(10)</sup>

Los fundadores del sistema democrático populista (Betancourt, Egaña, Pérez Alfonso) justificaron el diseño del modelo de Estado interventor y protector justamente sobre el principio de la abundancia de la naturaleza y, como veremos, el principio de la escasez humana; principios de relación hombre-naturaleza inversos a los principios del pensamiento liberal (democrático y capitalista). Como hay mucho y los hombres son pocos, débiles e incapaces, el Estado, único agente fuerte en la sociedad, debe actuar por la sociedad, supuestamente en beneficio de ella.

A pesar de la crisis económica epocal, más que coyuntural, de esta última década del siglo, vuelven a imperar tales razonamientos sobre la relación tierra venezolana-hombre venezolano en discurso político y público, y en el análisis académico y periodístico. En 1979 (administración Luis Herrera Campíns) se enunció (Banco Central y Min. Fomento) por primera vez en Venezuela la idea de escasez, al mismo tiempo que se empezaba a reconocer la capacidad humana existente en Venezuela. Tales advertencias, evidentemente surgidas de la consideración del descenso inevitable de los precios petroleros luego del boom petrolero (1973-1977), no fueron aceptadas por la colectividad ni por la mayor parte del sistema político.

Viviéndose 10 años más en la ilusión de una naturaleza abundante. Cuando en 1989 (segunda administración Carlos Andrés Pérez), el peso de la deuda, el control de los precios petroleros por los países consumidores (resultado entre otras razones de la guerra del Golfo), y la mala administración estatal, impusieron el requerimiento de un cambio de forma de distribución en función de la escasez, la oposición se manifestó en sucesivos golpes de Estado que recibieron la simpatía popular y aun de la clase política, hasta llevar a la destitución del Presidente de la República.

El gobierno que pretende cerrar con nosotros el siglo XX llega al poder justamente por prometer restituir la forma de distribución populista: un Estado altamente interventor y repartidor de la naturaleza todavía abundante, en una

9. "La escasez de minas fue reconocida y lamentada- en muchas instancias, en documentos oficiales. El Libertador en uno de los considerandos del decreto de Quito dice: «La minería ha estado abandonada en Colombia sin embargo de que es una de las principales fuentes de la riqueza pública». En la memoria del Despacho del Interior y de Justicia al Congreso de 1831, se expresa: «Minas. Muchas tiene Venezuela, aunque no puede llamarse minera» Habla Manuel Egaña en "Consideraciones sobre la evolución del derecho minero (y de hidrocarburos) en Venezuela", *Obras y ensayos seleccionados*, p. 387.

10. Véase por ejemplo el Código de Minas aprobado por la legislatura de Nueva Andalucía en 1866 donde ya se menciona la gran importancia que dará el petróleo al estado.

dinámica de regalos a una población disminuida en su capacidad hasta los límites de la pobreza crítica.

Las riquezas de la tierra han sido pues siempre percibidas como abundantes, desde los indígenas originales, los españoles coloniales, los republicanos criollos, hasta los venezolanos contemporáneos y los japoneses que "tienen apetito por Venezuela".<sup>(11)</sup>

Lo que no solemos percibir es la propia capacidad.

### III . Idea de sí mismo o el cálculo negativo de la capacidad colectiva (Lógicas de la debilidad, el pantalleo, etc.)

Más allá de las consideraciones de las leyendas negras o doradas sobre la condición intrínseca de las razas americanas, la concepción del hombre americano como débil es constante, y continua durante toda nuestra historia. Posiblemente esa percepción de abundancia es justamente la razón que impide considerar el propio valor humano y, por ende, la posibilidad de incorporar trabajo, por ejemplo, a la tierra y producir un excedente. La naturaleza ya es excedente y no se percibe como factor de producción, mientras el hombre se percibe a sí mismo como el lado débil de la relación. También parece que esa percepción ha sido reforzada (repetida en la historia) por diferentes eventos que pretendían cambiarla. Aun en la leyenda dorada, lo escaso en nuestra historia ha sido la fuerza humana, "sin pretensiones".

El positivismo venezolano instalará con fuerza en el siglo XX tal relación anómala del hombre-naturaleza como factor causal de la retrasada evolución política venezolana, considerándose la inmigración como la única posibilidad de superación poblacional y de ingreso a la "civilización".

Se comprende que en Europa, escasa la tierra... Pero en Venezuela,... No podía ni puede aún ser de otro modo dada la escasez de la población venezolana...

Esta pobreza de la clase "noble", lo mismo que de todas las del país ... se explica por las condiciones económicas de una comarca de escasa población... (Pedro M. Arcaya, s.f. aprox. 1917)

Los fundadores de la democracia, con todas sus ideas revolucionarias y socialistas, razonaron idénticamente a los positivistas, acaso con variable dramatismo:

...El drama de un pueblo inmóvil, mientras el tiempo corre y no espera;

11. La infeliz frase es de Miguel Rodríguez, ministro de Cordiplan en 1989-91, quien parecía gustar de metáforas culinarias, cuando no antropófagas. Recuérdese que el famoso "paquete económico" fue presentado como un menú de opciones igualmente inapetentes.

de un pueblo cogido entre las tenazas de la miseria, el atraso y la incultura (Betancourt, 1939) <sup>(12)</sup>

La percepción de escasez humana se convierte para quienes se consideraban hacedores de la modernidad democrática venezolana en el problema de la incapacidad profesional y ausencia de los factores de producción capitalista:

No ha sido por desgracia, rasgo característico de los venezolanos el destacarse como directores ni como administradores. Han sido pocas las empresas no comerciales que han prosperado y florecido al impulso de una gran cabeza directora. "... Tampoco ha sido la eficiencia, peculiaridad de la mano de obra venezolana" (Egaña 1940) <sup>(13)</sup>

Es posible acudir a una de esas leyes de perogrullo y aducir que ante una naturaleza abundante el hombre tiende (con alta probabilidad) a minusvaluarse; pero si no responde a una ley necesaria, es un caso específico y peculiar de Venezuela. <sup>(14)</sup>

No sólo es considerado ignorante y aislado el campesino; es el obrero no especializado; el capitalista testafarro y vende-patria; el comerciante especulador e individualista inconsciente; el ausente técnico y profesional especializado; la economía privada impedida, infantil. Recursos humanos es lo escaso en Venezuela hasta finalizado el siglo XX.

Al igual que pasó respecto a la naturaleza, en 1979 y durante los ochenta pareció variar la percepción de sí mismo del venezolano. La experiencia de la buena gerencia petrolera nacional y la llamada generación Ayacucho contribuyeron a generar la idea de un contingente humano capacitado para operar el cambio a un modo de distribución fundado en la escasez. Cuando en 1989 CAP se ve obligado a aplicar el ajuste económico, ya propuesto en 1979, lo hace justamente apoyado en los jóvenes economistas venezolanos que se habían formado en las mejores universidades internacionales y que llegaron a constituir un cuerpo tecnocrático capacitado para operar el cambio de modelo económico. Pero no tuvieron tiempo de probar su capacidad y desmentir la percepción ancestral, salieron con el Presidente depuesto y resultaron tan culpables como él de la crisis.

El siglo XX parece cerrarse en Venezuela dominado por la misma desconfianza de sí y ausencia de "pretensión". El lenguaje público voca la frase ancestral: Venezuela tiene riquezas inmensas... pero necesita hombres..."; otros hombres,

12. "El Banco Central de Emisión y las medidas de emergencia económicas" en el diario Ahora, 11-9-1939.

13. *Obras y ensayos seleccionados*, 1990, Tomo III, pp. 393-4.

14. Aquí estoy hablando, indudablemente, de percepciones (mentalidades) colectivas porque en realidad no me atrevo a postular un argumento más contundente y extremo: la realidad ha sido en Venezuela tal como se la ha percibido; es decir, no se trata sólo de cómo perciben los hombres la naturaleza y a sí mismos; sino de que la percepción puede coincidir con la realidad: hemos sido débiles durante toda nuestra historia colonial y de dependencia económica y cultural. Esquizofrénicos seríamos si nuestra consciencia hubiese sido diferente.

nuevos, mejores, extranjeros. Y volvemos a oír a nuestros incumbentes repetir la conseja de nuestra incapacidad:

-En Venezuela no hay mano de obra capacitada para gerenciar y operar los macro proyectos (Orimulsión, Cristóbal Colón, etc.).

-Los venezolanos no podemos explotar las inmensas riquezas en oro y diamantes.

-Los industriales venezolanos no son competitivos.

-Y ni hablar de los banqueros.

Uno de los resultados devastadores de la crisis bancaria nacional quizá haya sido el desprestigio de los jóvenes economistas y empresarios formados en Harvard, MIT, Kellogs; contingente que nos diera la impresión en su momento de constituir el cuerpo financiero necesario para comprender y manejar el complejo capitalismo financiero de la segunda mitad del siglo XX. Pero de nuevo los mejores preparados están en el exilio o han sido captados por las organizaciones internacionales y empresas globales.

Así durante siglos la lógica de la propia incapacidad, frente a una naturaleza omnipotente, ha jugado una dinámica perversa. <sup>(15)</sup>

#### IV. La necesidad de protección estatal

De esa percepción de la relación hombre-naturaleza se ha desprendido la concepción del Estado como la única instancia fuerte y capaz de distribuir la naturaleza abundante entre toda la población incapacitada. Los orígenes de la necesidad de un centro controlador y protector de la población libre y desorganizada provienen evidentemente de la necesidad inicial de control colonial y luego de la visualización de los estados nacionales como mediadores del bienestar colectivo. Para fines del siglo XIX, la idea de un país en estado de barbarie y el imperativo

15. La cuestión de la percepción vs. realidad es algo demasiado complejo como para extenderme aquí en ello. Es evidente que la percepción de la abundancia o escasez no está necesariamente vinculada a la existencia real de abundancia o escasez.

Podemos afirmar sin mucha discusión que, dada la distribución desigual de los recursos en la historia de Venezuela, el 70% de la población no ha disfrutado de la abundancia ofrecida por la naturaleza. Hay que preguntar si ese 70% tiene la percepción de abundancia que nosotros hemos postulado aquí respecto a los dirigentes. Yo me atrevería a postular que sí han tenido, hasta reciente data, la misma consciencia de naturaleza abundante que sus dirigentes. En esto parece funcionar una lógica que me permito llamar metafóricamente "metabolismo social".

Hay sociedades, grupos humanos, que pueden vivir bajo los niveles mínimos de sobrevivencia, justo en el límite para subsistir. Paradójicamente, tal característica social puede convertirse en ventaja competitiva de subsistencia. Un rico necesita metafóricamente menos que un gringo para subsistir. A la hora de escasez general, el rico podría tener mayor probabilidad de sobrevivencia. Quizá esto sólo signifique que por debajo de los valores estándar de sobrevivencia (occidentales) se halla toda una gama descendente de valores de subsistencia. Para quien está en el rango inferior, la desnutrición no es hambre; por tanto puede no ser percibida como escasez. Menguado y lleno de parásitos ese individuo puede seguir alcanzando su cambur y continuar guiando en su chinchorro mientras comenta: Venezuela tiene muchas riquezas, lo que pasa es que ... los hombres...

de la civilización deseable refuerza esa idea con la famosa consigna del "gendarme necesario". Las ideas democráticas de la mitad del siglo XX rechazarán el caudillismo y la dispersión social, pero sólo sustituirán al gendarme por el Estado populista como gran distribuidor de la riqueza nacional y suplidor de la incapacidad colectiva.

Para ambos, positivistas y demócratas, el ansia individualista (y maligna) era la tendencia disgregadora natural de los venezolanos. La solución inevitable era el Estado, en tanto que expresión del lenguaje colectivo, constituía el legítimo gran apropiador, administrador y distribuidor de la riqueza colectiva. La labor consistía en "sustraer de la actividad comercial privada, para ponerlos en manos de una entidad de servicio público" <sup>(16)</sup> todos los recursos considerados de interés colectivo: aguas y sistemas de riego, recursos naturales estratégicos, comunicaciones y transporte, productos básicos (leche, azúcar, arroz). <sup>(17)</sup> y

... todas aquellas industrias que por su carácter pueden ser asimiladas a un servicio público. La producción y venta de aquellas mercancías de uso tan generalizado que han alcanzado la categoría de indispensables en la vida contemporánea, no se dejan al arbitrio del interés privado. El Estado se hace sentir, como personero de la colectividad, para limitar el afán inmoderado de garantías... <sup>(18)</sup>

Es el Estado el intérprete de la comunidad y el que tiene el derecho y el deber de intervenir en los procesos de la producción; hasta el monopolio estatal si lo justifican los intereses nacionales. La hipertrofia de esta racionalidad interventora es la historia de Venezuela contemporánea, fundada justamente en la abundancia de recursos y escasez del contraparte humano: el trabajo; y que termina por ser causa más que auxilio de la incapacidad humana.

En el área de la acción pública (del ejercicio -como función- de los intereses colectivos) esa racionalidad del Estado como tercero mediador omnipotente en la relación hombre-naturaleza, se manifiesta en las contradicciones de políticas públicas que persiguen fortalecer la acción individual mediante la protección, instrumento que se vuelve fuente de paralización de la libre acción individual. En la orientación del desarrollo económico, el Estado jugará un papel contradictorio: partiendo del supuesto de una economía privada incapacitada por nacimiento, justificará el proteccionismo estatal el cual, a su vez, acentuará la debilidad (handicap) de la empresa privada. Es un círculo vicioso de la acción estatal proteccionista. El mismo efecto contradictorio tuvo el programa Betancourt de la reforma agraria: hizo tan dependiente al campesino de la ayuda gubernamental

16. Betancourt: *Venezuela: política y petróleo*. 1956, p. 323.

17. Tres programas concretos enuncia Betancourt: carne, leche y azúcar. Véase *Venezuela: política y petróleo*, 1956, p. 319.

18. Citado por Arturo Sosa en su Estudio Introductorio a: Rómulo Betancourt, *La segunda independencia de Venezuela*, Tomo I, p. 236.

que lo incapacitó para la producción eficiente, abandonándolo finalmente a sí mismo reducido al pequeño conuco de sobrevivencia, mientras pervivían las viejas y nuevas formas de latifundio, incluido el estatal. La Reforma Agraria trocó los términos de la relación "latifundista-pisatario" por los de "Estado latifundista/micropropietario"; pero no generó una relación estrictamente capitalista, ni instaló un libre mercado de tierras, productos, capital o mano de obra. Y en esto creo que podemos decir que la realidad correspondió a la ética pública. En el discurso de la ética pública (de los funcionarios públicos) la acción capitalista, la agencia particular no parece recibir valoración positiva hasta finales de este siglo. El interés colectivo, encarnado en el Estado, ha estado del lado "bueno" en el continuum ético. Lo "malo" suele ser la ambición particular.

No se trata sólo de la tierra; la perspectiva colectivista, mediada por el Estado, refiere a todos los recursos, como conocemos sucedió especialmente con el petróleo. Egaña y Pérez Alfonso deciden a consciencia, considerando los precedentes en el derecho de hidrocarburos como buenos pasos en el camino correcto, compartiendo el principio implícito en el decreto bolivariano y en el Código de Nueva Andalucía [1866]: cuando un recurso adquiere importancia productiva considerable, entonces se considera lógico y necesario que beneficie a "nuestra población". Y por supuesto, sólo el Estado puede garantizar que esa riqueza beneficie a la mayoría. En menos palabras, cuando un negocio es productivo, no debe pertenecer a un particular sino a la colectividad agrupada de alguna forma bajo ese manto o esa sustancia mediadora del Estado. <sup>(19)</sup>

¿Por qué se escoge la alternativa de apropiación estatista en lugar del libre aprovechamiento? La razón aducida constantemente, durante más de cien años, es la peculiaridad de Venezuela. Todos los decisores públicos expresan la misma, idéntica, idea: los principios de libertad económica son muy buenos y admirables, pero en Venezuela son inaplicables, Venezuela es peculiar, la sociedad es débil, el Estado es el único agente fuerte y tiene que proveer, ayudar, auxiliar, empujar, etc.

Hacia 1979 se observa un aparente cambio de consciencia. <sup>(20)</sup> Aparecen las primeras advertencias sobre los recursos finitos, no renovables, y la disminución

19. Marisol de Gonzalo y Ruth Capriles: *Historia del ministerio de Fomento*, Partes III y IV. La cita contiene una nota de pie de página que vale la pena repetir: "La permanencia centenaria de esa percepción estatista es asombrosa. No resultan muy distintas las palabras de la legislatura de Nueva Andalucía en 1866 a las de la Constitución de 1961 que dispone: "Art. 106. El Estado atenderá a la defensa y conservación de los recursos naturales de su territorio y la explotación de los mismos estará dirigida primordialmente al beneficio de los venezolanos", p.115.

20. La aparición de la consciencia de escasez en algunos funcionarios públicos hacia 1979 fue detectada, con asombro, por Marisol de Gonzalo y Ruth Capriles en *Ibidem*. En esa fecha, Leopoldo Díaz Bruzual (BCV) y Manuel Quijada (Min. Fomento) advierten prospectivamente sobre la tendencia económica decreciente e inevitable y proponen el programa económico corrector (el paquete) que sería presentado como novedad diez años después. Los ministros de la economía de Luis Herrera Campíns eran adelantados y la consciencia de escasez tomaría más de 10 años en generalizarse; lo cual es relativamente rápido, considerando los siglos de duración de una consciencia de abundancia.

progresiva e inevitable de los recursos públicos. También comienza a adelgazar la coalición populista y a aumentar las demandas de una sociedad complejizada y diversificada repentinamente (por boom Opep: 1973-1977). A partir de los años ochenta, el "todos" se reducirá progresivamente en medio de la pugna agónica por permanecer en la coalición, especialmente porque son aquellos "intelectuales de clase media", fundadores de la democracia, quienes comienzan a ser empujados por los nuevos políticos, obreros, profesionales, técnicos, etc. de una sociedad de clases medias. Ahora el "todos" y "lo público" no parecen referir al Estado y sus personeros; ahora "lo público" (y a pesar de los resultados electorales de 1993) refiere a la sociedad civil (lo que sea que ello signifique); y sus personeros están en el nivel municipal, parroquial, vecinal, gremial, etc.

Desconocemos las instancias de organización que surgirán como expresión de un nuevo "lenguaje general" y en sustitución de esa instancia privilegiada y centenaria de representación del propósito colectivo. Pero parece evidente que tendremos que prestar especial atención a las nuevas formas de distribución de la propiedad, de la tierra y sus recursos.

Especialmente, porque a pesar de la situación económica crítica que atravesamos en estos años noventa, y a pesar de haber sonado desde hace más de 10 años las trompetas de la escasez de la naturaleza, nuestra percepción de una naturaleza abundante y un hombre incapacitado no ha cambiado. Los nuevos hallazgos de las enormes reservas en oro y diamantes; así como la posibilidad de explotación del petróleo de la faja bituminosa del Orinoco han provocado en los nuevos incumbentes las mismas frases que tanto hemos repetido.

## V. La cultura del amaño

Desde la primera intervención colonial hasta nuestros días, la situación de dependencia tecnológica y de *know how* de la población nativa con respecto a los centros de dominación económica ha sido un constante factor en la conformación de nuestras relaciones para el trabajo y, por ende, de nuestra cultura del trabajo.

Una historia lejana en el tiempo nos permitirá ver con suficiente desapego el fenómeno de dependencia tecnológica funcionando dentro de la red de intereses sociales. La Visita a la provincia de Nueva Andalucía del Oidor Decano de la Audiencia de Santo Domingo, Chávez y Mendoza, en 1873-74, es un fantástico ejemplo de lo que sucede en el encuentro y choque de culturas en procesos de dominación.

La visita tenía el propósito inmediato de resolver una larga querrela que se mantenía entre los misioneros (capuchinos aragoneses), el Corregidor de Indios y el Gobernador de la provincia de Cumaná (Máximo du Brochet), hecha del conocimiento de la Corona por intermedio del Protector de Indios (González de Flores). El propósito inmediato era la distribución de tierras entre blancos e indios y la forma de utilización (producción) de esas tierras. De allí que el Visitador se ocupara de visitar todos los pueblos de misión de la Provincia, medir las

extensiones de las tierras indígenas (y establecer límites a los corregidores, gobernadores y colonos); reglamentar la Real Orden de 1782 sobre los pueblos de doctrina; evaluar la producción agrícola comunal (misional) para hacer sugerencias que aumentarían su productividad.

En todos esos sentidos actuó la Visita y su estudio revela la serie de vicisitudes por las que pasaba la producción indígena. De alguna forma, los intereses encontrados de colonos, comerciantes, autoridades, misioneros, indígenas, les impide actuar orgánicamente en cuanto a la producción económica.

Hay muchas observaciones importantísimas del Visitador Real que valen la pena mayor estudio, y de hecho están empezando a ser analizadas.<sup>21</sup> Una de ellas es respecto a la tecnología utilizada por los indios y el grado de conocimiento agrícola de los mismos. Con respecto a la primera, señala que el pertrechamiento de herramientas agrícolas de los indígenas (a cargo de las cajas comunitarias) consistía exclusivamente de machetes, cuchillos y azadones; es decir instrumentos de roza. Los documentos ni siquiera mencionan arados y rejas. Esa era una de las imposibilidades productivas de los indígenas. La otra era su desinterés por labores a los que eran forzados en contra de sus culturas semi nómadas, recolectoras y de sembradíos de sobrevivencia. En cuanto a la inexperiencia agrícola de los nativos, el Visitador revela cómo a los corregidores o gobernadores no les interesaba instruir a los indios de misión o de doctrina para que compitieran con sus propias tierras individuales en la producción de artículos con demanda en Europa. Por su parte, los misioneros tampoco podían instruirlos. Chávez nota que los misioneros no estaban capacitados para dirigir las labores de labranza. Y para ellos siempre era más importante la Iglesia del pueblo o la contribución a la Orden que el suministro de tecnología y *know how* a los indígenas.

Una de las conclusiones de la Visita de Chávez fue la sugerencia de cambiar los cultivos de las comunidades a productos con demanda en Europa. Sugirió el añil (pues otros como el aguardiente de caña de azúcar y el tabaco estaban estancados). Los indios empezaron a cultivar añil en sus conucos comunales; cuando fueron dos años después a vender su producto a los comerciantes, éstos le ofrecieron un precio tan bajo que más les hubiera valido continuar con sus cultivos de subsistencia. Acudieron a su Protector de Indios (de nuevo Flores) y este los engañó convenciéndolos de que su añil era de muy baja calidad, logrando que lo vendieran a precio irrisorio a un amigo suyo.

Chávez se indignaría ante los resultados inmediatos de su gestión (aunque posteriormente, en 1803, las siembras de tabaco de Cumaná pasarán a ser encargadas a los indios bajo la tutela de los capuchinos) pero la pugna entre intereses disgregantes impediría que ninguno obtuviese beneficio, aunque quizá el amigo de Flores y este mismo.

21. Véase Laserna Gaitán, *Op cit.* y otras referencias a la Visita hechas en mi trabajo ya citado sobre el don populista.

El caso me parece repetirse a lo largo de nuestra historia. Cuando lo estudié tuve la sensación de estar redactando un caso para el Diccionario de la Corrupción. Una lista interminable de culpabilidades que impiden detenerse en un responsable. Intereses luchando entre sí y en perjuicio de todos: los indígenas no se incorporarían a la producción capitalista; los corregidores y protectores de indios terminarían teniendo vidas demasiado inestables y cuestionadas para asentarse y producir; y sólo algunos aventureros y terratenientes lograrían producir algunos excedentes, mientras la tendencia al monopolio gana en aguas turbulentas.

Algunas grandes haciendas de café, cacao, algodón, caña de azúcar (aguardiente) y tabaco constituirían nuestra etapa agro-exportadora. El resto de la población volvió a su economía de subsistencia, incluso cuando trabajaba en las grandes haciendas y hatos.

Algo similar pasó en el proceso de industrialización. Dado el tamaño y la incertidumbre de la demanda para los productores suramericanos, los costos de la tecnología sólo son justificables si son asumidos por el Estado; como de hecho sucedió: el gobierno exceptuó, subsidió, financió la tecnología de nuestra industrialización hasta el punto de invisibilidad del factor tecnología. Entonces se dio un resultado diferente, aunque procedente del mismo efecto perverso de la tecnología foránea: como la tecnología no constituía un factor que interviniera en el juego de la oferta y la demanda (de mercados, tecnología y mano de obra), algunas industrias favorecidas del crédito estatal (1976-1985) se sobre capacitaron tecnológicamente hasta niveles superiores a nuestros propósitos y posibilidades reales de producción y mercados, con el resultado de capacidad ociosa y ahora obsoleta.

Como las industrias nacionales no tienen mercados suficientemente grandes y estables como para garantizar productividad continua, entonces prefieren empresas pequeñas de poco crecimiento y con una mano de obra estacional o a destajo, barata y no capacitada, especialmente empresas de comercio y servicios, de alta rentabilidad, flexibles a los tiempos económicos rápidos y con bajos costos de infraestructura y tecnología.

De tal forma, la sobre protección estatal, la avaricia de unos pocos, la corrupción de funcionarios, comerciantes y aventureros de toda índole han atrofiado la capacidad empresarial venezolana y, por ende, la industrial. La situación no varió nunca. La mayoría de la población económicamente activa se refugiaría en el comercio y servicios o en la producción económicamente activa se refugiaría en el comercio y servicios o en la producción de subsistencia (hoy véase mercado informal), mientras las gigantescas reservas en petróleo, oro, diamante, etc. son explotadas a manera de nuevos enclaves, como macroproyectos de capitales y tecnologías transnacionales.

La escasez de tecnología sólo fue superada para la explotación del petróleo por las compañías extranjeras y eso porque ellas mantenían el control de la misma. Durante algunos años siguientes a la nacionalización del petróleo, tuvimos la ilusión de poseer la tecnología petrolera; pero los nuevos requerimientos tecnológicos y

financieros para la extracción del petróleo pesado de la franja bituminosa, nos vuelve a recordar la inevitable condición de enclave que supone la ausencia de tecnología autóctona para la labor propuesta.

Pues todo depende de la labor propuesta. Si me propongo sembrar un conuco familiar, me bastan la azada, el machete y el cuchillo. Y si se me desprende el mango del machete lo ato con pabilo y sigue dando función. Se amaña lo que hay justo para sobrevivir. El problema, entonces, no es el pabilo; el amaño es una buena estrategia de sobrevivencia, alcanza justo ese nivel mínimo de la sobrevivencia. El problema aparece cuando la labor propuesta es mayor a nuestras capacidades tecnológicas y especialmente cuando los propósitos provienen de otras voluntades. Si no se tiene interés en producir excedentes y se es obligado por la fuerza física o el rigor laboral tras objetivos que nunca llegamos a comprender, asimilar e internalizar, es comprensible la recurrencia a la estrategia del indio montaraz y el negro cimarrón: irse al monte o al mercado informal.

El amaño de las relaciones de trabajo: la picardía, la anarquía de intereses especuladores, la resistencia pasiva, el chantaje laboral, el ejercicio de la libertad laboral porque la naturaleza abundante siempre nos permitirá ganar la subsistencia en otro lado, son respuestas de amaño a las relaciones de dominación o de desventaja. Tenemos desventajas; siendo la mayor de ellas proponernos propósitos ajenos como propios y pretender alcanzarlos sin tener la capacidad, la tecnología, las ganas.

El problema está entonces en los propósitos, ¿qué queremos y podemos ser?

### A modo de conclusiones

Lo dicho en las páginas anteriores no es una defensa de la barbarie, del modo de ser indígena o mestizo. Tampoco es una crítica para lamentarse por lo que no somos. Apenas he discutido algunas características sociales que se expresan en nuestra cultura de trabajo y cuya comprensión contribuiría a descubrir sus ventajas competitivas.

Si revisáramos nuestros propósitos y aceptáramos nuestras constantes, condicionamientos y capacidades, quizá fuese posible comenzar a apreciar algunas ventajas de nuestras estrategias de sobrevivencia. Para solucionar el problema alimenticio de la población rural, el conuco es una buena estrategia de autonomía alimentaria. Y con nuestra riqueza en "salvajinas", la flexibilidad de la pequeña y mediana industria explotadora y comercializadora puede ser buena estrategia para suplir al resto de la población en niveles de autonomía alimenticia.

Si reapreciáramos la capacidad del venezolano, quizá le confiáramos la extracción de minerales preciosos en lugar de expulsarlos del legítimo uso y usufructo de los productos maravillosos de la naturaleza.

Y si así siguiéramos, estaríamos realmente tras el ejercicio de nuestros derechos económicos negados por tanto tiempo en Venezuela.

No se trata tampoco de negar la importancia de la tecnología extranjera. Se trata de evaluarla en función de nuestros propósitos y posibilidades. La tecnología debe estar a la medida del hombre: ni corta ni larga para sus propósitos posibles.

### **Bibliografía**

ANDRADE JARAMILLO, Marcos R. **El Régimen de tenencia de la tierra en Upata. Una villa en la Guayana venezolana**, ANH, Caracas, 1993.

AMODIO, Emanuele. "Invasión y defensa de los resguardos indígenas en el Oriente de Venezuela" en **Montalbán**, N°23, Caracas, 1991.

\_\_\_\_\_ "Los resguardos indígenas en la legislación republicana de Venezuela (1810-1852)" en **Law & Anthropology**.

ARCILA FARIAS, Eduardo. "El régimen de la propiedad territorial en Hispanoamérica: en Arcila Farías y otros: **La obra Pía de Chuao**, 7568-7825, UCV, Caracas, 1968.

ARCILA FARIAS, Eduardo. **La Encomienda en Venezuela**.

BRITO FIGUEROA, Federico. **La estructura económica de la Venezuela colonial**. UCV, Caracas, 1963.

\_\_\_\_\_ **El problema tierra y esclavos en la historia de Venezuela**. UCV, Caracas, 1985.

COPPENS, W. "La tenencia de tierra indígena en Venezuela: aspectos legales y antropológicos" en **Antropológica**, 29:8, Caracas.

LASERNA GAITAN, Antonio Ignacio. **Tierra, gobierno local y actividad misionera en la comunidad indígena del Oriente venezolano: la visita a la provincia de Cumaná de Don Luis de Chávez y Mendoza**. ANH., Caracas, 1993.

MELCHER, Dorothea. **Estado y movimiento obrero en Venezuela**, ANH, Caracas, 1992.

OTS CAPDEQUI, JM. **El Régimen de tierras en la época colonial**, México, 1959.



## José Ignacio Cabrujas

Escritor, actor y Director de teatro. A su intensa actividad como dramaturgo se le une el campo de la puesta en escena, no sólo en la dirección de sus propias obras, sino también en el montaje de los grandes clásicos. Entre sus principales obras se encuentran: *Fiésole*, *Profundo*, *Acto Cultural*, *El Día que me quieras*, *El Americano Ilustrado* y *Autorretrato del Artista con Barba y Pumpá*, todas ellas representadas en distintos países de Latinoamérica, en Estados Unidos, Londres, España, Italia y Francia.

Guionista de varias películas, algunas de ellas han recibido premios en distintos festivales europeos y latinoamericanos, pudiéndose mencionar: *La quema de Judas*, *El pez que fuma*, *Sagrado* y *Obsceno*. Las telenovelas que le dieron mayor fama nacional e internacional fueron *La Señora de Cárdenas*, *Natalia de 8 a 9*, *Gómez* y *La Dueña*.

Fue director del Teatro Profesional de Venezuela. Falleció el sábado 21 de octubre de 1995.

## LA VIVEZA CRIOLLA: DESTREZA, MINIMO ESFUERZO O SENTIDO DEL HUMOR

José Ignacio Cabrujas

**F**RANCIS BACON decía que no hay peor cosa que considerar sabios a los pícaros. Latinoamérica, Venezuela, el Caribe, han tenido siempre la necesidad de mirarse a sí mismos, de expresarse en un ícono. Los pueblos tienen una noción de sí mismos y gustan mucho de concretar esa noción, esa apariencia que los pueblos arrastran a lo largo de siglos, de sí mismos, concretarlo en maneras, en personajes, en actitudes, en leyendas, en mitos.

Los venezolanos no somos una excepción al respecto. Quien tipifica, quien estereotipiza a un hombre mexicano, inmediatamente cae en la fatalidad de atribuirle los conceptos que pertenecen, de una manera específica, al ser de los mexicanos; la machura, el patriotismo excesivo, el nacionalismo delirante, pero cuando a México lo ven otros pueblos del mundo, lo ven como el ratoncillo de la Warner Bros, ágiles, astutos, pícaros, siesta, haraganería, flojera. Una imagen viene de un lado y otra imagen la genera un pueblo de sí mismo.

Los venezolanos hemos generado muchos mitos en relación a nosotros mismos, porque los venezolanos somos admiradores de los mitos, porque no entendemos nuestra historia. Como ni siquiera la conocemos, nos hemos visto obligados a sustituir la historia por la mitología, que fue lo mismo que le pasó a los griegos, que tampoco conocían su historia, aunque por razones muy distintas. Los venezolanos tenemos mitos, en los cuales creemos tanto que los convertimos en actos de fe. Creemos, por ejemplo, que las caraotas tienen hierro; las caraotas no sólo no tienen hierro, sino que poseen una cubierta que tiene la particularidad de aislar el poquito hierro que podamos ingerir y que además lo elimina, pero no hay manera de convencer al venezolano que las caraotas no tienen hierro.

Así como creemos en el hierro de las caraotas, creemos que somos un pueblo vivo en el sentido de astutos, de pícaros, de una gran destreza y de una gran habilidad. Hemos asociado la palabra vida, palabra hermosa, y la llegamos a confundir con viveza, pensamos que estar vivos es hacer una picardía, decir que una persona es viva o está viva es porque está en algo, está haciendo algo. Nuestra historia niega eso, ¿cuándo fuimos vivos?, ¿qué hicimos para merecer ese calificativo? Basta ver el país, ¿dónde está la viveza de un país que despilfarró 250 mil millones de dólares en veintitantos años?, ¿cuál es la viveza de un país que se encuentra en este atolladero gigantesco, después de despilfarrar una de las más

colosales fortunas que se pueda alguien imaginar?, ¿cómo entender que el Presidente nos diga a cada rato que esta es la peor crisis financiera que pueblo alguno haya vivido desde que en Génova, en 1604, se inventaron los bancos? Nunca, hasta el día de hoy, un pueblo de la Tierra ha vivido una crisis financiera como esta, peor que el crack del 29, peor que el crack alemán. La peor crisis financiera en relación al dinero y población y, sin embargo, tenemos que vivirla. Un país que no ha logrado resolver un enigma, un país que le entran 15 mil millones de dólares y tiene 20 millones de habitantes, ¿por qué este país tiene la crisis que tiene?, no le cabe en la cabeza a nadie, ¿cómo pueden considerarse vivos, astutos, hábiles a los ciudadanos que viven en este país?

Toda América Latina podrá contar su historia de muchas maneras, heroica, abnegada, hermosa, pero astuta nunca. La América Latina no es astuta, bastará leer el panfleto escrito por el uruguayo Eduardo Galeano "Las Venas Abiertas de América Latina", donde se narra el aterrador despojo que este continente vivió desde la época de la conquista, es un despojo indignante, pero es el despojo de los tontos, quién así se comportó, quién eso permitió, quién admitió que el Potosí, que era un cerro de oro, fuese trasladado en bloques de oro a Sevilla, no es un pueblo astuto.

Venezuela, en ese sentido, es un pueblo especial dentro de nuestro continente, es un país que no ha tenido la conciencia de su propia historia, es un país en gestación. Venezuela es un país no posesionado, nadie en el mundo sabe qué quiere Venezuela, qué proyectos, qué ambiciones, qué deseamos. Una vez un diplomático mexicano dijo que entenderse con Venezuela era lo más difícil del mundo, porque uno se entiende con un alemán, porque sabe lo que quiere, lo que busca, en qué anda; Venezuela ni quiere, ni busca, ni anda. Su conducta en los organismos internacionales es incoherente; no refleja un plan nacional, un desarrollo. Venezuela no se ha inaugurado; su capital, Caracas, tampoco, es una ciudad sin visión, sin recuerdos, ni nada que la caracterice, es un campamento. Venezuela toda es un campamento y además tiene un cultura de campamento. Aquí hemos afrontado siempre el dilema de que lo que somos, lo que nos ocurre, nuestro comportamiento, nuestro ser histórico no se corresponde con nuestros libros, con nuestro verbo, con nuestra palabra, con nuestras instituciones, con nuestras leyes y códigos. Hay una enorme diferencia entre la realidad y la fijación de un marco cultural en el país. Las leyes que tenemos no son nuestras; es mentira que el Derecho Penal castigue la criminalidad; el comercio en Venezuela no tiene nada que ver con el Código de Comercio; es mentira, sobre todo que la Constitución exprese el proyecto de una nación, sus deseos más profundos.

Venezuela no es un país que haya creado sus leyes, quizás porque las leyes que debería crear, deberían ser reglamentos, más que leyes, como los que existen en los cuartos de hotel.

El 27 de febrero Venezuela vivió un colapso ético, que dejó estupefactas a muchas personas, fue una explosión sobre la cual no se ha escrito hondo, amerita

un análisis, es una explosión que se traduce en un saqueo, pero no es un saqueo revolucionario, no hay una consigna, es un saqueo dramático, las personas asaltaron locales en medio de una delirante alegría, no hay tragedia, al iniciarse el proceso. A mí me quedó la imagen de un caraqueño alegre cargando media res en su hombro, pero no era un tipo famélico buscando el pan, era un "jodedor" venezolano, aquella cara sonriente llevando media res se corresponde con una ética muy particular: si el Presidente es un ladrón, yo también; si el Estado miente, yo también; si el poder en Venezuela es una cúpula de pendencieros, ¿qué ley me impide que yo entre en la carnicería y me lleve media res? ¿Es viveza? no, es drama, es un gran conflicto humano, es una gran ceremonia. Ese día de juego que termina en un desenlace monstruoso, cruel, la carcajada termina en sangre, es el día más venezolano que he vivido, nunca había sido tan interpretado por nuestra historia, por lo que nos está ocurriendo, es el día que fuimos sublimes y perversos como lo fuimos en buena parte de nuestra historia. Nuestros íconos históricos nos anuncian siempre ese dilema.

Hablábamos antes de las instituciones, leyes y códigos que no nos expresan, pero examinemos qué hemos hecho con nuestros recuerdos históricos. La palabra historia da terror aplicada al país, porque eso exige un reto, exige unos historiadores y no termina de aparecer esa palabra.

Es cierto que existen hombres que se han dedicado a coleccionar nuestra memoria, pero dentro de esos íconos tenemos las dos caras, una que el país exceptúa de sí mismo: Bolívar.

Bolívar es venezolano sólo en el sentido paradójico que pudiese tener la palabra, nuestra paradoja; es venezolano en la medida que no es venezolano, en la medida en que no se comporta, en que no se predica en torno a Bolívar las características que nos hemos atribuido a nosotros mismos como pueblo, ciertas o falsas.

El Libertador es sublime, nadie lo describe como astuto, como pícaro, se pondera su inteligencia, su talento, su genio, es un ícono moral, es un hombre sublime, enfrenta la vida y los venezolanos amamos contar esa historia, enfrenta su vida con pasión, con sentimiento, con fuerza, es una persona de la cual esperamos siempre que la historia nos confirme gestos de un inmenso poder moral, por eso lo hemos exceptuado, hemos llegado a ese convenio, nadie sabe cómo fue Bolívar, pero hemos llegado al convenio social de colocarlo como un paradigma, es nuestra única atadura con lo sublime y lo elevado.

Frente a él, la otra figura: Páez. Este sí, el pícaro, el astuto, el mediocre, el incapaz de ponderar un sueño; nuestra historia encierra una tragedia o nos gusta contarla de una manera trágica. Era la historia que soñaba con un ideal: la Gran Colombia, un ideal inobjetable, un delirio, cinco grandes países unidos, un sueño de grandeza. ¿Lo destruyó quién? un venezolano integral: Páez. El que somos, el que dijo no, no, porque no sirve, no, porque no se adecúa; no, porque no es real.

La carta que unos comerciantes de Naguanagua le dirigieron al general Páez y que éste exhibió como documento, es una carta venezolana, completa. Decía algo así: "Estimado general Páez, nos parece que el proyecto del General Bolívar es un disparate, hemos luchado abnegadamente por superar la colonia española, el poder español, nos hemos matado en los campos de batalla, por no pagar impuestos a los españoles, y qué, ¿vamos a pagar impuestos a los colombianos?, no. Esta es la razón por la cual se desmoronó un sueño sublime, porque los comerciantes de Venezuela entera, decidieron que pagarle impuesto al gobierno de Santa Fé de Bogotá era un crimen y algo antivenezolano.

Esto es el punto en que lo sublime queda y la picardía empieza, la astucia, frente al pesado Bolívar, al del sueño complejo, alambicado, difícil, de enorme empresa de envergadura, surge la trampa, el costado, la manera, el meandro, la forma de llegar, de no perder... Esto es gran parte de nuestra historia.

Nicanor Bolet Peraza, escritor costumbrista, escribió un relato olvidado, dedicado a un teatro que funcionó en la Caracas de 1800, llamado el Teatro de Madereros. Cuenta que en ese teatro se escenificaba todas las Semanas Santa, la Pasión de Cristo y estaba hecha por actores venezolanos y era un espectáculo cómico. Ningún pueblo se le ha ocurrido contar la pasión de Cristo de una forma cómica, ya que la Pasión de Cristo no debería hacer reír a nadie, pero a los caraqueños les causaba risa. Bolet Peraza analizaba esto y se preguntaba si no sería que los caraqueños eran unos blasfemos, unos irreligiosos, pero no era eso, no era que la gente se reía en sí de Cristo, ni de la Virgen, la gente caraqueña se reía de que un actor venezolano hiciera el papel de Cristo, es decir, les producía risa que un local, un coterráneo, interpretara tan sublime papel. Quizás si lo hubiese interpretado un actor español, o un sueco, no hubiese causado tanta gracia.

Bolet Peraza nos alertaba que a lo largo de nuestra historia, nos ha sido vedado lo sublime, el sentimiento trágico. El venezolano no asume la tragedia, porque la tragedia expresa una fe del hombre en sí mismo. Quien escribe Antígona, quien escribe Edipo Rey, vale decir el gran poeta Sófocles, Eurípides, Esquilo, que se asume a sí mismo como trágico, está enamorado, está orgulloso de la cultura griega. Esa pasión tenía un motivo; años atrás los griegos habían derrotado a los persas en Salamina; la sociedad griega fue sacudida por una emocionalidad histórica, así la historia de Edipo Rey puede ser contada por un pueblo que cree en sí, que se asume. Así, el país que habitamos, su naturaleza escénica, sus imágenes, lo que ha creado como imagen es una picardía, un acto de sátira de sí mismo, así nos llamamos un país de humor, a veces de buen humor y otras de mal humor.

Hay otro elemento que viene a expresar este vacío de nosotros mismos como cultura: el sentimiento criollo es la cultura española. La cultura española tiene una manera de conducirse muy particular, es una cultura que sólo concibe al hombre que triunfa, y aquí nos aproximamos al trabajo, lo concibe como un genio y no

como un hombre de segunda, como solía decir Benito Pérez Galdós, no cree en el ciudadano común, no hay manera que un hombre español se exprese en su visión de sí mismo como el hombre común; utiliza lo folclórico, lo costumbrista, pero a la hora de entrar a describirse como una nación, elige siempre su cúspide. La pintura española es la mejor del mundo, después de Velázquez, Goya, Picasso, no hay nadie más. No hay segundos pintores en España.

William Somerset Maugham, el gran novelista inglés, decía: yo soy el escritor secundario más importante del mundo. No suena latino, no suena español.

¿Somos vivos entonces cuando afrontamos nuestra relación con la sociedad? no, no lo demuestra nuestra historia. Somos hábiles, somos diestros, irreverentes en alguna parte, en muchas somos borregos, pero tenemos una manera que lo hace irreconocible, una manera de relacionarnos con el objeto, de sacarle provecho al objeto, sin entender el objeto.

Nuestro gran dilema histórico y existencial es que lo que constituye nuestra vida no tiene relación con nuestra cultura, nadie sabe cómo funciona un televisor, pero nos mostramos displicentes frente a un aparato. Somos hábiles a la hora de asumir la funcionalidad, en donde encontramos un grave problema y un gran obstáculo es a la hora de explicar la función.

Esto es lo que suele llamarse el barroco latinoamericano, nada más mentiroso, ni más falso que esta expresión; no hay barroco. Hay una manera de entender el mundo por capas, de asociar inmediatamente a nuestras vidas todo lo que proviene de otras culturas, de allí la pérdida de tiempo que tienen algunas personas al decir que Venezuela debe encontrar su identidad cultural, ¿cuál identidad?, ¿dónde está?, ¿cómo puede encontrar identidad cultural un país que a lo largo de su historia no la ha tenido? El siglo de oro español formó buena parte de nuestra manera de entendernos culturalmente, es una herencia que mamamos, tal como mamamos la industria petrolera, tal como mamamos los acontecimientos tecnológicos, humanísticos y los asimilamos, los reconvertimos y nos asociamos a ellos aunque no los descifremos.

El teatro del siglo de oro español está apoyado en tres personajes y toda obra escrita en España en esa época, llámese Lope, Calderón, Tirso, responde a esos 3 personajes que son, la dama, el caballero y el gracioso. Toda obra española consta de una historia de amor en la cual la dama y el caballero, de alcurnia generalmente, representan lo sublime y parodiando a éstos, está el gracioso, casi siempre el criado, el del pueblo. Así, si el caballero recita una bella declaración de amor a su dama, inmediatamente aparece la escena del gracioso que intenta hacer lo mismo con la cocinera y fracasa, porque balbucea, porque no dice las palabras adecuadas, porque el lenguaje del caballero no se corresponde con su lenguaje.

Históricamente, y es perfectamente demostrable que cuando Latinoamérica, desde la Argentina hasta México, quiso verse a sí misma en esas categorías,

generó un primitivo teatro que se puede observar en la colonia, aburrido, patético, malo, pero real, porque el único venezolano que entró fue el gracioso. A nadie se le ocurrió que el papel del caballero o de la dama fuera de Venezuela, de Perú, o de México. Nuestra manera de identificarnos, de presentarnos frente al mundo y ante nosotros mismos fue siempre esa, y somos los astutos, los graciosos, los que no pudiendo acceder a lo sublime, nos vimos en la necesidad de asumirnos como parodia de lo sublime.

De allí que yo pienso que el trabajo en Venezuela más que apoyarse como presunto defecto, es una función de viveza o de habilidad, se apoya básicamente en una parodia del trabajo. Cuando se trabaja, parodian el trabajo, porque nuestra cultura no tiene expresión del trabajo, ni ha logrado representar el trabajo como parte indispensable de sí misma.

¿Por qué? ¿Qué es este bochornoso, caótico, incoherente pero amado país? Es la consecuencia de 3 exilios, de 3 personajes provisionales: el habitante autóctono, el indígena, que fue expulsado de su territorio, de sus creencias, de su vida, para quien la noción de trabajo no existía, ¿para qué?, si la tierra da y yo lo tomo. ¿por qué sembrar?, ¿por qué hacer un huerto? si toda esta tierra era un huerto.

Otro personaje es el negro, arrancado de las Costas de Marfil, de su tierra, de su amor de todo lo que pudiera generarle un sentimiento. Lo metieron en un barco y lo trajeron a esta tierra y le dijeron: trabaja, ¿para qué?, ¿por qué?

El español llegó a un exilio, llegar a América significaba un castigo, una desgracia, un fatalidad, era vivir en un país de segundones. Aquí no se vino el primogénito, se vino el segundón, el que no servía, el aventurero. ¿Venía a trabajar?, no, ¿para qué?, venía a hacerse rico, la vida verdadera estaba en España, este era un país de paso.

¿Qué cultura del trabajo se puede esperar de tres orígenes donde el trabajo no tiene pasión, ni tiene por qué tenerla? Lentamente esta sociedad, al criollizarse, fue haciéndose al trabajo.

Pero esta es nuestra cultura del trabajo, allí subyace, porque al fin de cuentas se trabaja para una recompensa y decir otra cosa es una hipocresía. Indiscutiblemente existe el trabajo espiritual, el del científico, el del poeta, el del escritor donde el trabajo es un placer. Pero para el hombre que martilla todo un día, no existe placer. No puede haber placer por martillar. Constituye una manera de vivir, se expresa en términos de salario, requiere de un pago correspondiente para asumir esa tarea.

En Venezuela, además, se paga mal, la relación entre salario y trabajo es caótica, es artificial, donde las profesiones no se rigen por el grado de esfuerzo que el hombre puede colocar a la hora de prepararse para ellas. Así pues, no hay una imagen del logro del trabajo, porque en Venezuela no hay imagen de riqueza,

porque en los ricos, que podrían ser un paradigma de la imagen del trabajo como lo fue Ford para los americanos, no existe. El venezolano no tiene imagen del bienestar.

Hemos creado una imagen donde el rico tiene imagen de pícaro. Miguel Otero Silva decía que el único rico honrado que él conocía era Antonio Armas, porque la historia de su fortuna se veía por televisión. Bateaba y le pagaban por eso. De resto la riqueza no es honrada y el disfrute de ella misma tampoco es honrado.

Deberíamos desterrar de nosotros mismos la idea de que la viveza nos ha acompañado como acto cercano al trabajo. Es falso, no hay viveza criolla, hay viveza alemana, hay viveza japonesa. Aquí lo que hay es un lento, dramático y desesperado esfuerzo de una sociedad por asumirse a sí misma, en un territorio y dentro de unas costumbres y unos códigos que ni le corresponden, ni la expresan y, en ocasiones, ni siquiera la sucñan.



*José Vicente Losada*

Psicólogo graduado en la Universidad Central de Venezuela con postgrado en psicología en la Universidad de Columbia (Nueva York).  
 Docente universitario en pre y postgrado en la Universidad Simón Bolívar, la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) y la Universidad Católica Andrés Bello.  
 Profesor de la Escuela Superior de Guerra Naval (Ministerio de la Defensa) y de la Escuela de Formación de Personal Penitenciario (Ministerio de Justicia).  
 Ex-director de la Escuela de Psicología de la UCV.  
 Profesor Invitado en el Instituto de Estudios Superiores de Administración (IESA)  
 Instructor de Talleres en diversas organizaciones y empresas en Formación de Equipos de Trabajo.

## LA PERSPECTIVA PSICOLÓGICA

*José Vicente Losada*

### Introducción

**P**ROBABLEMENTE, ningún otro acontecimiento humano tiene tantas y tan complejas implicaciones psicológicas como el acto de trabajar. De hecho, la actividad laboral es ya un área específica de interés, no tan sólo dentro de los campos de la psicología y de la sociología-psicología ocupacional, psicología del trabajo, sociología del trabajo, sino también como tema de la psico-fisiología (Frolov, 1965) y como objeto y materia esencial de una ciencia interdisciplinaria -la ciencia ergológica- que busca una explicación del trabajo humano, apoyada en la investigación y la experiencia.

El trabajo es realizado por seres humanos individuales, por personas, y por lo tanto, es en gran medida un proceso en el que intervienen numerosos factores psicológicos, cuya influencia alcanza casi todos los aspectos de la conducta humana (Neff, 1968). En este sentido, el trabajo ha sido visto como un factor que contribuye a la integración de la personalidad y como una de las formas de expresar el sí mismo y el crecimiento personal. En efecto, un signo del desarrollo pleno del individuo es el momento en que se transforma en un ser que trabaja, que se incorpora a una actividad productiva; cuando se construye una carrera satisfactoria en el mundo del trabajo (O'Hara, 1967). Las ciencias sociales están de acuerdo sobre el hecho de que algo que caracteriza al comportamiento humano es su orientación hacia el trabajo. La especie humana es vista como una especie trabajadora, una especie que exhibe una "conducta de trabajo", y el trabajo es uno de sus rasgos más distintivos. Es este rasgo, precisamente, el que marca la característica diferencial más notoria entre las sociedades humanas y los mamíferos superiores, incluyendo los antropoides, ya que éstos sólo reaccionan ante la naturaleza, pero son incapaces de transformarla intencionalmente, cuestión en la que sí se empeña el hombre. La actividad laboral hace, pues, al hombre y a la mujer definidos, únicos y distintos de los demás seres que pueblan el mundo. El proceso de hominización y el desarrollo de las funciones cerebrales superiores se fundamentó sobre la vida en sociedad basada en el trabajo, con lo cual el hombre empezó a ser regido por leyes socio-históricas más que por leyes biológicas (Rogovinsky, 1966; Leontiev, 1966).

El hombre es, entonces, un ser biológico, psicológico, social y sistémico, cuya actividad esencial es el trabajo. La acción de trabajar está estrechamente relacionada con la condición de ser humano. El trabajo es un denominador común y una condición esencial de la vida humana en sociedad, ya que a través de él, el hombre, como ente histórico, puede organizar el dominio de la naturaleza dentro de un marco social. El objetivo principal del trabajo es la modificación planificada del ambiente físico tal como el hombre lo encuentra y, por consiguiente, la transformación de la vida en sociedad y de la propia psicología humana. El propósito de ello, como afirma Fourastié (1960), es "transformar a la naturaleza pura", a fin de que ésta satisfaga adecuadamente las necesidades humanas: transformar la hierba silvestre en trigo y pan, el mineral en acero y automóviles. Por lo tanto, el trabajo podría ser considerado como un proceso dialéctico que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza, en el cual ocurre un constante intercambio de acciones, materias e influencias. Valiéndose de sus manos y de su cerebro, así como de la tecnología derivada, el hombre ejerce una serie de acciones prácticas sobre el medio físico y sobre la naturaleza, con el propósito de modificarlos. Recíprocamente, estas acciones, a su vez, se vuelven hacia el hombre, influyen sobre él, y lo transforman (Friedmann y Naville, 1963; Quintero, 1963).

Estas ideas han sido desarrolladas en forma interesante en algunas obras de Marx (1968) y Engels (1961). Según Marx, el hombre es un ser que **produce** y, dentro de un marco histórico, se ha definido a sí mismo por el trabajo -"actividad objetiva"- y la producción. A medida que el hombre trabaja, produce un mundo propio, pero también se transforma y se produce a sí mismo. Por ello, Engels, para quien el trabajo y el lenguaje articulado son las condiciones fundamentales de la existencia humana, afirma que "...la inteligencia humana ha ido creciendo en la misma proporción en que el hombre ha ido aprendiendo a modificar la naturaleza mediante el trabajo". (Engels, 1961, p.196).

Neff (1968) resume lo anteriormente dicho destacando cuatro **rasgos básicos** del trabajo. Primero, el trabajo es una actividad específicamente **humana**, ya que sólo los seres humanos la realizan. Segundo, es una actividad **instrumental**, en el sentido de que es realizada para procurarse medios de subsistencia. Tercero, es una actividad de **auto-conservación**, cuyo objetivo es, precisamente, mantener la vida. Y, finalmente, es una actividad **alterativa**, ya que busca alterar o modificar el ambiente físico inmediato que rodea al hombre.

En una sociedad como la nuestra, orientada hacia el trabajo, se espera de la mayoría de los adultos una conducta intencional de trabajo. El trabajo, como actividad humana mental y física que tiene un propósito y que implica una orientación hacia el futuro (Quey, 1968, 1971), es altamente valorado, y para muchos hombres la ocupación de una persona es la fuente principal de su auto-identidad, sus satisfacciones, su bienestar y su estatus social. El trabajo y la ocupación controlan la conducta de la gente y afectan su participación total en la

sociedad. Asimismo, juegan un papel importante en la determinación de la **forma de vida** del individuo. El **estilo total de vida** es con frecuencia afectado e incluso determinado por el trabajo y por otras cuestiones relacionadas con la actividad laboral. El éxito en la vida, el bienestar y el sentimiento de realización personal, la seguridad y el prestigio están asociados, en mayor o menor grado, al desempeño del trabajo.

Desde hace ya bastante tiempo, Friedmann y Havighurst (1954), señalaron que la actividad de trabajo podría considerarse como un eje a lo largo del cual se organiza el patrón de la vida de un individuo. En este sentido, el trabajo cumple ciertas **funciones** en la vida de la persona. No solamente porque 1) proporciona **ingresos o recompensas económicas**, sino también porque 2) proporciona **identificación** del trabajador con su grupo, 3) establece patrones y metas de **asociación**, y 4) ofrece oportunidades individuales de **interacción** con el mundo a través de experiencias vitales significativas. Desde este punto de vista, el trabajo constituye una fuente primaria de propósito y significado para la existencia humana y juega un papel determinante en el equilibrio psicológico de la personalidad.

Por su parte, otro autor (Super, 1962a), para quien el trabajo es una forma de implementar y de llevar a la práctica el concepto de sí mismo, indica que al menos tres **necesidades** principales se satisfacen mediante el trabajo y la ocupación: las **relaciones humanas**, lo cual implica el logro de reconocimiento como persona y estatus; el **trabajo en sí mismo**, es decir, la necesidad de realizar una actividad interesante y satisfactoria, y la **subsistencia** o sea, la posibilidad de alcanzar un cierto nivel de ingresos y de seguridad económica.

Esto se relaciona con lo que sostiene Neff (1968) acerca de la existencia de algunos **motivadores** para el trabajo, los cuales son de gran importancia y actúan en interacción con aquellos otros que están principalmente vinculados con la necesidad económica. Estos motivadores son descritos por Neff como el factor **auto-estima** o sentimiento de valía personal que puede producir el hecho de trabajar; el factor **actividad**, o sea la satisfacción de la necesidad de mantenerse activo; el **respeto o reconocimiento** otorgado por los demás, y la satisfacción de la necesidad de **creatividad**, la cual se cumple en unos trabajadores más que en otros.

Las corrientes psicoanalíticas, si bien no han concentrado su atención específica sobre el estudio del trabajo como actividad esencial del hombre, han expresado algunos interesantes conceptos en este sentido. Así, por ejemplo, Freud estimaba que el amor y el trabajo eran "los requerimientos básicos de la existencia humana" (Neff, 1965) y veía en el trabajo, el medio utilizado por el hombre primitivo para "mejorar su destino", así como una fuerza que une a los hombres para hacerlos vivir en comunidad, es decir, como la base de la sociedad humana (Freud, 1970). Por otra parte, para este autor, el trabajo debe ser interpretado como una sublimación para gratificar, en forma socialmente aceptable, tendencias personales

e impulsos sexuales y agresivos reprimidos; como una dolorosa "renunciación a los instintos", a los placeres, en aras del "principio de la realidad". De modo que los sentimientos, actitudes y valoraciones del individuo hacia el trabajo y hacia las relaciones sociales en el trabajo dependerán en gran medida de los eventos de la primera infancia, de las primeras represiones, y en especial de las relaciones con sus padres.

Algunos neofreudianos, como Hendrick (Neff, 1965), conciben en el hombre la existencia de un "principio del trabajo", el cual rige las funciones mediante las cuales el individuo controla o modifica su ambiente. Está asociado a un "instinto de dominio", además del "principio del placer" y es diferente del "principio de la realidad".

Dentro de la psicología existencial, la logoterapia de Viktor Frankl (Patterson, 1966) ve en el trabajo una expresión de la responsabilidad del hombre ante la vida. De allí que la actividad laboral, al manifestarse como una contribución a la sociedad, realza el significado y valor de la peculiaridad de la persona. Esta expresión de la singularidad de la persona en el trabajo, es lo que cuenta y no la ocupación específica. Lo importante no es la ocupación que se realiza sino la manera cómo se ejecuta el trabajo. Un concepto interesante respecto a la importancia existencial del trabajo es lo que Frankl denomina el síndrome de la "neurosis del desempleo", caracterizado por apatía, sentimientos de inutilidad y vacío. La falta de trabajo, la desocupación, hace que el hombre se sienta inútil y no encuentre sentido en la vida. De aquí se desprende, de hecho, toda un aproximación a la psicoterapia que se basa en las propiedades curativas del acto de trabajar.

### El significado del trabajo

Un aspecto especialmente importante en la consideración psicológica de la conducta humana de trabajo, por su connotación globalizante e integral, es la **valoración** que los seres humanos asignan al hecho de trabajar. Los valores, en general, son formas de conducta que, de manera consciente o inconsciente, llegan a ser normas o criterios que usamos para guiar y juzgar las acciones, para desarrollar y mantener actitudes y para compararse uno mismo con los demás (Rockeach, 1968). Al relacionar los valores con el mundo del trabajo, es inevitable la referencia a dos interrogantes generales que se ha formulado la humanidad a lo largo del tiempo: **¿por qué trabajamos?** y **¿para qué trabajamos?** Ellas tienen que ver necesariamente con el amplio universo de los valores laborales, es decir, los incentivos, los motivos o formas de motivación, los significados, las creencias persistentes y las actitudes que tienen y mantienen las personas hacia el trabajo y que las predisponen a responder en cierta manera preferencial.

En el curso de la historia, la importancia y significación del trabajo, su carácter y valoración por parte de los hombres, han evolucionado y cambiado considerablemente (Wrenn, 1964; Bass y Barret, 1972; Ugalde, 1993). En las

sociedades muy primitivas el trabajo era sólo un medio para asegurar la subsistencia. Más tarde, en la antigüedad -Egipto, Grecia, Roma- el trabajo era visto como una pesada maldición o como una dura y dolorosa necesidad, realizada principalmente por esclavos, dentro de unas relaciones de producción de tipo esclavista. El trabajo "manual" y el trabajo "intelectual" o "creativo" estaban claramente separados y, en tanto que el primero era considerado servil y despreciable, propio de aquellos niveles sociales inferiores, el segundo era apreciado como espiritual y contemplativo. Los antiguos hebreos, por su parte, también sentían el trabajo como una actividad dolorosa, molesta y aborrecible, tal como lo reflejan documentos de la época, como, por ejemplo, el Eclesiastés. Con el cristianismo primitivo, el trabajo se considera un castigo de Dios, por el pecado original de Adán, pero, al mismo tiempo, se le asignaba también un valor positivo en el sentido de que a través de él podía ganarse lo suficiente para compartir con los hermanos y ayudar a los necesitados. El hombre del Renacimiento valoraba el trabajo como un acto creador y le asignaba connotaciones éticas positivas. Con el protestantismo y la Reforma se desarrollan nuevas ideas en relación con el trabajo. En efecto, Lutero y Calvino dieron un nuevo significado y contenido al acto de trabajar, considerándolo como un instrumento para servir a Dios. El calvinismo en particular ha sido visto históricamente como una de las bases ideológicas iniciales del capitalismo moderno. Para esta corriente, el éxito en el trabajo o la ocupación era una evidencia de la voluntad de un Dios complacido y halagado. De allí que un hombre rico era digno de encomio y alabanza, ya que había sabido servir a Dios.

A fines del siglo pasado, algunos autores pretendieron aplicar las ideas de Darwin al proceso social y, así, el trabajo, según esta doctrina del darwinismo social, pasa a caracterizar la lucha por la supervivencia en un mundo extraordinariamente competitivo.

Posteriormente, con el transcurso del tiempo, los motivos y la significación del trabajo se han vuelto sumamente complejos. Bajo la industrialización, la automatización y el inquietante avance de la tecnología informática en el proceso económico y social, con sus consecuencias de masificación y los riesgos de despersonalización y deshumanización de la actividad laboral, nuevos y más complicados problemas se han planteado ante el hombre contemporáneo, relativos a su alienación y a la pérdida de su identidad. Así, algunos enfoques consideran que el hombre se ha ido desvalorizando en la medida en que se desvalorizan las cosas, los productos que él genera. Según esto, el aspecto más sombrío del proceso de producción capitalista es, precisamente, el que el hombre se haya alienado de su trabajo y se comporte frente a su trabajo como hacia un objeto ajeno. De modo tal que el mundo que él ha producido se ha desarrollado como una entidad ajena y hostil, con existencia externa y poder independiente, y el trabajador se ha separado de los productos de su trabajo, de sus colegas de labor y, a la larga, de sí mismo (Marx, 1968).

En realidad, en la sociedad moderna, el hombre le atribuye, en lo personal,

significados muy diferentes, negativos y positivos, a su trabajo en general y a los diferentes tipos de trabajo en particular. El trabajo sigue siendo "bienvenido" o "maldito". Las variaciones en el trabajo y en las personas determinan variaciones en el significado. El individuo puede sentir, por ejemplo, que su trabajo es meramente un medio de ganarse la vida; que es un medio de lograr auto-estima o reconocimiento social y prestigio; o un instrumento que le permite auto-expresión, una forma de ser creativo, una fuente de contacto con otros, o sólo una oportunidad de ayudar a los demás.

Algunos estudios han llegado a sugerir que ciertos grupos de trabajadores manuales, por ejemplo, tienden a ver su trabajo como un medio de afirmar su condición de hombres, su masculinidad. Según eso, ellos confían en su trabajo para confirmar la identidad de su rol sexual, de modo que muchos de ellos consideran a las mujeres que participan en la fuerza laboral, en el mercado de trabajo, como una amenaza a su sentido de hombría (Shostak, 1969). Por otra parte, algunos trabajadores pueden ver su trabajo como insatisfactorio, no interesante, e incluso aborrecible, porque no les proporciona suficiente recompensa, o porque es monótono, peligroso o de poco prestigio social (Lofquist y Dawis, 1969).

Las motivaciones y los valores hacia el trabajo son, por tanto, variados y diversos. En muchos casos, tales motivaciones y valores exceden y van más allá de la mera función económica de ganarse la subsistencia o de obtener apoyo monetario. Morse y Weiss (1955) encontraron, en efecto, que aun sin tener necesidad económica la mayoría de las personas trabajaría de todos modos, ya que el hecho de trabajar parece estar más relacionado con razones arraigadas psicológicamente y no necesariamente con el logro de objetivos monetarios. Tales razones serían, por ejemplo, el rol productivo del individuo en la sociedad, su sentimiento de bienestar, o su necesidad de mantenerse activo. Estos resultados tienden a verse confirmados por estudios conducidos en el área a lo largo de varias décadas.

La evidencia aportada por la investigación en este terreno sugiere, en general, que al menos en los países desarrollados, de altos niveles de vida, los trabajadores consideran como una meta más deseable, no el hecho de ganar más dinero, sino la oportunidad de contar, por ejemplo, con mayor tiempo libre para emplearlo a su manera (Bass y Barret, 1972). En relación con esto, Strauss (1974) destaca un notable contraste aparecido en el curso de menos de veinte años: durante las décadas de los años cuarenta y cincuenta los trabajadores consideraban la **seguridad laboral** como el aspecto más importante que exigían de sus trabajos. En cambio, para los años sesenta y setenta, aparece el **trabajo interesante** en primer lugar y la seguridad en el séptimo. Pareciera, pues, que en ese lapso se hubiese operado un cambio substancial en la jerarquía de valores de esos trabajadores, ya que teniendo sus necesidades primarias satisfechas están en posición de exigir la satisfacción de necesidades psicológicas de auto-realización. Posteriormente, en otra investigación, Gottlieb (1975) destaca que las personas consultadas-estudiantes de cinco universidades distintas consideran el trabajo "como una parte esencial de

la vida", colocan altas expectativas sobre el mismo y lo ven como mucho más que un medio de ganar dinero, de alcanzar prestigio social o de cumplir con las expectativas de la sociedad.

Super (1962a), para quien, como ya se dijo, el trabajo es un medio a través del cual la persona pone en práctica el concepto que tiene de sí misma, anticipaba estos resultados al señalar que los motivos monetarios no son suficientes para explicar la conducta laboral, ya que el trabajo también puede ser considerado como "una forma de vida", a través de la cual el ser humano satisface una variedad de motivos.

En fin, la importancia psicológica y social del trabajo a lo largo del proceso histórico ha sido destacada. El trabajo, como centro de la vida en la sociedad moderna, es, entonces, una actividad y un hecho psico-social: un fenómeno psicológico, un complejo sistema de comportamientos, que tiene que ser considerado dentro del marco de referencia de las instituciones y estructuras sociales.

En Venezuela ha habido varios intentos de investigar la significación acordada al trabajo por ciertos sectores sociales. Hace algunos años, por ejemplo, se habló de algunos estudios realizados bajo el enfoque de la "motivación de logro", de McClelland, en los cuales parece haberse encontrado que tendíamos a exhibir una alta motivación hacia el poder, pero una baja motivación hacia el logro. En otras palabras, pareciera que nos interesa el ejercicio del poder en sí mismo, posiblemente con las ventajas y privilegios asociados a él, pero no nos atrae el esfuerzo sostenido que exige su logro y consolidación.

De un mayor interés es la serie de estudios que condujo Romero García (1985) sobre la motivación hacia el trabajo. Este investigador utilizó el constructo de "locus de control", es decir, una característica humana que refleja las creencias y expectativas que tienen las personas acerca de quién controla su conducta y los acontecimientos de su vida. El rango de creencias va entonces desde un "locus de control interno" hasta un "locus de control externo". Se habla entonces de un "locus de control interno" cuando la persona cree y siente que su comportamiento y los eventos positivos o negativos de su vida son una consecuencia de su propio control. Esto supone que los resultados y los logros se materializan sobre la base del propio esfuerzo y de la acción personal y que la persona asume responsabilidad por esa consecuencia. Así, los **internos** se consideran a sí mismos como seres capaces de ejercer su autonomía y tener influencia significativa sobre su destino y sobre el curso de sus propias vidas. Un "locus de control externo", por su parte, se refiere a la creencia en que los acontecimientos de la vida son independientes de las propias acciones y no están bajo el control de la persona. De modo que se ven los resultados y consecuencias de la conducta como productos del azar o de factores externos, tales como la suerte, el destino, la providencia, el poder de otros, los imperativos sociales, etc. Un **externo**, entonces, tiende a sentirse víctima

de los acontecimientos y no ve la relación existente entre éstos y el esfuerzo o la influencia personal.

Romero García encuentra, tanto en estudiantes como en amplios sectores de la población trabajadora, una marcada tendencia al "locus de control externo". Sin embargo, lo importante en estos estudios es que asoman la posibilidad de un cambio de conducta, mediante entrenamiento, de una orientación de tipo **externo**, es decir, de desvalimiento y desesperanza, a una orientación más **interna**, de mayor influencia personal y control sobre los procesos y sobre la propia vida.

Briceño León (1994) se ha referido a los hallazgos de una investigación realizada en la Universidad Central de Venezuela, en la cual aparece una visión positiva del trabajo por parte de la población venezolana: se trabaja por amistad, por tranquilidad, por afecto, por algo de poder, pero no como medio para obtener riqueza, a pesar de que la actividad laboral es vista principalmente como fuente de ingresos por el 60% de los sujetos del estudio.

En el mismo sentido, en una investigación realizada por profesores de la Universidad Central de Venezuela y de la Universidad Simón Bolívar (Núñez, 1994) en cuatro poblaciones del occidente, centro y oriente del país, no se encuentra evidencia para sostener que a los venezolanos no les guste trabajar o que sean flojos en el trabajo. Por el contrario, la muestra investigada expresa una valoración positiva del trabajo, aunque no parece establecer relación entre el trabajo y la riqueza, es decir, el logro de la riqueza mediante el trabajo no parece ser una preocupación relevante.

\* \* \*

Un punto de interés en la apreciación del trabajo es la ya clásica dicotomía de valores **intrínsecos** y valores **extrínsecos** atribuibles a la actividad laboral. Los intrínsecos son los valores relacionados con el trabajo **per se**, con la actividad de trabajo en sí misma, con el placer que se deriva de una actividad específica y del logro de objetivos específicos. Algunos de estos valores son, por ejemplo, el altruismo, la estética, la creatividad, la estimulación intelectual, la independencia, el logro. Los valores extrínsecos son más bien **resultados** y están relacionados con la retribución que el trabajo brinda en forma de recompensas monetarias, la seguridad, el prestigio, el modo de vida, las relaciones de asociación inmediata que el trabajo brinda, el ambiente circundante. Llama la atención que, en términos de esa dicotomía, las investigaciones sugieren que los trabajadores en ocupaciones de alto nivel tienden a dar mayor importancia a los componentes intrínsecos del trabajo, mientras que los que se ocupan en oficios de bajo nivel enfatizan los valores extrínsecos. En este sentido, parece posible que las recompensas extrínsecas, valoradas por aquellos de niveles ocupacionales más bajos, sean factores tenidos por obvios por aquellos que se encuentran en niveles más elevados. Estos, una vez aseguradas las recompensas extrínsecas, se pueden permitir, en cierto modo, discriminar entre factores intrínsecos.

En una investigación de alcance reducido, realizada hace varios años (Losada, 1978), intentamos comparar los valores ocupacionales o actitudes hacia el trabajo presentes en profesionales de tres grupos culturales: 1) sujetos venezolanos, 2) sujetos oriundos de otros países latinoamericanos, y 3) sujetos nativos de los Estados Unidos de Norteamérica. Allí encontramos, entonces, similitudes y diferencias en los sistemas de valores ocupacionales de los tres grupos comparados. Por ejemplo, los tres grupos tienden a valorar en alto grado aquellos componentes característicamente **intrínsecos** del trabajo, tales como Creatividad, Logro, Independencia, Altruismo y Estimulación Intelectual, como corresponde en realidad a individuos que poseen un alto grado de instrucción y pertenencia efectiva a ocupaciones de tipo profesional. Por otra parte, los tres grupos tienden a conceder menor valor por lo menos a dos elementos característicamente **extrínsecos** de la actividad laboral: Ambiente Circundante y Seguridad. Sin embargo, otros dos factores extrínsecos, Prestigio y Recompensas Económicas, son altamente valorados. La alta consideración que se brinda a este último factor tiende a contradecir resultados de investigaciones anteriores.

Pero también se observaron diferencias específicas importantes en los patrones de valores hacia el trabajo de estos profesionales. Así, sólo por citar unos pocos ejemplos, los sujetos latinoamericanos valoran algunos factores intrínsecos del trabajo, como Creatividad, Logro y Estético, significativamente más alto que los norteamericanos. Estos dan mayor énfasis al aspecto administrativo-gerencial de sus trabajos, y son los venezolanos los que menos valor confieren a este factor. Tanto los sujetos latinoamericanos como los venezolanos específicamente asignan mayor importancia que los norteamericanos a las relaciones con compañeros de trabajo "agradables y simpáticos" -valor extrínseco-.

Esto podría estar en relación con las disposiciones más gregarias que se acreditan generalmente a la gente latinoamericana. En cuanto a Independencia -factor intrínseco-, es el grupo norteamericano el que da mayor importancia a este aspecto del trabajo. Esto parecería estar de acuerdo con el carácter más competitivo, individualista y autónomo generalmente atribuido a los profesionales de esta nacionalidad, así como también con su mayor movilidad ocupacional. Los venezolanos, por su parte, son los que parecen dar menor énfasis al factor independencia en su trabajo. Los norteamericanos tienden a conceder mayor importancia al factor Altruismo en el trabajo. Es de notar que, en todas las nacionalidades, las mujeres otorgan mayor importancia al valor Altruismo en sus trabajos que los hombres. Los hombres venezolanos son los que valoran en mayor grado el componente Estimulación Intelectual. Con respecto al valor Prestigio, se observa que en la muestra norteamericana es el hombre quien le da mayor importancia a este elemento, mientras que en la muestra latinoamericana resulta ser la mujer quien tiende a valorarlo más alto.

En este estudio, el grupo venezolano, entonces, parece diferenciarse en alguna manera del grupo norteamericano y del latinoamericano. Así, presentaría un

sistema de valores hacia el trabajo presumiblemente más específico, caracterizado por su alta consideración de la estimulación intelectual y la creatividad en el trabajo, su poca preocupación por los aspectos administrativo-gerenciales y de prestigio implícitos en ciertas actividades profesionales, su valoración baja de los componentes estéticos de las mismas, y la escasa importancia que concede al factor de estabilidad y seguridad económica que otorga el hecho de trabajar.

### La progresiva "psicologización" del acto de trabajar

Cada vez se viene observando en el mundo entero un interés mayor en el estudio y consideración de los aspectos intrapersonales, psicológicos, que intervienen en el acto de trabajar. Pareciera que, en general, hubiese hoy una creciente "psicologización" del proceso de trabajo. En efecto, en las últimas décadas ha crecido el volumen de investigaciones, publicaciones, teorías, enfoques y opiniones sobre toda suerte de variables personales presuntamente vinculadas con el comportamiento laboral. Esto se presenta tanto en el plano social como en el plano organizacional.

Por ejemplo, llama la atención que, socialmente, se le esté dando cada vez mayor importancia a las actitudes que las personas tienen hacia el trabajo, con la cuestionable expectativa de encontrar relaciones entre esos rasgos o condiciones personales y la productividad social o la prosperidad económica del país que habitan. Si bien este abordaje puede ofrecer ciertos matices interesantes sobre el comportamiento socio-económico de una colectividad, corre también el riesgo de caer en simplificaciones y estereotipos. Así, por ejemplo, se escucha que una comunidad como el Japón es hoy la potencia industrial que es, debido a las características psicológicas de sus habitantes, o que determinadas condiciones personales de los estadounidenses, han hecho la grandeza de esa nación, u otras consideraciones similares. Se llega a afirmar que la "herencia psicológica" recibida de los antecesores, en términos de rasgos tales como la pereza, o la industriiosidad, la inteligencia, el arrojo, o el sentido del humor, etc., son factores condicionantes del desarrollo social y económico de los países. Tales puntos de vista, aun cuando pudiesen explicar parcialmente ciertas cuestiones, pueden también distorsionar lo esencial del problema con enfoques simplistas y superficiales. Resulta muy difícil en el complejo y enrevesado mundo de hoy hablar en forma definitiva de la "psicología" de un pueblo, de la "personalidad" de un país, de la "peculiaridad psicológica" de una cultura, o del "carácter nacional" de una comunidad, y más aún pretender relacionar esas dimensiones con la conducta laboral y social de sus integrantes, buscando establecer juicios categóricos y determinantes. No es extraño, además, encontrar que sus conclusiones suelen estar ensombrecidas por sutiles connotaciones ideológicas que pueden tender a encerrar a las comunidades estudiadas en estereotipos rígidos, muchas veces fatalistas y negadores de posibilidades de cambio.

En este sentido, merece la pena referirse a las consideraciones que al respecto

hace la psicóloga social Maritza Montero (1984). En un estudio psico-histórico de la literatura sociopolítica venezolana de casi un siglo, Montero va delineando la imagen que tiene el venezolano de sí mismo, de su identidad nacional, y la representación social del ser venezolano. Ella encuentra que desde una perspectiva psicosocial existe una autoimagen del venezolano predominantemente negativa, que refleja minusvalía de lo nacional y sobrevaloración de lo extranjero. Esa autoimagen está compuesta por atributos tales como violencia, indolencia, fatalismo pesimista, pereza, poca disposición al trabajo, incapacidad para el trabajo continuo y constructivo, inconstancia en la labor, incapacidad para transformar ideas en acciones productivas, falta de creatividad, falta de cultura, autoritarismo, irreflexión, instinto de destrucción, irrespeto por las leyes, carencia de sentido histórico, irresponsabilidad y prodigalidad o botaratismo.

Entre los pocos rasgos positivos de esa autoimagen figuran la generosidad, el coraje, la simpatía, la alegría, la inteligencia y el igualitarismo.

Resulta sumamente importante la reflexión final de esta investigadora social, para quien la descripción de esos comportamientos negativos muchas veces corresponde a un proceso de aprendizaje social, en circunstancias y contextos de subdesarrollo y dependencia socio-económica y política. Ella destaca que esta autoimagen nacional tiende a ser objeto de explicaciones mediatizadas por una ideología colonial o de dependencia que disfraza las causas y victimiza a las colectividades investigadas.

Pero, es en el plano institucional y organizacional en el que este fenómeno de la progresiva "psicologización" del acto de trabajar ha alcanzado matices realmente interesantes. Lo observamos, por citar algunas áreas, en aspectos tales como los siguientes:

1. El vuelco de las empresas e instituciones hacia la **persona**.
2. El acento en las múltiples facetas y aplicaciones de la **comunicación** en el contexto organizacional.
3. Los problemas planteados en las organizaciones por los procesos de **cambio**.
4. La importancia concedida al **estrés** en las organizaciones y a uno de sus fenómenos vinculados como es la denominada "adicción al trabajo".
5. La noción de **mapas, paradigmas o modelos mentales**.
6. El concepto de **Aprendizaje Organizacional**.
7. El énfasis en aspectos éticos en la organización.

Hagamos una mención un tanto más detallada de estos fenómenos evidenciadores de esa tendencia "psicologizante" presente en las organizaciones, empresas e instituciones contemporáneas.

**1. La Persona.** Desde hace ya algún tiempo se viene sosteniendo en el ámbito organizacional que el componente más importante de la empresa de hoy es el

**recurso humano**, es decir, las personas que participan activamente en la labor cotidiana de lograr ciertos objetivos previamente acordados en la organización. De hecho, este giro concede más importancia al **individuo como un todo**, y al crecimiento integral de la **persona** que a los aspectos meramente técnicos o instrumentales, dirigidos al aumento bruto de la productividad. En efecto, durante la última década, específicamente se ha venido observando un significativo cambio en la consideración que las organizaciones otorgan a sus recursos humanos: la empresa moderna de finales de siglo está dando cada vez mayor énfasis a la identificación, al conocimiento, desarrollo y utilización de aquellas variables **intrapersonales**, psicológicas, de sus empleados, que en cierta forma son responsables por la actuación satisfactoria de los mismos en sus puestos de trabajo y en el óptimo cumplimiento de sus roles y funciones.

Así, cada miembro activo de la organización actual, desde los niveles más básicos hasta las posiciones supervisorias y ejecutivas, es visto entonces como un complejo conjunto de dimensiones psicosociales, cuyo crecimiento armónico está en estrecha relación con la optimización de su desempeño laboral. En otras palabras, pareciera que sus "cualidades humanas" condicionaran en alto grado su actividad profesional. Tales cualidades o componentes de ese sistema integrado que es el hombre en la organización son, pues, aspectos altamente subjetivos, intrapsíquicos o intrapersonales, cuya determinación y apreciación por medios objetivos y rigurosos resulta muchas veces no sólo difícil sino también cuestionable. Allí están involucrados elementos como el concepto que la persona tiene de sí misma, su autoimagen, su propia valoración o estima como individuo, su estilo de relación con los demás. Asimismo, son aspectos primordiales de ese conjunto, sus expectativas, propósitos, aspiraciones y metas personales y profesionales, su actividad como miembro de una comunidad en la cual se integra a redes de apoyo social, su propia historia y la forma como ésta ha venido incidiendo en lo que la persona es hoy día, sus necesidades y valores, sus recursos y limitaciones, la confianza que tiene en sí misma, sus actitudes y respuestas ante el cambio y sus habilidades para enfrentar creativamente la incertidumbre y el conflicto. En fin, toda esta complejidad esencialmente psicológica está presente en el hombre de hoy como ente que participa activamente en la vida organizacional e institucional.

Los conocidos "siete hábitos de la gente eficaz", propuestos por el norteamericano Stephen Covey (1991), representan un buen ejemplo de este esfuerzo por destacar la vertiente psicológica de la efectividad laboral. En realidad, hábitos como "ser proactivo", "empezar pensando en un objetivo o misión", "procurar primero comprender y luego ser comprendido", "ser sinérgico", etc., constituyen herramientas de crecimiento personal que pueden adquirirse, refinarse y ponerse en práctica mediante entrenamiento para el logro de una mayor eficacia.

Por ello, Warren Bennis, uno de los más destacados expertos en el estudio del liderazgo, sostiene que el desarrollo profesional es básicamente un proceso de

reconocer la propia individualidad y de convertirse progresivamente en uno mismo, conociéndose a sí mismo y utilizándose totalmente.

**2. La Comunicación.** En el mundo organizacional contemporáneo se observa la vinculación y convergencia de tres factores que forman un triángulo: 1) la **tecnología** -vigencia definitiva e irreversible de los computadores y de la informática-, 2) la creciente **desregulación** -menor vigencia del control escrito, de las normas, mayor libertad de acción-, y 3) el **factor humano** -las personas-. Esta situación ha provocado un incremento del potencial de éstas últimas precisamente como recurso organizacional. Pero, para ello, también se ha elevado una mayor exigencia de las destrezas o aptitudes para la **participación** eficaz dentro de la organización y la capacidad para el trabajo interdependiente. En este proceso interactivo ha cambiado incluso el papel del liderazgo: en lugar de aptitudes para imponer obediencia, para emplear recompensas, para controlar, para disminuir resistencias, o para negociar, se requiere que el líder sepa estimular la participación y que él mismo tenga aptitudes para la participación y la comunicación efectivas. Esto ha hecho que las organizaciones de hoy se hayan vuelto complejos **sistemas de comunicación**, complicadas redes de intercambios lingüísticos. En ellas, un elemento vital es, precisamente, el conjunto o sistema de relaciones que se establece entre sus miembros. Por eso, el ejecutivo, gerente o supervisor, así como cualquier profesional vinculado a tareas que implican el contacto con personas, con clientes externos o internos y con los recursos humanos dentro de una organización, son básicamente profesionales de la comunicación. Son **comunicadores**: su labor puede ser caracterizada la mayor parte del tiempo como una situación comunicacional por excelencia, ya que la relación y la comunicación con otros es su herramienta fundamental de trabajo. Se ha sostenido, así, que más que un instrumento de poder, control o autoridad, el líder organizacional es un instrumento de comunicación y su tarea primordial, entonces, implica muchas veces el desarrollo de habilidades para una comunicación apropiada y el afinamiento de destrezas para relacionarse y lidiar con la gente dentro de la institución o empresa. Esto plantea, ante cualquier miembro de una organización eficiente, desarrollar una clara conciencia de su propio estilo peculiar de comunicación y de la modalidad de relación característica de los demás; identificar ciertos patrones típicos de relación interpersonal presentes en la organización, y poner en práctica algunas destrezas comunicacionales aplicables en su contexto, con miras a hacer más fluido y efectivo el funcionamiento de ese complejo sistema de transacciones en el que se encuentra cotidianamente inmerso.

De hecho, un aspecto crucial en el contexto empresarial o institucional es la estrecha relación entre productividad y comunicación, en cuanto a que la eficiencia y la productividad están sólidamente unidas a una buena práctica de la comunicación. De allí que se haya afirmado que no existe excelencia gerencial sin excelencia comunicacional. Hoy, el trabajo efectivo en un equipo se propone lograr una mayor comprensión de la "cultura" de ese grupo de trabajo, lo cual supone el conocimiento de las actitudes, creencias y opiniones que cotidianamente

los miembros se comunican entre sí, además de las tradiciones, los precedentes y las prácticas establecidas en la institución o empresa, o en el equipo mismo.

Como puede verse, entonces, todo esto le otorga al proceso de trabajo un irrenunciable matiz psicológico que se refleja cada día en el creciente interés por explorar los variados aspectos de la comunicación intrapersonal e interpersonal en el medio organizacional actual.

**3. El Cambio.** El cambio es otro hecho que evidencia claramente esta progresiva "psicologización" del acto de trabajar. Se ha afirmado que el mayor reto que enfrenta el ser humano actualmente es el complejo proceso de aceleradas y muchas veces desconcertantes transformaciones conocido como **cambio**. En efecto, el fenómeno del cambio es, paradójicamente, el factor más constante, permanente y ubicuo en el mundo contemporáneo. Este hecho genera perturbaciones diversas, desajustes, conflictos o inquietantes expectativas tanto en sociedades como en organizaciones e individuos. En el ámbito organizacional o empresarial específicamente, la introducción de un proceso de cambio supone y exige, por lo general, el cuestionamiento de viejos esquemas de actuación, la eliminación de antiguas prácticas, el manejo de nuevos conceptos y procedimientos, la modificación de patrones de relación y de sistemas de control o supervisión, la reestructuración de tareas y posiciones de trabajo y el desarrollo de una visión organizacional distinta. En consecuencia, es depensar, entonces, que todo cambio enfrentará necesariamente la resistencia del factor humano que trabaja dentro de la organización y que, en una forma u otra, se verá afectado por la incorporación de nuevas concepciones y medidas.

De allí la conveniencia de que frente a este proceso se invierta energía y tiempo, proveyendo un espacio para la consideración y el examen de las dimensiones personales o psicológicas de sus actores y participantes, las cuales, de no tomarse seriamente en cuenta, pueden poner en peligro la eficiente implantación de cualquier programa de cambio. En efecto, para algunos autores, estos programas no pueden obtener el éxito esperado si no se involucran en ellos esos "aspectos personales", ya que no hay manera de hacer esto **impersonalmente** (Bridges, 1991).

Esto explica el sano interés actual de las organizaciones y empresas en propiciar eventos en los cuales los potenciales afectados por el cambio puedan analizar la complejidad de ese proceso, así como las actitudes y reacciones de las personas hacia el mismo, su tolerancia a los desafíos que les plantea y los recursos con que cuentan para manejarlo.

En este sentido, una visión interesante se está planteando hoy día con la consideración no sólo del **cambio** en sí mismo, sino especialmente de la **transición**. Se dice, por ejemplo, que el cambio es el evento **situacional**, externo, que puede suceder bastante rápido, mientras que la transición es el proceso **psicológico**, interno, que ocurre en las personas para ajustarse a la nueva situación y que por lo general sucede mucho más lentamente. De modo que el cambio no funciona si

no ocurre la transición, es decir, la reorientación psicológica que hacen de sí mismos los involucrados para que opere la diferencia situacional. Esta reorientación presente en la transición va a depender de la capacidad de las personas para "soltar" y "dejar ir" la vieja realidad y la antigua identidad que se tenía antes del cambio. Por eso, es importante comprender que toda transición comienza "dejando algo". Se dejan cosas atrás, se abandonan relaciones, roles, personas, grupos, lugares, tipos de trabajo, sentimientos, hábitos, estatus, etc. Y éste en un difícil proceso de "finalizaciones" que implica enfrentar **pérdidas** en la vida.

En el manejo adecuado de la transición, cuando se implementa un programa de cambio, es indispensable, entonces, entre otras cosas, identificar los "finales" y las pérdidas subjetivas que produce el cambio, aceptarlos solidariamente, atender las reacciones emocionales que provocan, compensar esas pérdidas subjetivas que produce el cambio, aceptarlos solidariamente, atender las reacciones emocionales que provocan, compensar esas pérdidas, definir lo que ya está terminado y lo que aún está en marcha, respetar los logros del pasado. En suma, la **gerencia de las transiciones**, como parte de la **gerencia del cambio** es la tarea psicológica de persuadir a la gente para que aprenda a soltar antiguas posesiones, a dejar lo conocido y a arriesgarse a la construcción de una nueva continuidad... (Bridges, 1991).

**4. El Estrés.** Desafortunadamente, los aspectos negativos del estrés aparecen muy a menudo, y cada vez en forma creciente, asociados íntimamente con el trabajo. Pareciera que el ambiente de las organizaciones y empresas de hoy fuera un excelente caldo de cultivo especialmente nutritivo para las situaciones estresantes.

Técnicamente hablando, lo que se denomina **estrés** es un conjunto de respuestas psicofisiológicas adaptativas que configuran un estado general de activación del organismo para responder a las exigencias del ambiente. En ese sentido, el estrés es útil y positivo porque ayuda a resolver adecuadamente las situaciones de emergencia que confrontan cotidianamente los seres humanos. En efecto, un cierto nivel de estrés o tensión es importante y necesario para actuar en la vida, para lograr metas y obtener resultados satisfactorios. Como nunca dejará de haber factores estresantes, los llamados "estresores", que se encuentran tanto fuera como dentro de las organizaciones, siempre habrá entonces estrés y tensión en la vida.

Como es sabido, el estrés adquiere su connotación negativa cuando, siendo inicialmente un proceso natural inherente a la adaptabilidad del organismo, se convierte en generador de malestar y enfermedades, causando deterioro físico y psicológico. Lo que ocurre es que esas respuestas, una vez útiles y hasta esenciales para la supervivencia de la especie humana en épocas remotas, por su propósito originalmente defensivo, de protección y conservación de la especie, empiezan a aumentar exageradamente ante la persistencia de los eventos amenazantes, se perpetúan, se hacen reiteradas, continuas, crónicas, y terminan volviéndose

inapropiadas, imprácticas e inoperantes para manejar y resolver el problema confrontado. Todo esto configura entonces un cuadro de **síntomas** o consecuencias que, en realidad, es a lo que llamamos **estrés**. Estos síntomas o consecuencias abarcan diversas áreas de la vida del hombre y la mujer de hoy: emocionales, conductuales, intelectuales, fisiológicas, organizacionales y de salud, y constituyen todo un complejo conjunto de señales que van desde el agotamiento físico y emocional, fatiga persistente, depresión, angustia, despersonalización, sensación de estar en un callejón sin salida, fallas de la memoria, incapacidad para tomar decisiones, disminución o anulación del rendimiento en el trabajo, ausentismo laboral, aislamiento social, sensación de incapacidad general, aumento de la irritabilidad, abuso de fármacos, tabaco y alcohol, hipertensión, dolores de cabeza, trastornos digestivos, hasta enfermedades físicas diversas y muchas otras más.

A pesar de ello, no es extraño que tanto los individuos como las organizaciones hayan desarrollado la capacidad de adaptarse o "acostumbrarse" a las deficiencias de la calidad de vida que acompaña a las situaciones estresantes crónicas. Y, así, paradójicamente, un hecho curioso ha venido gestándose en el mundo del trabajo, asociado al fenómeno del estrés: muchos miembros de las organizaciones de hoy, desde obreros hasta ejecutivos de alto nivel, se están volviendo inadvertidamente adictos a los efectos del estrés, adictos a los estados de tensión, y parecen derivar de allí cierta excitación y placer morbosos. Es la llamada "adicción al trabajo", una de las pocas adicciones que tiene forma aceptable y que aún se considera "respetable" en la cultura contemporánea. Si bien está siendo cada vez más común, constituye un peligroso vicio para el cual parece haber aún poca ayuda disponible y puede destruir a los individuos y a las familias igual que cualquier otra adicción (Killinger, 1993). Sus militantes se cuentan por millones. Son aquellos conocidos como "trabajólicos" (del neologismo inglés "workholics") y han llegado a conformar un tipo de personalidad, al cual se han dedicado muchos estudios o investigaciones: la personalidad "Tipo A", caracterizada por unos cuantos rasgos peculiares, los más comunes de los cuales son la impaciencia, la programación de muchas cosas al mismo tiempo, la inquietud e irritabilidad, la no delegación de actividades, el no saber escuchar y el atropello a los demás.

Por supuesto, en Venezuela no somos ajenos a este fenómeno mundial. En muchas organizaciones y empresas venezolanas, y sobre todo en las principales industrias del país, parece haber una especial inclinación a cultivar su propio estrés. Específicamente, muchos altos y medianos ejecutivos ven en la generación de estrés en sí mismos y en los demás una señal de estatus, un símbolo de poder o un medio de lograr reconocimiento por parte de otros, especialmente de aquellos ubicados en niveles más elevados de dirección. El trabajo excesivo, el acarreo de tareas de la oficina al hogar para realizar durante el fin de semana, la sobrecarga de los roles, la permanencia en el sitio de trabajo más allá de los límites establecidos por el horario laboral, evitando deliberadamente dejar el trabajo a la hora establecida y denigrando de aquellos que abandonan el sitio de labores

exactamente a la hora de salida, la disponibilidad exclusiva para la empresa, el no tomar vacaciones, el sacrificio de la familia y de la salud en aras del negocio, y otras conductas parecidas constituyen todo un repertorio característico de una cultura organizacional que cultiva intencionalmente en el trabajo un excesivo grado de tensión gratuita e innecesaria, por la cual paga o pagará un alto costo. Hoy día, esto constituye toda una especie de "folklore", al cual los mismos miembros de las organizaciones se refieren a menudo en tonos de negro y amargo humor.

Lógicamente, ante esta situación, la reacción de las organizaciones, instituciones y empresas ha sido la de acudir a la psicología en busca de respuestas. Y, en efecto, ha habido abundante respuesta, materializada en cientos de programas y técnicas para el manejo, prevención y control del estrés. Unos cuantos programas de este tipo son, en realidad, bien intencionados y hasta efectivos para ciertas personas. De hecho, suministran técnicas y procedimientos útiles para reducir los efectos de la tensión en la vida y en el trabajo, tales como yoga, relajación, hipnosis, meditación, respiración, ejercicios físicos, música, recreación, dietas y otros métodos. Sin embargo, la gran mayoría de estos enfoques son parciales, fragmentan el proceso de estrés y pierden de vista su condición integral y sistémica. En otras palabras, combatir el estrés en la vida y en el ambiente laboral no es cuestión de aplicar determinadas técnicas en un momento dado. El enfrentamiento del estrés, la tensión y la ansiedad en el hombre y la mujer de hoy reclama un abordaje más completo y, si se quiere, ecológico. Esto exige el examen y la consideración de cuestiones que son esenciales en la vida y supone un cuestionamiento hasta de la actitud que tenemos ante la propia existencia y de la forma como estamos viviendo la vida.

Este manejo integral del estrés, con fines de prevención y control, exigirá la revisión vivencial cuidadosa de actitudes y destrezas sobre cuestiones como estas:

- la actitud que tiene la persona hacia sí misma, empezando por su propia valoración como individuo, su **autoestima**. Esto implica, entre otras cosas, examinar incluso el uso que esa persona hace de su cuerpo, el respeto a su propia salud, la expresión de sus emociones y sentimientos, su habilidad para reconocer, jerarquizar y satisfacer sus necesidades;

- implicaría también atender al **lenguaje** que la persona utiliza, tanto en su comunicación consigo misma, a través de diálogos internos, muchas veces descalificantes, como en su relación con los otros. El lenguaje es un fuerte instrumento mediante el cual los humanos podemos quitarnos u otorgarnos poder a nosotros mismos y a los otros. De modo que una forma distinta de hablar, una modificación en los patrones del lenguaje que usamos puede significar un cambio en nuestra forma de pensar sobre nosotros mismos y una transformación de nuestro comportamiento;

- la actitud de la persona ante el **trabajo**, es decir, la valoración de su actividad

laboral y de su rol como trabajador, el examen del papel del trabajo en su vida y de la relación del mismo con sus metas y aspiraciones;

- la actitud ante **los demás**, ante sus semejantes. Para enfrentar el estrés es importante que la persona desarrolle su habilidad para construir redes de apoyo social, en las cuales identifique a los otros como recursos para su propio crecimiento, se ubique a sí mismo como recurso para los demás en una comunidad y aprenda también a discriminar entre las relaciones sociales "nutritivas" y las relaciones sociales "tóxicas" que se dan en su entorno;

- la actitud ante los procesos de **cambio** que continuamente están ocurriendo en su contexto personal y organizacional. El cambio es un fuerte generador de tensiones, y un buen conocimiento de las propias reacciones ante ese proceso y de los recursos con que se cuenta para lidiar con él, le permitirá a la persona desarrollar la flexibilidad necesaria para enfrentarlo en forma idónea;

- la destreza para utilizar óptimamente su **tiempo**. El tiempo es posiblemente el reflejo más fiel de la vida misma. De modo que la forma como manejamos, usamos y distribuimos nuestro tiempo dice mucho sobre la manera como estamos viviendo la propia existencia.

- la actitud ante el **conflicto**. El conflicto -en la familia, en el trabajo, en las relaciones interpersonales- es visto siempre como fuente de tensión y ansiedad. Examinar la forma como las personas enfrentan el conflicto, la manera como lo evitan, lo ignoran o lo niegan puede constituir un aprendizaje útil para hacer del conflicto una interesante experiencia positiva de crecimiento personal.

- la actitud frente al "**fracaso**". El temor a lo que se llama "fracaso" es un componente importante de las situaciones de angustia en la vida y en el trabajo. La consideración del "fracaso" como un "resultado" de acciones que hemos venido realizando y la visión del mismo como una oportunidad, más que como una derrota, así como la posibilidad de permitirse cometer errores que sean fuentes de aprendizaje para el éxito, habilita a las personas a manejar con mayor competencia ese tipo de eventos dramáticos.

En fin, sólo una visión más ecológica, integral y sistémica del estrés en la vida y en el contexto laboral permitirá aproximarnos a maneras más efectivas de control de una cuestión como ésta que tanta importancia tiene en la sociedad actual.

**5. Modelos Mentales.** Los psicólogos cognoscitivistas o construccionistas han hecho un aporte reciente que ha venido teniendo bastante incidencia en el mundo del trabajo. Se trata de la noción de "modelos mentales" o "mapas", equivalente también al conocido concepto de **paradigmas**.

Para darle sentido al mundo, al ambiente, para comprenderlo, interpretarlo y actuar sobre él, las personas confían en construcciones mentales que elaboran, en representaciones simplificadas de la realidad. Ello constituye, precisamente, los "modelos mentales", los "mapas" o "paradigmas", y están constituidos por

agregados o sistemas de información interrelacionada, que forman conceptos, reglas, patrones, esquemas, y maneras de concebir el mundo. Desde la infancia, los individuos actúan según sus modelos mentales y así estructuran sus sistemas de valores y creencias, sus normas y principios. De modo que esos "mapas", que por lo demás no son el territorio real, determinan nuestro comportamiento y sirven muy bien como guías para la acción. En esencia, **somos los mapas que tenemos** (Barroso, 1987).

Estos mapas o paradigmas son muy útiles, ya que nos permiten resolver con éxito ciertos problemas que enfrentamos dentro de ciertos límites. Pero también son un arma de doble filo (Barker *s/f*). Por una parte, son filtros que sirven para focalizar la atención sobre la información esencial y diferenciar la que es importante de la que no lo es, ayudando así a identificar problemas relevantes y ofreciendo formas de resolverlos, pero, por la otra, pueden hacer que ignoremos información que no concuerda con ellos y, así, terminamos viendo sólo aquello que queremos o esperamos ver. De modo que si los datos no se ajustan al paradigma que manejamos, será poco o nada lo que vemos. Esto puede constituir lo que se ha llamado el **efecto paradigma** que ciega a los miembros de una organización en un momento dado, impidiéndoles ver nuevas oportunidades, reconocer alternativas distintas o diseñar estrategias novedosas.

Las instituciones, como los individuos, tienen también sus mapas o modelos mentales. Estos conceptos se están aplicando hoy para estudiar los procesos de cambio en las organizaciones (Barr et al, 1992), ya que la conducta ante el cambio, por ejemplo, la resistencia, parece estar relacionada con el tipo de paradigmas o modelos mentales vigentes en ellas. Así, cuando esos paradigmas persisten en el tiempo, se congelan y perpetúan o se hacen imprecisos, terminan resultando inadecuados para enfrentar ciertas situaciones que exigen comportamientos flexibles y versátiles para la acción. De modo que se espera que los líderes organizacionales efectivos y las organizaciones como un todo desarrollen una especial sensibilidad para reconocer los cambios y reaccionar ante ellos, es decir, puedan cambiar sus modelos mentales en respuesta a los cambios ambientales.

Los "mapas" del venezolano han sido poco estudiados. Manuel Barroso (1991), en un libro que podría considerarse duro y confrontador (Autoestima del Venezolano), pretende hacer un amplio diagnóstico de esos "mapas del venezolano", describiendo así lo que él llama, entre otros, "mapas de comodidad de ineficiencia, de fracaso, de abandono, de viveza, de desorden, de no alternativas, de desvalorización, de vivir dualmente entre lo ético y lo no ético". A esto le agrega otros conceptos, tales como "pantallerismo, amiguismo, compadrazgo, facilismo, corrupción, marginalidad y carencia de sentido histórico", como componentes de nuestros modelos mentales.

Frente a esto, tales mapas se enriquecerían con rasgos como "una creatividad envidiable, sentido del humor: una maravillosa cualidad para darle el lado cómico a las cosas o hacer chiste de ellas, difícilmente se achanta, encuentra salidas, posee

recursos de todo tipo: inteligencia, buena disposición, buenos sentimientos, destrezas, habilidades, simpatía, energía..."

En el contexto laboral, en el cual las empresas, según este autor, "creen poco en la persona, pero sí en la productividad y en los resultados", el venezolano tendría una forma de pensar acerca del trabajo caracterizada por "ausentismo, cafecitos, conversaciones de pasillo, chismes, problemas personales, operaciones morrocoy, visitas médicas, enfermedades". Todo esto, además, contaminado por un ambiente de informalidad en las relaciones que distorsiona y lesiona la efectividad, lo cual implica pérdidas millonarias para la empresa y para el trabajador, con las consecuencias de insatisfacción, frustración, impotencia y rabia.

**6. Aprendizaje Organizacional.** Un concepto que ha irrumpido con gran impulso en el mundo del trabajo, por cierto muy ligado también a la noción de modelos mentales, es el de "aprendizaje organizacional". Las organizaciones, las instituciones, las empresas, como las personas, son capaces de aprender e, incluso, de "desaprender". El aprendizaje organizacional es la capacidad que genera una institución, empresa u organización cualquiera de cambiar las normas, estrategias y principios que gobiernan sus patrones regulares de actuación. Supone el desarrollo en la organización de una creciente adaptabilidad, de un constante proceso de adaptación, que le permite ver el mundo de nuevas maneras y cuestionar los paradigmas y las tradiciones.

Peter Senge (1991), en su libro **La Quinta Disciplina**, sostiene categóricamente la capacidad de las organizaciones para aprender. Este es un proceso esencialmente psicológico. Para este autor, una organización aprende cuando fundamenta su acción en las cinco disciplinas del aprendizaje organizacional: 1) el desarrollo de maestría personal, 2) el manejo de los modelos mentales, 3) la construcción de una visión compartida, 4) el aprendizaje en equipo y 5) el pensamiento sistémico. Sin entrar en detalle sobre ellas, obsérvese solamente cómo la mera expresión de esas cinco disciplinas sugiere la profunda raigambre psicológica del proceso de aprendizaje organizacional.

Para Senge, son los equipos, no los individuos, las unidades claves de aprendizaje en las organizaciones modernas. Los equipos están en capacidad de aprender, ya que poseen una inteligencia que, en el mejor de los casos, supera o excede el promedio de la inteligencia de los individuos que los integran. De modo que si los equipos no pueden aprender, tampoco pueden aprender las organizaciones. El aprendizaje del equipo es una acción colectiva y comienza con el diálogo, que es la capacidad de los miembros de un equipo efectivo de suspender los juicios y las suposiciones e involucrarse en un proceso genuino de pensar juntos. Esta disciplina del diálogo también implica aprender a reconocer aquellos patrones de interacción en los equipos que obstruyen su aprendizaje, como por ejemplo la **defensividad**. Asimismo, los equipos deben desarrollar estrategias para explotar el potencial que hay en muchas mentes de ser más inteligentes que una mente sola. Esto es una ardua labor, ya que en muchas organizaciones están siempre actuando

fuerzas que hacen que la inteligencia del equipo llegue a ser inferior y no superior a la inteligencia de cada uno de sus miembros.

**7. La Ética.** La preocupación por los valores éticos ha ido penetrando en forma creciente el mundo del trabajo y la cultura de las organizaciones. Se habla ya, no sólo de ética individual, sino también de ética institucional, de ética organizacional. Llama la atención el énfasis puesto en los últimos años en la literatura organizacional sobre la vigencia de principios éticos que dirijan el comportamiento de aquellos involucrados en los procesos de trabajo y producción. Es a lo que el mencionado Stephen Covey se ha referido como el rescate de la "ética del carácter", la cual exalta cuestiones tales como integridad, justicia, fidelidad, lealtad y esfuerzo. Este autor relaciona el logro de la eficacia personal y empresarial con la práctica de una actitud ética que va de adentro hacia afuera, que comienza por la persona, por la revisión de sus paradigmas, su carácter y sus motivos. En este mismo sentido, hasta el ejercicio del liderazgo exige estar fundamentado en principios irrenunciables que han sido esenciales en la evolución del ser humano, e involucra la idea de que los individuos se transformen en líderes de sus propias vidas.

Más aún, hoy estamos encontrando en los procesos de negociación una novedosa actitud que va desplazando la noción tradicional basada en la concepción de que triunfar en una negociación implica derrotar al otro, o que el triunfo de alguien que negocia con nosotros supone nuestra derrota. Es decir, la visión **gano-pierdes o ganas-pierdo** parece estar cediendo terreno ante la vigencia de una posición más sana, basada en la concepción sinérgica de que lo que es bueno para cada una de las partes involucradas en la negociación es bueno también para ambas, o sea una actitud **gano-ganas**. Asimismo, en el ámbito de las ventas hay señales de que se estuviese realizando un viraje que tiende a descartar la manipulación que está implícita muchas veces en este tipo de operaciones, mediante la asunción de una actitud que supone "influir con integridad" (Laborde, 1987), o sea, actuar con la idea de que la necesidad del comprador converja con la necesidad del vendedor, y que el objetivo de ambos es la coincidencia de intereses y motivaciones y no el que una parte imponga o cree necesidades sobre la otra.

Estas son algunas consideraciones éticas que se han venido abriendo paso con esfuerzo en los contextos del trabajo y de los negocios. Pareciera que está surgiendo el escenario de un mundo que está exigiendo mayor transparencia a sus dirigentes, dispuesto a enfrentar más abiertamente la corrupción entronizada en tantos ámbitos de la acción humana, y que ha distorsionado y empobrecido los sistemas de valores en individuos, en instituciones sociales y en países enteros.

No resulta extraño actualmente la existencia de códigos de ética de organizaciones y empresas, diseñados con el fin de orientar la conducta de sus miembros y fomentar relaciones de enriquecimiento mutuo con la comunidad y el entorno. Igualmente, atrae la atención el vínculo naciente entre empresas y universidades, destinado a reforzar los valores éticos fundamentales en la formación de futuros dirigentes del país. Finalmente, la celebración de eventos

como este ciclo de conferencias sobre la valoración del trabajo productivo conlleva un mensaje optimista de rescate de principios que en los últimos veinte años han estado ocultos por el velo de la deshonestidad y la truhanería.

\* \* \*

## Conclusiones

Nuestro propósito no ha sido en absoluto presentar una concepción "psicologista" del acto de trabajar y mucho menos plantear una especie de "determinismo" que pretenda explicar el trabajo humano como un evento exclusivamente psicológico. En todo caso, la intención es destacar que el forjamiento y la consolidación de una "cultura del trabajo", que imaginamos como un proceso de esfuerzo cotidiano, implica necesariamente la consideración de una "perspectiva psicológica" del trabajo, integrada, por supuesto, a los planos económicos, sociológicos e históricos inherentes a este proceso. Ello significa la atención a aquellas variables intrapersonales, propias de la dinámica intrapersonal del individuo, y a aquellas dimensiones psicosociales que matizan y están siempre presentes en cualquier acción relacionada con el ámbito laboral.

Así, nuestra cultura del trabajo tiene, entonces, que diseñarse sobre la base y a partir de lo que realmente somos como personas y de nuestras particulares actitudes y valores hacia el trabajo, sorteando, eso sí, aquellos estereotipos simplificadores que pudieran limitar las posibilidades de transformación. El surgimiento de esa cultura corre paralelo con la responsabilidad de propiciar un mejor conocimiento y una mayor comprensión de las peculiaridades de los protagonistas y participantes en el escenario laboral.

En ese sentido, las organizaciones e instituciones relacionadas con el mundo del trabajo, y especialmente las empresas productivas, deben propiciar la realización de programas y líneas de investigación sistemática y seria, orientados a la determinación de aquellos rasgos que configurarían nuestro perfil laboral, con el fin de establecer esa cultura del trabajo sobre la peculiaridad de esos rasgos. Una consecuencia válida de tales programas sería la de estimular el desarrollo de valores intrínsecos hacia el trabajo productivo y la lógica vinculación que debería existir entre el esfuerzo y el éxito.

Específicamente, y consistentemente con lo que hemos planteado antes, creemos que es importante que los forjadores de esa cultura, en especial los dirigentes del trabajo en nuestro país, -empresarios, líderes gremiales y comunitarios, investigadores sociales, etc.-, como comunicadores profesionales en su entorno laboral, valoren la presencia esencial del factor humano en la organización, de las personas, y de sus actitudes y disposiciones hacia el trabajo; afinen su habilidad para sentir la complejidad de la comunicación que está ocurriendo en ese entorno; atiendan los problemas generados en organizaciones e individuos por los incesantes procesos de cambio; enfrenten los problemas del estrés organizacional y de "adicción al trabajo" con una visión integradora y

ecológica; se dispongan a flexibilizar sus modelos mentales o paradigmas; vean sus organizaciones como organismos en los cuales están ocurriendo intensos procesos de aprendizaje; y, en forma muy especial, privilegien el desarrollo de principios éticos en sus contextos de desempeño, y se hagan vigilantes ejemplares de su cumplimiento, teniendo en mente que la corrupción, como está demostrándose escandalosa y traumáticamente en nuestro país, no es privativa o exclusiva de los medios oficiales o gubernamentales.

Y, por último, tener presente que forjar, mantener y consolidar una cultura del trabajo con tales características es seguramente un acto de compromiso cotidiano y de pasión constante.

## Bibliografía

- BARR, P.S., STIMPERT, J.L. & HUFF, A. (1992). "Cognitive change, strategic action, and organizational renewal" *Strategic Management Journal*. Vol. 13, 15-38.
- BARROSO, M. (1987). *Autoestima. Ecología o catástrofe*. Caracas, Editorial Galac.
- BARKER, J. (s/f). *Paradigmas*. (Video).
- BASS, B.M. & BARRET, G.V. (1972). *Man, work and organizations*. Boston, Allyn and Bacon.
- BRICEÑO LEON, R. (1994). Charla dictada en el Ciclo de Conferencias sobre la Cultura del Trabajo. Ateneo de Caracas.
- BRIDGES, W. (1991). *Managing transitions*. New York: Addison Wesley Publishing Co.
- COVEY, S.R. (1991). *Los 7 hábitos de la gente eficaz*. Barcelona, Editorial Paidós.
- ENGELS, F. (1961). *Dialéctica de la naturaleza*. México, Editorial Grijalbo.
- FOURASTIE, J. (1960). *¿Por qué trabajamos?* Buenos Aires, Editorial Eudeba.
- FREUD, S. (1970). *El malestar de la cultura*. Madrid, Alianza Editorial.
- FRIEDMANN, E.A. & HAVIGHURST, R.J. (1954). *The meaning of work and retirement*. Chicago, III: The University of Chicago Press.
- FRIEDMANN, G. y NAVILLE, P. (1963). *Tratado de sociología del trabajo*. México, Fondo de Cultura Económica.
- FROLOV, Y. (1965). *Cerebro y trabajo*. Buenos Aires, Editorial. Platina.
- GOTLIEB, D. (1975). "College youth and the meaning of work". *The Vocational Guidance Quarterly*. Vol. 24, No. 2, 116-124.
- KILLINGER, B. (1993). *La adicción al trabajo*. Barcelona, Editorial Paidós.

- LABORDE, G. (1987). **Influencing with integrity**. Palo Alto, California: Sintony Books.
- LEONTIEV, A. (1966). "El hombre y la cultura", E: Y. Roguinsky, A. Luria, A. Leontiev y otros. **La concepción marxista del hombre**. Buenos Aires, Editorial Arandú.
- LOFQUIST, R.H. & DAWIS, R.V. (1969). **Adjustment to work**. New York, Appleton-Century Crofts.
- LOSADA, J.V. (1978). "Valores ocupacionales o actitudes hacia el trabajo en tres grupos de psicólogos: Un intento de comparación intercultural". **Psicología**. Vol V, No. 1, marzo, 77-100.
- MARX, C. (1968). **Manuscritos económico-filosóficos de 1848**. México, Editorial Grijalbo.
- MONTERO, M. (1984). **Ideología, alienación e identidad**. Caracas, U.C.V. Ediciones de la Biblioteca.
- MORSE, N.C. & WEISS, R.S. (1955). "The function and meaning of work and the job". **The American Sociological Review**. Vol. 20, 191-198.
- NEFF, W.S. (1965). "Psychoanalytic conceptions of the meaning of work". **Psychiatry**. Vol. 28, 324-333.
- NEFF, W.S. (1968). **Work and human behavior**. New York, Atherton Press.
- NUÑEZ, M. (1994). "Autoestima está por el suelo". **El Nacional**. 26-2-94. C-1.
- O'HARA, R.P. (1967). "Counseling and vocational psychology". En: D.S. Arbuckle (De.) **Counseling and psychotherapy**. New York, McGraw-Hill.
- PATTERSON, C.H. (1966). **Theories of counseling and psychotherapy**. New York, Harper & Row.
- QUEY, R.L. (1968). "Toward a definition of work". **Personnel and Guidance Journal**. Vol. 47, 223-227.
- QUEY, R.L. (1971). "Structure of work as a purposeful activity". **Vocational Guidance Quarterly**. Vol. 19, 258-265.
- QUINTERO, R. (1963). **Elementos para un sociología del trabajo**. Caracas, U.C.V. Ediciones de la Biblioteca.
- ROCKEACH, M. (1968). "A theory of organization and change within value-attitude systems". **Journal of Social Issues**. Vol. 24, 13-33.
- ROMEROGARCIA, O. (1985). **Motivando para el trabajo**. Caracas, Cuadernos Lagoven.
- ROGUINSKY, I. (1966). "La evolución del hombre". En: I. RO.
- ROGUINSKY, A. Luria, A. Leontiev y otros. **La concepción marxista del hombre**. Buenos Aires, Editorial Arandú.

- SENGE, P.M. (1991). **La quinta disciplina**. Buenos Aires, Editorial Granica.
- SHOSTAK, A.B. (1969). **Blue-collar life**. New York: Random House.
- STRAUSS, G. (1974). "Worker dissatisfaction: a look at the causes". **Monthly Labor Review**, Febr., 57-58.
- SUPER, D.E. (1962). **Psicología de la vida profesional**. Madrid, Editorial Rialp.
- UGALDE, L. (1993). **La valoración del trabajo productivo**. Caracas, Fundación Sivensa.
- WRENN, G.C. (1964). "Human values and work in American life". En: H. Borow (Ed.) **Man in a world at work**. Boston, Houghton Mifflin.

**José Ignacio Rey**

Licenciado en Teología Filosofía graduado en Bilbao, España (1965) y en München, Alemania (1960), respectivamente.

Profesor de la Escuela de Ciencias Sociales y Comunicación Social - UCAB.

Ex-Director del Instituto de Estudios de Teología de la UCAB.

Miembro de la Asociación Venezolana Latinoamericana y Mundial de Investigación de la Comunicación y del Comité por una Radio-Televisión de Servicio Público.

Integró el Equipo de Investigación sobre Comunicación Social en los Centros Pellín y Gumilla (1974-1996). Fundó y participó en el Consejo de Redacción de la Revista *Comunicación* (1974-1996).

Ha publicado distintas conferencias, entre las cuales destacan: *Filosofía de la Religión, Antropología Bíblica, Fenomenología Socio-Religiosa, Ética Profesional de la Comunicación, Filosofía Social y Política, Situación Social y Política de la América Latina, Sociología de la Comunicación y Teología de la Liberación.*

**PRODUCTIVIDAD Y MENSAJE RELIGIOSO****José Ignacio Rey****Introducción: Precisión de conceptos y de método**

**M**E RESULTA GRATO y estimulante participar, junto a tan calificados ponentes, en el presente ciclo de conferencias, todas las cuales, desde diferentes perspectivas disciplinarias, tienen como eje temático común a "La cultura del trabajo".

El tema es de importancia vital para el hombre individualmente considerado, para cada una de las sociedades nacionales particulares y para la humanidad en su conjunto. Siempre lo ha sido, pero quizás lo es hoy más que nunca.

Cambios profundos de toda índole se han venido produciendo en estos últimos años, en vísperas ya de la entrada en el tercer milenio. El dinamismo de ese cambio genera en muchos desconcierto y hasta vértigo, en otros un moderado sentimiento de ilusión y esperanza. En concreto, pocas realidades tan dinámicas hay como la de las relaciones laborales. Piensan algunos, con fundamento, que está en marcha una revolución de igual o mayor envergadura que la que supuso en su momento la Revolución Industrial.

"La cultura del trabajo" me parece una expresión acertada. El trabajo forma parte de la cultura y ésta, en gran medida, está determinada por el trabajo. Ahora bien, en cuanto objeto cultural, no es posible una única definición del trabajo, con pretensiones definitivas o de universalidad. Los pueblos son distintos. Distintas son también las épocas. Todo reduccionismo en este campo es peligrosamente mutilador. Habrá que tomarlo en cuenta.

En referencia a reduccionismos mutilantes, quiero fijar posición desde el principio. "Productividad", en su acepción común, no es lo mismo que trabajo. No se debe confundir la parte con el todo. Ese término alude sólo al resultado objetivo, tangible, del trabajo y en función, además, del mercado. Volveré sobre eso. El trabajo es mucho más.

En el título propuesto para esta conferencia se habla de "Mensaje Religioso". Ese término requiere también unas iniciales precisiones semánticas o conceptuales sobre "religión" y sobre "mensaje" religioso, para evitar ambigüedades y para definir los límites de mi exposición.

La palabra "religión" tiene tres acepciones principales. Por un lado, religión es la simple relación del sujeto humano con la divinidad. Por otro lado, religión es también el conjunto de creencias, normas de conducta y prácticas rituales que derivan o con que se expresa aquella relación, de manera individual o colectiva. Finalmente, se entiende por religión tal o cual institución, más o menos organizada y jerarquizada, que agrupa a quienes se sienten mutuamente identificados y en comunión religiosa. Es obvio que estas diversas acepciones, sobre todo la segunda y la tercera, con frecuencia se confunden en la práctica.

En la primera acepción de la palabra, se podría decir que existen tantas religiones como hombres religiosos existen o han existido. En la acepción segunda, se puede afirmar que hay tantas religiones como culturas (fuera de aquellas, si las ha habido, que no incorporan de alguna manera el elemento religioso). En la acepción tercera, las religiones, siendo muchas, son menos, si se toma en cuenta que determinados sistemas de creencias no siempre llegan a configurar institucionalidad religiosa propiamente dicha. Tal el caso, por ejemplo, del budismo.

Otra distinción fundamental tiene que ver con la palabra "mensaje". Mensaje, a no ser que se entienda como sinónimo de doctrina, supone de alguna manera revelación. Mensaje religioso, en concreto, hace referencia a algo supuestamente revelado por Dios. Al respecto, es importante distinguir entre religiones reveladas y religiones no-reveladas. Las primeras se proclaman fundadas, más o menos remotamente, en la Palabra de Dios. Las segundas no. Entre las grandes religiones reveladas, se cuentan el Judaísmo, el Cristianismo y el Islám.

Sería de gran interés poder estudiar los aportes de todas las religiones, antiguas y modernas, reveladas o no, al mundo del trabajo humano. Investigación tan ardua y tan extensa que, además de no estar realizada, tampoco cabría, ni siquiera en forma resumida, en el marco estrecho de la presente conferencia.

Más modestamente, me limitaré a exponer aquí los principales aportes del cristianismo al mundo del trabajo. Elijo el cristianismo por ser la religión dominante en nuestro medio y por ser ella objeto principal de mi personal atención académica. Me referiré al cristianismo, concretamente, en su versión "católica", si bien de manera no excluyente. Dicho sea de paso, no se puede ignorar la tesis que sostiene que fue precisamente el protestantismo luterano el que revalorizó el trabajo profano, al menos como fuente de riqueza. Entre otros, podría citarse a Max Weber con su obra "La ética protestante y el espíritu del capitalismo".

He nombrado arriba tres grandes religiones. Las llamo grandes, sin intenciones calificadoras de contenido, simplemente porque, entre las institucionalizadas, quizás son las que cuentan con mayor número de seguidores. Es importante destacar que las mismas tres están, además, estrechamente emparentadas en su origen. No puede ser comprendido el cristianismo sino dentro del marco de la religión judaica. Ambas se inspiran en la misma Biblia. En el Korán, por su parte, hay explícitas alusiones a personajes y a tradiciones cristianas.

Con base en lo apuntado, estudiar el cristianismo supone estudiar la Biblia, Antiguo y Nuevo Testamento. Ahora bien, eso no basta. El cristianismo tiene una historia de veinte siglos, historia que, como la Biblia, debe también ser interpretada. La larga historia de ese pueblo creyente se reconoce, en el lenguaje propio de la teología, como "Tradicición". Biblia y Tradición son pues, para los cristianos, las dos fuentes mayores de inspiración revelada. Dentro de la tradición y obligado, por escasez de tiempo, a seleccionar, fijaré mi atención en los Santos Padres de la primitiva Iglesia, en el Tomás de Aquino de la Escolástica Medieval, así como en el pensamiento de los últimos Papas. Sin carácter propiamente dogmático, ese pensamiento y esas orientaciones son una expresión calificada del catolicismo moderno. Deberá ser hecha también siquiera una referencia breve a un importantísimo movimiento cristiano, contemporáneo y latinoamericano, conocido como "Teología de la Liberación".

Una última precisión de método. Como se verá a lo largo de la conferencia, el tema del trabajo aparecerá entreverado con el tema de la propiedad. Es natural que así sea, porque propiedad y trabajo están de alguna manera implicados en la realidad misma. Propiedad de los medios o instrumentos que requiere el trabajo. Propiedad de los frutos o resultados del trabajo mismo.

No haría falta decir que el presente estudio no pretende, ni de lejos, ser exhaustivo. En el mismo me limitaré a destacar sólo algunos de los aportes que me parecen principales o de especial significación. Y, dado que se trata de una conferencia, procuraré aligerarla al máximo de citas o referencias bibliográficas.

### El trabajo en la Biblia

A lo largo de toda la Biblia, aparece el hombre entregado al trabajo. No obstante, por tratarse de un trabajo agrícola o artesanal y porque apenas se emiten juicios de principio sobre el valor o el significado del mismo, se podría afirmar, sobre todo desde una óptica moderna, que la Biblia no concede relevancia a esa actividad cotidiana. Nada más falso.

Pese al prejuicio corriente, **el trabajo no es consecuencia o castigo por el pecado.** Antes de la primera caída, "tomó Yahveh al hombre y lo estableció en el huerto del Edén para que lo cultivara y lo guardara" (Gen 2,15). El Decálogo prescribe un día de descanso semanal al final de seis días que empleó Dios para crear el Universo y subraya así que Dios, al formar al hombre "a su imagen" (Gen 1,26), quiso asociarlo a su designio o proyecto: después de haber puesto orden en el Universo, lo entregó en manos del hombre, dándole a éste el poder de ocupar la tierra y de someterla (Gen 1,28). **Todos los que trabajan "sostienen la creación"** (Eclo 38,34).

Con base en lo anterior, nada tiene de extraño que la acción misma del creador se describa como la de un obrero que modela al hombre (Gen 2,7), fabrica el cielo y fija las estrellas en su lugar (Sal 8,4). Se compara a ese mismo creador con el

hombre que por la mañana "sale para su faena, a hacer su trabajo hasta la tarde" (Sal 104,23). El trabajo del hombre es, pues, expansión de la creación de Dios, el cumplimiento de su voluntad.

Con todo, esa voluntad de Dios no se enuncia como mandamiento expreso, ni en el Decálogo ni luego en el Evangelio. Nada sorprendente, normal: **el trabajo es una ley de la condición humana misma**, se impone a todo hombre, aun antes de que éste se sienta llamado a la salvación de Dios. De ahí proviene el que muchas reacciones de la Biblia frente al trabajo traduzcan sencillamente el juicio de una conciencia sana y recta, así como el que figuren en los escritos de los sabios deliberadamente atentos a hacer que la religión de Israel saque partido de lo mejor de la experiencia moral de la humanidad.

Así, la Biblia es severa, por ejemplo y a nombre del sentido común, con la ociosidad: el perezoso no tiene qué comer (Prov 13,4) y se expone a morir de hambre (Prov 21,25). Nada hay como el hambre para estimular al trabajo (Prov 16,26). La ociosidad es, además, una degradación. Se admira a la mujer que "no come el pan de la ociosidad" (Prov 31,27) y se moteja al perezoso: "La puerta da vueltas sobre sus goznes, y el perezoso sobre su cama" (prov 26,14). Ya no es un hombre, es "un montón de cieno, un puñado de estiércol" (Eclo 22,1ss), que se aparta de uno con asco.

La Biblia, por contraste, sabe apreciar el trabajo bien hecho, la habilidad y el empeño que pone en su labor el labrador, el herrero o el alfarero (Eclo 38,26ss). Se llena de admiración ante los logros del arte en el palacio de Salomón y, sobre todo, en el templo de Yahveh (1Re 6 y 7). Si bien no tiene piedad con el fabricante de ídolos, respeta su habilidad y se duele de que tantos esfuerzos se gasten sin provecho, por algo que no es "nada" (Is 40,19ss).

Esta estima del trabajo no nace sólo de la admiración ante los logros del arte: reposa en una visión más firme del **lugar que tiene el trabajo en la vida social y en las relaciones económicas**. Sin los labradores y los artesanos "ninguna ciudad podría construirse" (Eclo 38,32).

Tres factores se combinan en el origen de la navegación: "La sed de lucro... la sabiduría del artesano... la dirección de la Providencia" (Sab 14,2ss). Concepción realista y equilibrada, susceptible de explicarse, según el lugar respectivo de esos tres factores, las aberraciones que podría conocer el trabajo, así como las maravillas que puede realizar.

Dado que **el trabajo es un dato fundamental de la existencia humana, se halla afectado directa y profundamente por el pecado**: "Comerás el pan con el sudor de tu frente" (Gen 3,19). La maldición divina -es importante advertirlo- no tiene por objeto el trabajo, como tampoco tiene por objeto el parto de la mujer. Como el parto es la victoria dolorosa de la vida sobre la muerte, así la fatiga cotidiana y sin fin del hombre en el trabajo, es el precio que debe pagar por el poder que Dios le ha dado sobre la creación.

Además de doloroso y con frecuencia estéril, **el trabajo -eso sí- es además en la humanidad uno de los terrenos en que más ampliamente despliega el pecado su poder**. Arbitrariedad, violencia, injusticia, rapacidad, hacen constantemente del trabajo no sólo un peso abrumador, sino un objeto de odios y divisiones. Obreros privados de su salario (Jer 22,13), labradores esquilados por los impuestos (Am 5,11), poblaciones sometidas a prestaciones forzosas por un gobierno enemigo (2Sa 12,31) y también por el propio soberano (1Sa 8,10ss), esclavos condenados al trabajo y a los golpes (Eclo 33,25ss). No hay siempre falta personal en este cuadro siniestro: es sencillamente el mundo ordinario del trabajo en la raza de Adán. Fue en Egipto donde Israel conoció este mundo en su forma más inhumana: trabajo forzado, a un ritmo agotador, bajo vigilancia despiadada, en medio de una población hostil, en provecho de un gobierno enemigo, trabajo organizado sistemáticamente para aniquilar a un pueblo y quitarle toda capacidad de resistencia (Ex 1,8-14; 2,11-15; 5,6-18). Verdaderos campos de concentración y de trabajo forzado.

Ahora bien, **Yahveh liberó a su pueblo** de este universo inhumano, fruto del pecado. Su alianza con Israel comporta una serie de cláusulas destinadas a **preservar el trabajo**, sino de todo lo que tiene de penoso, por lo menos de las formas monstruosas que le da la maldad del hombre. Aparte del descanso sabático (Ex 20,9ss), diversos artículos de la Ley están destinados a proteger al esclavo o al asalariado (Lev 19,13) y a condenar toda forma de explotación laboral (Dt 24,14ss). Los profetas traerán a la memoria esas mismas exigencias, como condición para que el trabajo sea fecundo y "Dios bendiga la obra de sus manos" (Dt 14,29; Sal 128,2).

### Jesús de Nazaret y el trabajo

La aparición de Jesucristo proyecta sobre el trabajo las paradojas y las luces propias de todo el Evangelio. Al margen de que trabajadores y trabajos son telón de fondo de todo el anecdotario evangélico, de que el propio **Jesús es obrero** (Mc 6,3) e **hijo de obrero** (Mt 13-55), de que, por ejemplo, San Pablo trabaja con sus manos (Act 18,3) y se gloria de ello (Act 20,34), en los Evangelios y sobre el trabajo hay un relativo silencio. **La poca importancia y la importancia** dadas al trabajo no son en modo alguno contradictorias, sino dos polos de una actitud cristiana esencial.

**El trabajo**, como todo lo humano, es **perecedero**. "Trabajen no por el alimento perecedero, sino por el alimento que permanece en la vida eterna" (Jn 6,27). "Las aves del cielo no siembran ni siegan" (Mt 6,26). "Los lirios del campo no se fatigan ni hilan" (Mt 6,28). Jesucristo vino a dar a la vida humana dimensiones nuevas ("el Reino de Dios"), y eso es en el Evangelio lo primero de todo (Mt 6,33). Lo demás, comer, beber, vestirse, no carece de importancia, pero quien se preocupa de ello hasta el punto de perder lo principal, lo ha perdido todo, aunque hubiera conquistado el Universo (Lc 9,25). Ante lo absoluto que representa la entrada en

esa dimensión trascendente, todo lo demás queda relativizado.

Poner el trabajo en su puesto no es desvalorizarlo, sino **restaurarlo en su verdadero valor** dentro de la creación. Valor muy alto, por cierto. Jesús no sólo toma títulos y comparaciones del mundo del trabajo -pastor, viñador, médico, sembrador-, no sólo compara la tarea apostólica con la siega (Mt 9,37) o con la pesca (Mt 4,19), no sólo está atento al oficio de los que escoge como colaboradores más cercanos (Mt 4,18), sino que en todo su comportamiento está suponiendo un mundo en trabajo, y considera anormal enterrar el talento sin hacerlo fructificar (Mt 25,14). Con ocasión de la célebre multiplicación de los panes, pone empeño en dejar sentado que aquello es una excepción y deja al hombre el cuidado de hacer y cocer el pan. Con este mismo espíritu de adhesión leal a la condición humana, recomendará luego San Pablo "distanciarse de todo hermano que viva en la ociosidad" (2Tes 3,6).

Jesucristo, nuevo Adán, vuelve a hacer posible el que la humanidad realice su misión original de dominar el mundo (Heb 2,5ss): salvando al hombre, devuelve al trabajo su pleno valor. Hace su **obligación más apremiante, fundada en las exigencias concretas del amor sobrenatural**. Revelando la vocación de los hijos de Dios, muestra toda la dignidad del hombre y del trabajo, establece una jerarquía de valores que ayuda a discernir y a comportarse en el trabajo. Instaurando "el Reino" que no coincide con el mundo aparente, pero se halla en él como fermento, devuelve su dignidad al trabajador y su calidad espiritual al trabajo. Abre el mundo del trabajo a las dimensiones del amor y funda las relaciones generadas por el trabajo en el principio nuevo de la fraternidad en Cristo (Flm). En virtud de su ley de amor (Jn 13,34), obliga a reaccionar contra el egoísmo y a hacer todo lo posible por disminuir la fatiga y los inconvenientes en el trabajo.

Finalmente y en el horizonte lejano de la "parusía", **el dominio del Universo por la humanidad será plenamente realizado**, sin trabas de pecado, muerte o sufrimiento. Hasta ahora "la creación, en efecto, ha estado sometida a la vanidad... gime y sufre dolores de parto" (Rom 8,20-22) pero "desea vivamente la revelación de los hijos de Dios" (Rom 8,19). De ahora en adelante, en la medida en que el hombre viva con ese nuevo espíritu y dentro de esa nueva dimensión, el trabajo contribuirá al retorno de la creación a Dios.

### La justicia y los derechos de los pobres

He subrayado algunos aportes bíblicos al mundo del trabajo. Si me redujera a eso, dichos aportes, en sí mismo valiosos, quedarían seguramente algo desfigurados por descontextualizados. Los límites de esta conferencia no me permiten desarrollar, como merecen, dos temas adicionales, entre sí relacionados, que tienen una importancia medular a lo largo de toda la Biblia y que son claves para una cabal comprensión de sus aportes acerca del trabajo. Me refiero a la noción bíblica de **justicia** y a lo que podríamos llamar hoy **el derecho de los pobres**. Breve alusión.

La palabra justicia tiene muchas acepciones en la Biblia, algunas digamos que convencionales, otras no tanto. Entre estas segundas y de manera dominante, habría que destacar la que aproxima el concepto de justicia al de observancia de la voluntad de Dios, cumplimiento de las leyes llamadas a regir su plan en orden al desarrollo cabal de la humanidad. Esa justicia va mucho más allá de ser simple criterio para el reparto de determinados bienes. La justicia es inspiración, fundamento constituyente y también resultado de un nuevo modo de relación: filial para con Dios, fraternal para con los demás hombres. Imposible comprender el concepto bíblico de justicia sino en la perspectiva de la ley suprema del amor. Propuesta verdaderamente revolucionaria, que, por cierto y como se verá, ha sido retomada explícitamente y con fuerza por la "Teología de la Liberación".

Igualmente, sólo desde esa noción de justicia, podrá entenderse lo del derecho de los pobres en cuanto pobres. Lo que los profetas, por ejemplo, destacan no es el derecho del poseedor, sino el derecho del humilde, del pobre, de la viuda, del huérfano, del extranjero, del asalariado o mercenario, es decir, el derecho de todos aquellos a quienes los poseedores tienden a dejar fuera de la comunidad de bienes. Ciertamente, se proclama que los bienes del prójimo, del propietario legítimo, ni pueden ser hurtados, ni aun codiciados (Ex 20,15-17). Pero, desde un principio, la ley trata de moderar los instintos de avaricia y de crueldad inconsciente que puedan ligarse a la propiedad. Más en concreto, recuerda la exigencia de justicia en el contrato de trabajo, ya que es ahí donde el poseedor corre el peligro de explotar al más débil (Deut 24,14-15). En otros casos, la justicia sobrepasa el contrato riguroso y se fundamenta en la necesaria comunidad entre rico y pobre. Más allá de la reciprocidad en el intercambio, llega hasta reconocer derechos a los que no tienen nada que ofrecer. La justicia, en la Biblia, no privilegia el derecho de los que tienen, sino de los que no tienen.

En esta perspectiva se sitúan las numerosas advertencias de los profetas a los que viven demasiado holgadamente. El lujo es, literalmente, una injuria a la pobreza. La codicia de los acaparadores, de los que juntan "casa a casa, campo a campo", es duramente condenada. Podría decirse, sin exageración, que el concepto bíblico de justicia, más allá de la equidad, incluye la misericordia y hasta la ternura.

### La tradición patristica

Hablar de la "Tradición" en teología cristiana es, como ya se dijo, referirse a una historia de veinte siglos, la larga y compleja historia de las comunidades cristianas, concretamente ahora en relación con la noción de trabajo que nos ocupa. Como también se dijo arriba, fijaré mi atención tan sólo en tres momentos o etapas en algún sentido sobresalientes, tres expresiones calificadas y particularmente significativas de la vida de la Iglesia: la Patristica en los primeros siglos, Tomás de Aquino en el siglo XIII, los Papas del último siglo, así como la "Teología de la Liberación" de las últimas décadas. En lo que sigue, se intentará

resumir lo principal de ese pensamiento, dejando constancia expresa de que la vida de la Iglesia es obviamente mucho más que pensamiento. Con todo, el pensamiento de ciertos personajes calificados posiblemente haya sido o sea expresión de un modo más general de sentir o de vivir. Es, al menos, una hipótesis probable.

La Iglesia ha atribuido siempre una gran autoridad, como intérpretes del Evangelio, a los así llamados Santos Padres, no sólo por su santidad y sabiduría personales, sino por su proximidad en el tiempo al nacimiento del cristianismo. Destacan San Atanasio, San Basilio y San Juan Crisóstomo en la Iglesia Griega (S.IV y V), así como San Ambrosio, San Jerónimo y San Agustín en la Iglesia Latina (S.IV y V). En manera alguna y en conjunto es el trabajo -y menos todavía entendido como actividad económica- el centro de sus preocupaciones. Su reflexión y su discurso giran más bien en torno a la justicia y a los peligros de la riqueza, en la misma línea del Evangelio de Jesús. Riqueza que, además, en ningún caso es vista -de acuerdo con la mentalidad de la época- como fruto del trabajo propiamente dicho. Me limitaré a presentar, como ejemplo, tan sólo algunas citas puntuales.

San Basilio, el más "economista" y representativo de los Padres Griegos, juzga como irracional e inútil el comportamiento del rico que no quiere desasirse de bienes innecesarios: "El que despoja a un hombre de su vestimenta es un ladrón. El que no viste la desnudez del indigente, cuando puede hacerlo, ¿merecerá otro nombre? El pan que guardas pertenece al hambriento. Al desnudo el abrigo que escondes en tus cofres. Al descalzo el zapato que se pudre en tu casa. Al mísero la plata que escondes". Y en otro lugar del mismo discurso: "Te pareces a un hombre, quien, llegando al teatro, quisiera impedir que los otros entraran y se imaginara poder gozar, sólo, de un espectáculo al cual todos tienen derecho. Así son los ricos: se adueñan de los bienes comunes acaparados, simplemente porque fueron los primeros en ocuparlos". Como se ve y en relación a los bienes materiales, para él, tan injusto es el robo como la falta de solidaridad.

Los padres de la Iglesia Latina no son menos explícitos. San Ambrosio, por ejemplo, piensa que cuando el rico da algo al pobre, lo único que está haciendo es restituir: "No es tuyo lo que distribuyes al pobre. Le devuelves parte de lo que le pertenece, porque has usurpado para tí solo, lo que fue dado a todos y para uso de todos. La tierra a todos pertenece, no sólo a los ricos". San Agustín, por su parte, afirma de modo más claro aún que "el socorro a los desgraciados" es un deber de estricta justicia.

### Santo Tomás de Aquino

Dando un salto de casi diez siglos, aparece la figura preclara de Tomás de Aquino, verdadero hito del pensamiento cristiano medieval. Sus referencias explícitas al trabajo son también escasas. Nada extraño, si se toma en cuenta el ámbito cultural de la época. Cabe destacar -eso sí- que elogiara reiteradamente lo

que desde siempre había sido una práctica habitual en las congregaciones religiosas: la incorporación, bien balanceada, del trabajo manual a las otras ocupaciones propiamente contemplativas.

Son célebres y mantienen vigencia básica los aportes de Tomás de Aquino a la definición del concepto de justicia. La **justicia general** (él la llama "legal", de acuerdo con la tradición), que abarca todas las acciones del hombre en cuanto susceptibles de afectar al bien común. La **justicia conmutativa**, que regula las relaciones de intercambio entre los miembros particulares de una comunidad cualquiera. En tercer lugar -y aquí está su mayor originalidad- la **justicia distributiva**, que impondría la obligación de repartir equitativamente el conjunto de los bienes de una comunidad (no sólo los "públicos") de acuerdo con las necesidades de cada uno de sus miembros.

Igualmente célebre y sin pérdida de vigencia en el mundo cristiano es la concepción tomista acerca de la **propiedad**. Desde luego, Tomás reconoce, pero siempre con miras al bien común y en función social, el derecho de propiedad privada. A la pregunta de "si le es permitivo a alguien poseer algo en forma propia" (II-IIae, qu.66, a.2), Santo Tomás no contesta simplemente de modo afirmativo, como lo harían la mayor parte de nuestros contemporáneos. Responde con una célebre distinción que resume, de manera esclarecida, el pensamiento de los Santos Padres. Si por propiedad se entiende la facultad de administrar ("procurandi") y de dispensar ("dispensandi") las cosas, entonces es un legítimo derecho. Pero si por propiedad se entiende el poder irrestricto de uso propio, deja la propiedad privada de ser un legítimo derecho.

Define, pues, la propiedad como un poder, no como un uso, ya que las cosas permanecen comunes en cuanto al uso y, desde este punto de vista, no pueden poseerse en forma propia. El autor no consiente en definir la propiedad como la afectación de una cosa al uso de su propietario. Para él, **la propiedad no es afectación, sino responsabilidad**. La aplicación de una cosa al uso privado sólo podrá efectuarse mediante una decisión previa del propietario, basada en un juicio "distributivo", de bien común. El derecho del pobre -del que hablaron los Santos Padres- quedaría reconocido, no en términos de justicia conmutativa, pero sí en términos de justicia distributiva.

### Algunos Papas de la época moderna

No puede dejar de reseñarse aquí, siquiera de manera muy breve, el aporte específico de algunos Papas, en los últimos cien años, a la problemática económica y social en general, y al problema del trabajo humano en particular. Son de destacar, entre otros documentos: la Encíclica "Rerum Novarum" (León XIII, 15-5-1891), la Encíclica "Quadragesimo Anno" (Pío XI, 15-5-1931), la Encíclica "Mater et Magistra" (Juan XXIII, 15-5-1961), la Constitución Pastoral "Gaudium et Spes" (7-12-1965) en el marco del Concilio Vaticano II, la Encíclica "Populorum Progressio" (Pablo VI, 26-3-1967), la Encíclica "Laborem Exercens" (Juan Pablo

II, 14-9-1981), así como la más reciente Encíclica "Sollicitudo Rei Socialis" (Juan Pablo II, 30-12-1987).

"**Rerum Novarum**" (1891) es una referencia clave, no tanto quizás por su contenido concreto, sino porque en su conjunto representa un gesto de importancia capital en la vida de la Iglesia. Por vez primera y seguramente con algún retraso, un Papa expresa su pensamiento acerca del problema social del siglo XIX. Problema social planteado en algunos países, sobre todo europeos, con respecto a los obreros de la industria naciente. Demasiado preocupada de sí misma, a la defensiva y como ausente a lo largo de todo ese siglo, la Iglesia expresa por fin simpatía nueva para un mundo, sin duda trastornado por una especie de alumbramiento, pero al mismo tiempo animado por grandes expectativas.

Interpelada por la miseria inmerecida de esos hombres, esas mujeres y esos niños que están haciendo la riqueza del mundo, la Iglesia, con una mezcla de arcaísmo y audacia, hace planteamientos que, para el momento y quizás también por inesperados, resultan sorprendentes. En un intento por aportar soluciones al problema obrero, León XIII adopta una posición ciertamente muy severa con respecto al socialismo. Pero no lo impugna ya, como sus predecesores, en forma global, sino que analiza elementos, discute posiciones, entra en diálogo. Y cuando traza él mismo las líneas positivas de una solución, exponiendo los papeles respectivos de la Iglesia, el Estado y los Sindicatos, lo hace desde posiciones contrarias a las del liberalismo.

Cuarenta años después, ya no es sólo el problema obrero, sino el económico general, el que causa angustias. En el año de la publicación de la Encíclica "**Quadragesimo Anno**" (1931) se está iniciando la gran crisis o depresión económica, cuyas graves consecuencias nadie sospecha todavía: caída de los precios mundiales, ventas difíciles, disminución del ritmo de producción, ruina de países enteros, hundimiento de las monedas, desempleo galopante, conflictos sociales y, finalmente, la guerra.

Con excepción del mundo soviético, que acaba de entrar en la era de los planes quinquenales bajo la conducción enérgica de Stalin, el pensamiento económico en su conjunto se encuentra todavía dominado por el liberalismo. Prácticamente aislada, la voz del Papa se levanta para proclamar que una economía bien ordenada no puede lograrse sólo mediante la libre competencia de la oferta y la demanda. En la línea de la Encíclica anterior y de la tradición cristiana toda, insiste también en la necesaria función social de cualquier propiedad que se pretenda legítima.

En la Encíclica "**Mater et Magistra**" (1961), que tiene por autor a uno de los Papas más "cristianos" de la época moderna, el problema social no es ya sólo el problema obrero, ni aun el problema económico. El ángulo de visión adquiere mayor amplitud: hay un trato especial para los problemas de la agricultura y el centro de atención está puesto en los países subdesarrollados.

El eje temático sigue siendo la justicia, virtud sin la que no es posible una auténtica comunidad, a cualquier nivel. Invita a borrar las grandes disparidades que dividen a la humanidad: entre capital y trabajo, entre mundo urbano y mundo rural, entre las economías desarrolladas y las economías aún lejos o en los umbrales de su propio desarrollo. Con un lenguaje fresco y muy libre, saca conclusiones fundamentales con respecto a temas de interés capital: relación entre lo particular y lo público en la economía, modelos de socialización, estructuras de la empresa, papel de los sindicatos.

Ese mismo Papa, de humilde origen campesino, fue quien convocó y dió orientación y espíritu al **Concilio Vaticano II** (1962-65), uno de los más grandes acontecimientos en el seno del cristianismo moderno. No es momento para reseñar sus aportes, algunos de importancia sencillamente transcendental. Baste decir que la Iglesia, sin condenar esta vez a nadie y en actitud de humilde autocrítica, se abre a un mundo plural en actitud de servicio. Sus aportes más concretos al mundo de la economía y el trabajo quedan incluidos dentro de la Constitución Pastoral sobre la Iglesia en el Mundo Actual ("**Gaudium et Spes**", 7-12-65).

Novedad substantiva de enfoque tiene la Encíclica "**Populorum Progressio**" (1967). El tema central es ahora el desarrollo, pero desde la perspectiva de la relación -económica, social y política- entre las naciones a escala mundial. Hay una crítica severa al modelo de desarrollo que propicia el capitalismo liberal, "que considera el provecho como motor esencial del progreso económico, la competencia como ley suprema de la economía y la propiedad privada de los medios de producción como un derecho absoluto, sin los límites y obligaciones sociales correspondientes". Se propone un modelo alternativo de desarrollo, integral, que vaya mucho más allá de cualquier economicismo y que tome en cuenta, además, las peculiaridades de cada nación o grupo regional de naciones, porque se constata que "los pueblos ricos gozan de un rápido crecimiento, mientras que los pobres se desarrollan lentamente: así el desequilibrio crece". Desequilibrios y distorsiones crecientes, dictadura económica en las relaciones comerciales internacionales. "La regla del libre cambio no puede seguir rigiendo -ella sola- las relaciones internacionales". "Una economía de intercambio no puede seguir descansando sobre la sola ley de la libre competencia" porque "el consentimiento de las partes, si están en situaciones demasiado desiguales, no basta para garantizar la justicia del contrato". En definitiva, se propone la creación de un Nuevo orden Internacional, basado en la justicia social, que posibilite el desarrollo integral de todo el hombre y de todos los hombres, el auténtico bien común de toda la humanidad. "El desarrollo es el nuevo nombre de la paz".

Dos Encíclicas sobre problemas sociales ha publicado el Papa actual, Juan Pablo II: "**Laborem Exercens**" (1981) y "**Sollicitudo Rei Socialis**" (1987). Esta segunda, escrita para celebrar el veinte aniversario de la "**Populorum Progressio**", no introduce mayores novedades y se limita a subrayar determinados aportes de

sus predecesores. Es obligado, sin embargo, detenerse a comentar la primera, bien original y centrada toda ella en el trabajo humano.

"Laborem Exercens" consta de una Introducción y 4 capítulos: el trabajo y el hombre, la relación capital-trabajo, los derechos de los trabajadores, y elementos para una espiritualidad del trabajo. Aunque nada tiene desperdicio, en razón de la brevedad me limitaré a señalar rápidamente dos o tres elementos de particular relieve.

Es importante la distinción, muy elaborada en la Encíclica, entre "trabajo en sentido objetivo" (medios materiales de producción, técnicas instrumentales, tipos de trabajo, productividad estricta como resultado del proceso) y "trabajo en sentido subjetivo" (el hombre trabajador como sujeto activo, creador y único beneficiario natural de todo ese mismo proceso). El sujeto propio del trabajo sigue siendo el hombre, y a él y sólo a él están subordinados todos los demás elementos. Ni el hombre es mercancía ni opera como instrumento.

Más importante, si cabe, en esta Encíclica es la propuesta para superar la vieja antinomia entre capital y trabajo. Se comienza recordando "un principio siempre afirmado por la Iglesia": la prioridad del trabajo sobre el capital (el capital es causa "instrumental", el trabajo causa "eficiente"). Se reconoce, como algo obvio, que se requiere capital para poder desarrollar trabajo, pero se señala algo no tan obvio: que el capital genuino, a su vez, es siempre don de una naturaleza pródiga o fruto del trabajo y, en cuanto tal, lleva siempre consigo las señales del trabajo humano. Acusa con razón la Encíclica de la quiebra de esa unidad natural entre capital y trabajo al "error economicista" o "materialista" que considera al trabajo humano exclusivamente según su finalidad económica, en términos de simple productividad. Quebrada históricamente esa unidad en el siglo XVIII, en detrimento del trabajo, el Papa dice comprender "la reacción social éticamente justa", pero según él igualmente errónea, de aquellas masas trabajadoras que, en los siglos XIX y XX, no vieron otra salida que la de enfrentar al capital.

La Encíclica, finalmente, además de insistir en que el trabajo es un derecho fundamental, define el papel respectivo de lo que llama "empresariado directo" y "empresariado indirecto", y estudia el problema del empleo, salario y prestaciones sociales, la importancia de los sindicatos, la dignidad del trabajo agrícola, la condición del minusválido, así como la situación del emigrante.

### **Perspectiva latinoamericana: "Teología de la Liberación"**

Dejando ya a un lado las Encíclicas y situados donde estamos, no puede dejar de hacerse alguna referencia a la "Teología de la Liberación", espontáneo movimiento cristiano latinoamericano de honda repercusión más allá de nuestras fronteras, nacido a finales de la década del 60', inspirado a las inmediatas en el Concilio Vaticano II (1962-65) y, sobre todo, en la II Conferencia General del Episcopado Latinoamericano (Medellín-1968) remotamente en la Biblia y en lo

mejor de la tradición cristiana.

La expresión "Teología de la Liberación" sugiere un cierto cuerpo doctrinal. Lo es y no lo es. Mucho más que doctrina o pensamiento, es vivencia de fe que lleva a reflexiones, comportamientos y acciones específicas, en el contexto actual latinoamericano. Es respuesta de fe a la acuciante pregunta: ¿cómo ser cristiano en una parte del mundo, rica en recursos naturales, donde las inmensas mayorías viven en condiciones estructurales de pobreza y de miseria?.

El teólogo peruano Gustavo Gutiérrez definía la "Teología de la Liberación" como "una reflexión crítica sobre y desde la práctica de la fe de los pobres en su proceso de autoliberación". Entre sus presupuestos doctrinales y orientaciones básicas específicas podrían enumerarse:

1. El plan salvífico de Dios para la humanidad no está sólo orientado a una supuesta vida después de la muerte; tiene primaria y principalmente **dimensiones terrenales e históricas**.
2. Ese plan salvífico del Dios de la vida consiste, en definitiva, en el logro de una **plenitud de vida** para todos los hombres y para todos los pueblos.
3. Esa misma salvación implica obviamente procesos de liberación, en respuesta a situaciones opresivas de cualquier tipo. **Dios acompaña esos procesos de autoliberación**.
4. En concreto, la situación estructural de "no-vida" que afecta a las grandes mayorías latinoamericanas es contraria al plan de Dios. "**Pecado estructural**", lo llamó la reunión episcopal de Medellín.
5. **La lucha por la justicia es parte integrante de la fe cristiana**.
6. **El Jesús histórico**, con su Evangelio dirigido a los pobres, es fuente inspiradora principal en estos procesos.
7. En esta larga circunstancia de opresiones múltiples, no caben neutralidades. Las comunidades cristianas, en su mayoría también empobrecidas, hacen en todo caso una **opción preferencial por los más pobres**.
8. Tratando de no confundirse con ideologías de cualquier signo y sin dejarse hipotecar por fórmulas o modelos, se reconoce como necesaria la **mediación política**.
9. En la difícil tarea de ir construyendo una paz verdadera para todos, sin exclusión de nadie, no es legítimo tratar de ignorar o de rehuir eventuales conflictos necesarios. Denuncia y anuncio forman parte, simultáneamente, de la **vocación profética** del cristianismo.
10. La Iglesia es Pueblo de Dios. Consciente y más o menos orgánico en sí mismo, propicia ulteriores desarrollos de **organización y conciencia**. Educar es redimir.

Podría pensarse erróneamente que nada de esto tiene que ver con el trabajo. Ciertamente la "Teología de la Liberación" trata de evitar cualquier reduccionismo

y, en ese sentido, señala que son muchos los factores que explican y muchos los síntomas que expresan, al menos desde 1492, nuestra continuada depresión histórica como pueblos. No menos cierto es, sin embargo, que el factor determinante ha estado y está seguramente en el terreno de la explotación económica. Relaciones de dependencia obligada con el exterior, saqueo de materias primas a gran escala, mano de obra barata o simplemente cautiva, terribles desigualdades internas. Y todo ello acompañado de represión y de engaño.

Podría pensarse igualmente que la "Teología de la Liberación" ha perdido vigencia. No es así, a pesar de la sistemática y bien orquestada campaña de desprestigio o de silenciamiento de que ha sido víctima, desde varios frentes. En todo caso, la realidad objetiva denunciada por este cristianismo latinoamericano es hoy peor que la de hace dos o tres décadas. Nadie podría negarlo. Los problemas son hoy más graves, y más complejos también. Las posibles soluciones se visualizan, por el momento, más y más lejanas. De ahí a la desmoralización colectiva no hay más que un paso. Y ya se sabe que la desmoralización inhibe tanto la capacidad de respuesta como la búsqueda creativa de alternativas viables.

En la era cónicamente proclamada como la del "fin de la historia" o "fin de las ideologías", una nueva ideología pretende ser impuesta universalmente por los cada vez menos centros de poder mundial. Me refiero a la que cierra el paso a cualquier proyecto parcial, relativamente autónomo, que no se inscriba o subordine al de una economía global ("Globalización", la llaman), inspirada en criterios burdamente neoliberales.

Nada habría que objetar a un proyecto que aspirase a interrelacionar economías, nacionales o regionales, con criterios de mutua colaboración o de bien común general. Desgraciadamente, no es éste el caso. El proyecto en marcha responde a los requerimientos expansivos de la economía de los países más ricos, que tratan de ampliar, sólo en provecho propio, mercados comerciales y financieros.

La Deuda Externa, gigantesca operación de usura, abiertamente injusta e incluso contraída las más de las veces en términos de dudosa legalidad, se ha convertido en el instrumento privilegiado para el sometimiento de los débiles. Deuda impagable en los términos actuales, que hipoteca no sólo economías, sino el destino mismo de muchos pueblos. Sin cambios drásticos de la actual correlación de fuerzas, los organismos que monopolizan y controlan el movimiento financiero a escala mundial tienen la posibilidad real de decidir, por sí mismos, el destino de ese mismo mundo. Y todo ello con base en la ideología neoliberal, que no dudo en calificar de perversa.

Nada habría que objetar a un proyecto económico que favoreciera al máximo la iniciativa de los particulares -personas o pueblos- y que reconociera que, bajo ciertas condiciones, la ley de la oferta y la demanda es, de por sí, un sano mecanismo de regulación de la economía. A lo interno de cada país y entre países. Desgraciadamente, tampoco éste es el caso.

El neoliberalismo en boga, además de ser economicista y de reducir la economía, exclusiva y especulativamente, a colocación y movimiento de capitales, proclama cónicamente la misma libertad que niega en la práctica. Algunos ejemplos, entre muchos. El monopolio, ya aludido, en el mundo de los negocios de cualquier tipo y en las grandes decisiones, es negación de libertad. Se niega igualmente la libertad cuando se exige a los demás apertura de fronteras y se aplica el cierre proteccionista de las propias. En todo caso, no puede ignorarse responsablemente que, entre muy desiguales, entre el poderoso y el débil, la libertad sólo sirve para oprimir.

Se ha hablado, con fundamento, de "darwinismo social". Pareciera quererse imponer, una vez más, la ley del más fuerte. A este paso, no está descartada la desaparición o el aniquilamiento de todos los disfuncionales. Se niegan o se desprecian en la práctica las ricas diferencias culturales de los pueblos, con el predominio avasallante de una única "cultura del consumo", muy bien publicitada además por unos medios de comunicación de masas cada vez más y más "globalizados" también. Los espacios para un pensamiento realmente libre e independiente se reducen peligrosamente o tienden a desaparecer.

Debo terminar. Dos importantes advertencias puntuales, todavía.

**Primera.** Sería miope afirmar que todos nuestros males vienen de fuera. En nuestro caso concreto, las evidencias sobran. Aunque por mucho tiempo camufladas, son viejas nuestras fracturas internas. Ha sido grande nuestra desidia. Son muchos nuestros errores y mutuas complicidades. Está planteada una reconstitución nacional. No tenemos proyecto propio. Están por definirse las reglas de juego para una convivencia armónica, que haga posible y fructífera la convergencia del trabajo de todos hacia un desarrollo viable y sostenido. Venezuela debe entrar en el concierto mundial con una propuesta realista y coherente.

**Segunda.** Más allá de cualquier apariencia contraria y -para usar un término bíblico- muy alejado de cualquier visión "apocalíptica", estoy convencido de que no se impondrá la barbarie. Cambiará, para bien, la actual correlación de fuerzas. La comunidad de naciones entrará por fin en razón. Se impondrá la humanidad. Los cristianos estamos obligados a la esperanza.



*Héctor Lucena*

Ph.D en "Ciencias Sociales", cursado en la Universidad de Glasgow, Gran Bretaña, (1986), con Maestría en Administración del Trabajo y Laborales, en la Universidad Central de Venezuela, (1970). Licenciados en Relaciones Industriales egresado de la Universidad de Carabobo, (1967).

Profesor en la Universidad de Kentucky, 1987-88.

Vice-Presidente del Grupo de Estudios Laborales de la Asociación de Estudios de Latinoamericanos, EE.UU (1992-1994).

Miembro principal del Consejo Directivo de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (1993).

Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo y Legislación Laboral. Escuela de Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo (1993-1995).

Profesor de la Universidad de Carabobo y de la Universidad del Zulia.

Publicó *Sindicalismo y acción colectiva, Papel del Estado en las Relaciones Industriales en América Latina*, y *El sistema laboral venezolano ante la apertura. El caso de la integración*

## LOS INSTRUMENTOS LEGALES: MOTIVACION O DESMOTIVACION PARA EL TRABAJO

*Héctor Lucena*

**E**N VENEZUELA existe una tradición de "legalismo", lo que tiene dos acepciones; una primera, que ante cada situación o asunto por resolver, se cree que la solución se obtiene por vía de las leyes; y otra acepción, que sugiere que toda persona se siente abogado, significando que cada ciudadano se considera conocedor suficiente de leyes como para mencionarlas y apelar a ellas en su vida cotidiana. Esta percepción general, le da un especial sentido al planteamiento de analizar la relación existente entre los instrumentos legales y la motivación o desmotivación para el trabajo, como parte del ciclo de conferencias "La cultura del trabajo" organizado por la Fundación Sivensa y el Ateneo de Caracas.

### ¿Cuál es el propósito que se persigue en esta reflexión?

Se trata de aportar algunas reflexiones que inviten a analizar las vinculaciones entre los instrumentos legales -IL- y la motivación o desmotivación para el trabajo. Por IL se entienden en este documento, las leyes creadas por el congreso, y los reglamentos y decretos del poder ejecutivo. También adoptamos como tales, los convenios colectivos que los actores de la producción negocian y se convierten en leyes entre ellos. En un marco universal disponen los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, toda la gama de convenios y recomendaciones que desde su creación ha elaborado esta institución tripartita, a la cual Venezuela se integró desde su fundación.<sup>(1)</sup>

### La multidimensionalidad de la motivación para el trabajo.

El sistema laboral de una sociedad debe tender a crear condiciones, en donde los prestadores de servicios con su propia fuerza de trabajo, se sientan recompensados en su esfuerzo. De no ocurrir, el servicio brindado por los trabajadores será entonces en función de cómo perciban ellos el trato recibido de los empleadores. De aquí que, de percibir ser objeto de explotación y hasta de abuso, su respuesta al cumplimiento del trabajo será consecuentemente con el mínimo esfuerzo.

<sup>1</sup> Entre 1955 y 1958 el Gobierno de Venezuela decidió desincorporarse de esta institución a propósito de incidentes relacionados con la Reunión de la Comisión de Petróleo, que tocaba en Caracas, y el Gobierno se opuso a la participación sindical, lo que llevó a los directivos de la OIT a oponerse a tal decisión.



*Héctor Lucena*

Ph.D en "Ciencias Sociales", cursado en la Universidad de Glasgow, Gran Bretaña, (1986), con Maestría en Administración del Trabajo y Laborales, en la Universidad Central de Venezuela, (1970). Licenciados en Relaciones Industriales egresado de la Universidad de Carabobo, (1967).

Profesor en la Universidad de Kentucky, 1987-88.

Vice-Presidente del Grupo de Estudios Laborales de la Asociación de Estudios de Latinoamericanos, EE.UU (1992-1994).

Miembro principal del Consejo Directivo de la Asociación Latinoamericana de Sociología del Trabajo (1993).

Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo y Legislación Laboral. Escuela de Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo (1993-1995).

Profesor de la Universidad de Carabobo y de la Universidad del Zulia.

Publicó *Sindicalismo y acción colectiva, Papel del Estado en las Relaciones Industriales en América Latina, y El sistema laboral venezolano ante la apertura. El caso de la integración*

## LOS INSTRUMENTOS LEGALES: MOTIVACION O DESMOTIVACION PARA EL TRABAJO

*Héctor Lucena*

**E**N VENEZUELA existe una tradición de "legalismo", lo que tiene dos acepciones; una primera, que ante cada situación o asunto por resolver, se cree que la solución se obtiene por vía de las leyes; y otra acepción, que sugiere que toda persona se siente abogado, significando que cada ciudadano se considera conocedor suficiente de leyes como para mencionarlas y apelar a ellas en su vida cotidiana. Esta percepción general, le da un especial sentido al planteamiento de analizar la relación existente entre los instrumentos legales y la motivación o desmotivación para el trabajo, como parte del ciclo de conferencias "La cultura del trabajo" organizado por la Fundación Sivensa y el Ateneo de Caracas.

### ¿Cuál es el propósito que se persigue en esta reflexión?

Se trata de aportar algunas reflexiones que inviten a analizar las vinculaciones entre los instrumentos legales -IL- y la motivación o desmotivación para el trabajo. Por IL se entienden en este documento, las leyes creadas por el congreso, y los reglamentos y decretos del poder ejecutivo. También adoptamos como tales, los convenios colectivos que los actores de la producción negocian y se convierten en leyes entre ellos. En un marco universal disponen los países miembros de la Organización Internacional del Trabajo, toda la gama de convenios y recomendaciones que desde su creación ha elaborado esta institución tripartita, a la cual Venezuela se integró desde su fundación. <sup>(1)</sup>

### La multidimensionalidad de la motivación para el trabajo.

El sistema laboral de una sociedad debe tender a crear condiciones, en donde los prestadores de servicios con su propia fuerza de trabajo, se sientan recompensados en su esfuerzo. De no ocurrir, el servicio brindado por los trabajadores será entonces en función de cómo perciban ellos el trato recibido de los empleadores. De aquí que, de percibir ser objeto de explotación y hasta de abuso, su respuesta al cumplimiento del trabajo será consecuentemente con el mínimo esfuerzo.

1 Entre 1955 y 1958 el Gobierno de Venezuela decidió desincorporarse de esta institución a propósito de incidentes relacionados con la Reunión de la Comisión de Petróleo, que tocaba en Caracas, y el Gobierno se opuso a la participación sindical, lo que llevó a los directivos de la OIT a oponerse a tal decisión.

De los diversos elementos que inciden en la motivación al trabajo, los IL son unos entre otros factores. Pecaríamos de "legalismo" si se piensa que con un determinado instrumento legal se lograría la necesaria motivación para el trabajo.

Mirando el temario de conferencias desarrollados en este ciclo, se pueden apreciar las diversas facetas abordadas; teniendo cada una de ellas su propia pertinencia en cuanto al tema de la motivación al trabajo se refiere.

### ¿Cómo se abordará el tema?

La manera como abordaremos el tema planteado, busca explorar en las raíces de los instrumentos legales con los cuales se regula el trabajo, en sus propias justificaciones y propósitos, en su evolución y aplicación, si ellos motivan o desmotivan para el trabajo. En otras palabras, de lo que se trata es si los trabajadores asisten puntualmente a sus actividades, si las ejecutan correctamente y en los lapsos esperados, si corrigen las deficiencias observadas y adoptan una conducta cooperativa. Pero esta dimensión estaría incompleta si no se plantea también en el análisis de la motivación o desmotivación para el trabajo, la manera como la perciben los propios trabajadores, que empieza por responder a la satisfacción que se tenga con la remuneración que se recibe, a la manera como se percibe la organización del trabajo establecida por parte de los empleadores, su funcionalidad y sentido común, ya que son ellos quienes tienen esa responsabilidad y obligación. Una pobre organización del trabajo, no puede esperar una alta motivación para el trabajo. Finalmente importa tener presente la calidad de ambiente y trato que se provea a los trabajadores. Tener presente la percepción de la motivación para el trabajo que tienen las partes, nos reduce el riesgo de tratar el tema de un modo abstracto, ignorantes del hecho de que el trabajo lo realizan actores cuyos intereses son de cooperación y de conflicto. Para ello se propone el siguiente esquema de análisis:

I. identificar y justificar un enfoque adecuado de análisis para este tipo de fenómeno;

II. identificar las explicaciones que dan lugar al surgimiento de la regulación del trabajo subordinado, es decir de su normativa; bases que sustentan el sistema normativo venezolano, así como su evolución y transformaciones;

III. abordar las significaciones de la motivación o desmotivación para el trabajo; como lo interpretan las partes o actores de la producción;

IV. se plantea que entre IL y el trabajo, existe una intermediación que es la Organización del Trabajo -OT-. Ocurre que la intencionalidad de los instrumentos legales debe pasar por las formas que adopta la manera como se organiza la actividad productiva, y aquí pueden ocurrir hechos que modifican la intencionalidad original del instrumento. Es por tanto necesario discutir esta problemática por vía de algunas situaciones concretas.

V. Finalmente se plantea sugerir ideas y propuestas para la investigación en estos fenómenos.

## I . ENFOQUE PARA EL ANALISIS

La naturaleza del planteamiento de que si los instrumentos legales motivan o desmotivan para el trabajo, es de por sí controvertida, porque inevitablemente es fácil asociar este dilema al debate central en el mundo de las relaciones de trabajo, en torno a cuanto proteger en el ámbito de estas relaciones, en otras palabras, si debieran flexibilizarse tanto más las normas que han venido regulando el trabajo o debieran mantenerse los criterios protectores que tomaron cuerpo en los sistemas normativos, aparte de otros fines que también se observan desde sus inicios, como el del control de la fuerza de trabajo y de las relaciones de trabajo. Indudablemente que el tema obliga a desenvolverse en varios ámbitos temáticos, fundamentalmente el del Derecho del Trabajo y el de la Organización del Trabajo, que normalmente es atendido y estudiado por la Sociología del Trabajo. El mismo consiste en reconocer que las actividades productivas, son ejecutadas por actores que requieren disponer de toda una trama de reglas que refieran a los diversos aspectos de su propia convivencia. En el entendido que las regulaciones si bien son sancionadas por órganos públicos, ellas cobran vida en su aplicación por los propios actores de la producción, al tiempo que cuando los órganos públicos adoptan una nueva regla para las relaciones de trabajo, ellas generalmente proceden del propio ámbito funcional de las mismas. En aquellos casos en donde los legisladores se divorcian de los propios ámbitos productivos y de los intereses de los actores, puede ocurrir que las reglas establecidas no cobren vida alguna o se distorsionen perdiendo el sentido original. Obviamente cuando se menciona "los intereses de los actores", se introduce una variable muy compleja, por las contradicciones inevitables entre actores que pueden ser socios y/u opuestos, dependiendo de cuál óptica de análisis sea la utilizada. También es necesario considerar las propias capacidades de presión de las cuales disponen los propios actores. Es decir, dado que los actores tienen su propia capacidad de producir reglas para sí mismos, a medida que ellos crean y ponen en práctica nuevas regulaciones o también adaptan las existentes, la difusión de sus propias prácticas va a dar lugar a la extensión o generalización de esas reglas que originalmente fueron particulares a un centro de trabajo o un grupo de centros de trabajo. El Estado puede generalizar una regla que originalmente estaba referida a un determinado ámbito de las Relaciones de Trabajo, por ejemplo las empresas grandes, las empresas de tal sector productivo, y por su generalización cada vez mayor, las extiende al universo. Así pasa por ejemplo con la reducción de la jornada de trabajo, de 48 horas para obreros -jornada diurna- ha pasado en la regla general a 44 horas.

Es por tanto imprescindible el estudio de los actores de la producción para ir a los fundamentos de las reglas mismas. Ya que ellos son creadores, aplicadores, intérpretes y modificadores de las mismas. Los actores son la resultante de un proceso de formación y evolución, que ha dado lugar a las características que hoy presentan.

El enfoque de Relaciones de Trabajo admite la existencia de todo un cuerpo institucional público, para atender las relaciones que practican los actores de la

producción. Este cuerpo legisla, reglamenta, sanciona, juzga, controla, inspecciona, concilia, arbitra y promueve políticas públicas de desarrollo económico y social. La manera como toda esta trama se vincula orgánica e ideológicamente con los actores es esencial para conocer el funcionamiento del sistema de Relaciones de Trabajo.

### I.1. El trabajo dependiente y el independiente.

Una aclaratoria necesaria es tener presente que el trabajo objeto de esta reflexión, es el subordinado o dependiente. El tema que nos ocupa sería de menor complejidad si se tratara de analizar la motivación de los trabajadores por cuenta propia, ya que el hecho de trabajar para sí, conlleva autogestionarse y ser propietarios del producto o resultado del esfuerzo. En tanto el trabajador dependiente está subordinado a la autoridad del empleador, y no es propietario del producto que elabora, ya que le es ajeno.

La motivación o desmotivación para el trabajo es menos controversial en los casos de los trabajadores por cuenta propia, ya que el mayor esfuerzo debiera traducirse en mayores beneficios. De ocurrir lo contrario por decisiones erradas, se trata entonces de las decisiones del propio trabajador independiente. Y si fueran decisiones ajenas a él, por ejemplo de autoridades públicas, no tendría dudas en identificar la causa del cambio del entorno donde él realiza sus actividades laborales. Es decir no está sujeto a que le traduzcan o intermedien las explicaciones necesarias, que aclaren el por qué su mayor esfuerzo no se traduce en mayores beneficios.

Con esas herramientas conceptuales se intentará entonces, acercarse y explicar el fenómeno sobre si los instrumentos legales motivan o desmotivan para el trabajo.

## II. EL SURGIMIENTO DE LA REGULACION DEL TRABAJO

El segundo objetivo planteado es identificar y explicar el por qué surge la regulación del trabajo. Las teorías más difundidas indican que el surgimiento de las normativas laborales viene dado por **la necesidad de proteger a los trabajadores**, quienes con el advenimiento de la Revolución Industrial y el Liberalismo fueron objeto de extrema explotación.

Las teorías del liberalismo "glasguense y manchesteriano" impusieron una hipotética libertad, que no funcionó en el ámbito de la venta de la fuerza de trabajo. Si bien el liberalismo dio lugar a la superación de teorías mercantilistas que mantenían frenadas las posibilidades de desarrollo de las fuerzas productivas. Pero al promover la igualdad de los productores se incentivó la competencia. Y en tanto el trabajo adquiría el carácter de mercancía, los trabajadores "libres" que ofrecían sus fuerzas para mover las maquinarias no tenían poder alguno de negociación, para que realmente funcionara la igualdad y consecuentemente el mercado.

Estas injusticias y desigualdades en el trabajo, justificaron el surgimiento de principios que entendían y se preocupaban por atender este fenómeno, el cual fue identificado como la "cuestión social", que jugó un papel relevante en la formación de las primeras propuestas legislativas en el trabajo. ¿Qué tratamiento se le debía dar al trabajo? Por supuesto se trataba de combatir el tratamiento de cosa o mercancía que era a lo que llevaba el liberalismo. Esta codificación radicalizó el pensamiento y la acción de élites y militantes, apareciendo entonces el Derecho Laboral. La controversia entre su carácter de Derecho Social con raíces muy particulares o una rama que tiene sus raíces en el Derecho Civil, ha ocupado el interés de estudiosos del campo jurídico, sin embargo cabe observar una bastante generalizada adhesión al primer carácter por parte de la amplia mayoría de los estudiosos del tema.

Destacable fue el papel de la Iglesia Católica con su doctrina social, expresado en esta etapa en "Rerum Novarum" -1891- y más tarde en "Quadragesimo Anno" -1931-. Por otro lado el pensamiento y las acciones contestatarias, originalmente lideradas por anarquistas, que si bien no se caracterizaron por formular propuestas para la regulación del trabajo, alertaron sobre los excesos, lo que dio lugar en muchos países a la gestación de las primeras organizaciones de los trabajadores. Agotado el planteamiento anarquista, surgieron las propuestas y acciones de los comunistas y socialistas, más propositivas en cuanto estimular la conquista de derechos que integraran las primeras legislaciones laborales.

Los principios del Derecho Laboral se orientan al carácter protector del débil en la relación. Ellos son: <sup>(2)</sup>

- Sentido protector de las normas, este carácter protector se evidencia claramente en estos principios básicos:
  - "in dubio pro operario",
  - "la aplicación de la norma más favorable".
- Irrenunciabilidad - al trabajador no le está permitido desprenderse de ciertos beneficios.
- Continuidad de la relación laboral - deber de trabajar y derecho al trabajo.
- Fuerza de la realidad. Prima la realidad sobre la apariencia.
- Razonabilidad. Sentido común y ejercicio de la lógica funcional.
- Eficiencia. Tratándose de normar el trabajo organizado en empresas, y ésta necesita ser eficiente en producir bienes y servicios, para lo cual fue creada.
- Personalidad del trabajo. El trabajo no es una mercancía, sino un "hecho social", como lo expresa por ejemplo la Ley Orgánica del Trabajo en su artículo 1.

2 Ver principios generales del Derecho Laboral, pág. 126-133, Tomo I "Derecho Laboral" Rodolfo Capón Filas, Librería Editora Platense, Argentina, 1979.

De alguna manera estos principios han de operar en las relaciones de trabajo, sea cuando los legisladores legislan, la administración administra o los jueces sentencian.

Los principios orientan y apuntan a la búsqueda de la situación ideal, pero sabemos que con la legislación laboral dado su importante impacto social, económico y político, en su elaboración se hacen sentir presiones e intereses contradictorios, lo que puede traducirse a la postre en incoherencias en sus instrumentaciones e ineficiencia en su aplicación y control.

Una segunda razón que explica el surgimiento de la regulación laboral, es la **necesidad de normatizar**. Es decir, volvamos el punto de la convivencia como necesidad de la producción, lo que lleva a explicar que cada parte en esta relación necesita identificar sus derechos y obligaciones, y esa es una tarea de la normativa; hasta dónde puedo reclamar y hasta dónde debo dar.

### La regulación del trabajo en Venezuela.

El surgimiento de la regulación del trabajo en nuestro medio, obliga a fijar como referencia central la Ley del Trabajo de 1936. Si bien se trataba de una sociedad muy poco desarrollada, para la que a decir de Mariano Picón Salas estaba iniciando el siglo XX con bastante retardo.

Las élites de este período de transición hacia la modernización, reconocían la necesidad de regular el trabajo con instrumentos que recibían la influencia de los criterios dominantes en esa etapa, los que consistían en **protección y control**. Proteger a los individuos, es decir la relación individual de trabajo; pero al mismo tiempo **controlar los individuos en tanto actuaban colectivamente**, es decir las relaciones colectivas de trabajo. Hace ya varios años en mi libro "Las relaciones laborales en Venezuela", en donde se trata el proceso formativo de estos fenómenos, se identifican y precisan estas particularidades.<sup>(3)</sup>

El control de las relaciones colectivas de trabajo, venía apareciendo en las legislaciones laborales que se formaron de los años veinte en adelante (Chile en los 20s; México en los 30s),<sup>(4)</sup> asociadas al surgimiento de un movimiento de los trabajadores que abiertamente desafiaba el status quo. Pero lo importante es destacar, que el advenimiento de los procesos de industrialización demandaban la necesidad de establecer reglas de juego para las nascentes relaciones laborales.

3 Editado por Edit. Centauro 1982 (2da. edición en 1992), ver pág. 208 a 223. Antes de la Ley del Trabajo de 1936, cabe mencionar la Ley del Trabajo de 1928, pero favoreciendo nuestra hipótesis, de que los instrumentos legales en el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, surgen fundamentalmente para controlar, esta Ley previó instituciones de las relaciones colectivas de trabajo -sindicatos y convenios colectivos-, pero no lo hizo con los necesarios mecanismos para que se materializaran.

4 México con su Constitución de 1917 -Querétaro- "imprime un sello humanista al trabajo en su célebre artículo 123, que establece: ocho horas diarias de trabajo, protección a las mujeres y niños, descanso semanal, salario mínimo, prohibición de las discriminaciones, pago del salario en dinero, condiciones ambientales dignas, responsabilidad del empleador por los accidentes, poder de sindicación tanto de los

Mucho más cuando la industrialización suponía grandes inversiones de capital extranjero y nacional, que demandaban reglas definidas. Si bien con anterioridad los capitales extranjeros invertidos en las actividades primarias que adoptaron la forma de enclaves, no operaron con legislación alguna, ello fue en unas zonas y en un tiempo, que esa carencia no fue limitante para la atracción de capital extranjero, ya que éste impuso directamente las reglas que normaban el trabajo.

Pero si acaso en otras sociedades latinoamericanas el establecimiento de las regulaciones del trabajo y la industrialización podían ser asociadas directamente, ya que un fenómeno fue continuado del otro; en Venezuela, establecimiento de las regulaciones e industrialización, ocurren en tiempos bastantes distanciados. La Ley del Trabajo de 1936, reglamentada en 1938, no tuvo un órgano específico para su Administración, es decir el Ministerio del Trabajo, sino en 1945, pero lo más notorio de los desfases fue el retardado inicio de la industrialización y modernización productiva, lo cual puede advertirse a mediados de la década de los cincuenta, es decir dos décadas posterior al instrumento legal fundamental.

Aquí ocurre el fenómeno que se establece el marco normativo por un Estado con recursos -renta petrolera-, pero los actores privados de las relaciones de trabajo, organizaciones de trabajadores y de empleadores surgen consistente y establemente mucho más tarde. Cuando formalmente surgen, se observa una promoción estatal que los hace ser más bien unos protoactores.

Los móviles que han orientado las formulaciones de la legislación laboral, según nos indican los debates se orientaron, si bien a la **modernización**, ella fue enfatizada en cuanto a proteger o a controlar a los trabajadores. Sin embargo, entre las buenas intenciones de la legislación y la realidad, media en un importante porcentaje de los centros de trabajo, una brecha que no favorece a los trabajadores, particularmente en los períodos de crisis económica; tal ha sido la situación en la última década.<sup>(5)</sup> Concluyendo, los principios que han dado lugar a la regulación o normativa del trabajo, han sido:

- protección del más débil;
- normatizar o encauzar la relación de las partes;
- controlar particularmente el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo;
- modernizar el ámbito del trabajo con miras a nuevas formas de organización de la producción y nuevos modelos de desarrollo.

empleadores como de los trabajadores, derecho de huelga, protección contra el despido arbitrario, privilegio procesal para el cobro de salarios o indemnización, nulidad de los acuerdos conciliatorios que encierren renuncia a derechos laborales", Rodolfo Capón Filas "Derecho Laboral", Tomo I, edit. Platense, La Plata, Argentina, 1979, p.118.

5 Francisco Iturraspe lo expresa así "Pero esta situación ideal -como suele ocurrir entre nosotros- estaba más en el ciclo de los conceptos y en los mandatos abstractos de una normativa habitualmente discursiva, que en una realidad bastante diferente" en ponencia "Diez notas para la discusión sobre la reforma laboral en América Latina y la crisis del Derecho del Trabajo" presentada en el VI Congreso Latinoamericano de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Barquisimeto, Sept. 1993.

### III. LA MOTIVACION O DESMOTIVACION PARA EL TRABAJO

#### La organización del trabajo.

En el espacio productivo entre los instrumentos legales y los trabajadores intermedia una determinada forma de la organización del trabajo. ¿A quién le corresponde organizar el trabajo? al empleador o sus representantes, se trata de su responsabilidad y obligación. La manera de organizarlo atiende en primer lugar a la búsqueda de la acumulación de capital. Se trata de alcanzar un rendimiento satisfactorio del capital invertido. Ello lleva más que a la búsqueda de los aumentos de producción, a la búsqueda de una relación óptima entre el capital y los resultados, es decir la conocida "relación costo-beneficio".

Históricamente, el hilo conductor de la evolución de la organización del trabajo ha sido la reducción de los tiempos muertos, tanto de la fuerza de trabajo que se contrata, como de los equipos e instalaciones productivas. De ahí la superación del artesanado por la manufactura, y de ésta por el maquinismo.<sup>6</sup> Estos cambios de la forma de organizar el trabajo, han constituido en su momento cambios de paradigmas, ya que se rompe con un sentido común arraigado entre los productores y los consumidores. Sin embargo, para la manufactura y el maquinismo, no parece que la motivación a los trabajadores fuera su epicentro, más bien estos fueron degradados al desarticular las capacidades y calificaciones de los artesanos y someterlas al rígido esquema de la producción de masas taylor-fordista, donde el centro era el control de la fuerza de trabajo, constituida por ejércitos de operarios ejecutantes de tareas parceladas, donde el pensar e innovar no era esencial, sino atenerse a lo predeterminado en otras instancias. Claro que no dejó de existir un segmento minoritario de fuerza de trabajo, para quienes los empleadores no dejaron de fortalecer su motivación para el trabajo, dada la naturaleza creativa e innovadora que la división del trabajo establecida les planteaba, pero el grueso de las capacidades de un altísimo porcentaje de la fuerza de trabajo era derrochada y desperdiciada. Aquí vemos un talón de Aquiles para la motivación.

Las formas de organización del trabajo taylor-fordista se asemejan a una orquesta sinfónica, en donde cada músico tiene en sus partituras las intervenciones y las notas que le corresponden. La eficiencia es hacerlo siguiendo estas instrucciones. Pero si bien ello, fue exitoso en los inicios de la producción en masa, ya que disciplinó a una fuerza de trabajo que iba a incorporarse a estas modalidades de organización del trabajo, que tenían como objetivo de fondo producir más y a menor costo por unidad. Y por otro lado la abundancia de fuerza de trabajo con bajos niveles de formación, hacía funcional estos esquemas de trabajo.

6 Un estudio minucioso de esta relación lo realiza Julio C. Neffa "El proceso de trabajo y la economía de tiempo. Contribución al análisis crítico de K. Mark, F.W. Taylor y H. Ford" Edic. Hymánitas, B. Aires, 1990.

Pero ahora, se replantea la emergencia de un nuevo paradigma, que apela a nuevas lógicas en la organización del trabajo, que alteran la manera de entender la relación de los trabajadores con los procesos y de los trabajadores entre sí; en donde se aborda la recuperación de las capacidades más elevadas de los individuos. Los empleadores disponen en las puertas de las fábricas, con mano de obra con mayores niveles de escolaridad. Se trata de combinar lo mejor de la producción artesanal con lo mejor de la producción en masa, que llevó a su etapa superior el taylor-fordismo. Por ello se replantea el tema de la motivación. Los sistemas de organización del trabajo han despilfarrado capacidades valiosas del ser humano. Haberse dado cuenta que existen nuevas lógicas que rescatan el mejoramiento continuo implica apelar a la motivación.

La manera como los empleadores organizan el trabajo toma en cuenta el marco normativo establecido. Además las relaciones de trabajo ponen a disposición de los actores de la producción un sistema propio para elaborar sus reglamentaciones, en cuanto a las especificidades de determinados actores y/o centro de producción, tal es el sistema de negociaciones colectivas. Con este sistema existe una vía para involucrar a la fuerza de trabajo en asuntos propios de la organización del trabajo. Además son los actores los que luego asumen la inspección de sus propios acuerdos. Lo que es más realista si se tiene conciencia de que no existe capacidad estatal para inspeccionar cada centro de trabajo.

En las Ciencias Sociales, particularmente la Psicología Industrial, las Relaciones Industriales, la Sociología del Trabajo y la Administración de Empresas, han formulado planteamientos en cuanto a la motivación para el trabajo.

#### La capacidad de los actores de proveerse reglas.

##### Lo extra-productivo.

Con este sistema los actores pueden diseñar esquemas favorables o no, a la motivación para el trabajo. Evaluar como ha sido encarada esta herramienta a lo largo de varias décadas, nos lleva a identificar algunas conclusiones relacionadas con el tema central de esta ponencia.

Cuando surgieron las primeras negociaciones en el país, las de las compañías petroleras, estas adoptaron un complejo conjunto de temas que trascendieron los ámbitos productivos y se extendieron a los ámbitos familiares y comunitarios. Esto se explica por el carácter de enclave como funcionó la actividad productiva. Alejada de los centros urbanos y en zonas precarizadas en cuanto al desarrollo de infraestructura. Las propias inversiones transnacionales se encargaron de desarrollar lo que en otras zonas y ciudades era labor del Estado. El mismo esquema se repitió en la zona del hierro con las empresas mineras extranjeras y más tarde con las propias empresas públicas.

Este patrón de temas asumidos por las negociaciones colectivas, se hace extensivo a las unidades productivas que lentamente van surgiendo, hasta que el "boom" de la industrialización, en las décadas de los sesenta y setenta, completa

un universo significativo de unidades con negociaciones colectivas. Si bien ya estos casos se trata de espacios urbanizados dotados de moderna infraestructura, pero las negociaciones adoptan el patrón aprendido por los pioneros de las relaciones de trabajo, en los campos petroleros y las minas del hierro.

Es por esta razón que se observa que la herramienta de la negociación colectiva, adoptó un notable esfuerzo en tratar temas relativos al ámbito extra-productivo. Aquí entran los servicios médicos, odontológicos, farmacéuticos, recreacionales, turísticos, educacionales, deportivos, provisión de alimentos, comedores, transporte.

También es válido considerar que al incluirse estos aspectos en el contenido de la negociación colectiva, las partes implícitamente reconocían que los servicios públicos en estas zonas eran inexistentes o no confiables.

No se niega que estas condiciones extra-productivas juegan un papel importante en la motivación para el trabajo. Como decía un trabajador, "... como va uno a trabajar bien si tiene un hijo enfermo y ni siquiera tiene un servicio médico en el cual confiar, porque tiene que depender de un hospital público...". La observación que se destaca, es el énfasis que ha tenido el sistema de negociación en atender lo que en otras circunstancias sería materia del mercado o de los servicios públicos. Tiene un mérito el esfuerzo aplicado en dar respuesta a todos estos temas, pero el precio ha sido la desatención de lo productivo, que es condición de existencia del centro de trabajo y del empleo.

Este patrón de contenido y de temas abordados en el mecanismo eje para la creación de reglas, por parte de los propios actores, ha tenido su influencia en el imaginario dominante en el conjunto del sistema laboral; es decir el que los instrumentos legales en el ámbito del trabajo privilegian lo extra-productivo.

### Lo productivo.

La motivación para el trabajo requiere hacer del centro en donde se trabaja, un lugar satisfactorio en sentido amplio. La satisfacción inicial es la remuneración que se recibe, la revisión y ajuste acorde con factores económicos y sociales.

Como ya se indicó, el empleador tiene la responsabilidad de organizar el trabajo y cuenta además con el sistema de negociaciones colectivas para convenir las transformaciones que se planteen. Además mecanismos de información y consulta están a su disposición.

Integrar más lo productivo al sistema de negociaciones, daría lugar a vincular más estas reglas con la motivación para el trabajo. Un ejemplo frecuente son las primas de asistencia, de puntualidad. En donde éstas se han establecido, han ayudado a disminuir los índices de ausentismo y retardismo.

Se entiende que el sistema laboral venezolano, en su comportamiento tradicional no se vio compelido a alcanzar índices de excelencia y competitividad, como ahora lo demandan las condiciones de apertura e internacionalización a las que se

exponen los productores locales. En tanto todo el sector productivo recibía en alguna medida las ventajas del rentismo petrolero, ello difería la aplicación de formas de trabajo, de negociación colectiva y de relaciones laborales en general, que privilegiarían el quehacer laboral motivado y con alta productividad. Es por lo que motivar para el trabajo, viene a ser ahora un asunto decisivo en el ámbito laboral.

## IV. ALGUNAS SITUACIONES CONCRETAS: INSTRUMENTOS LEGALES Y MOTIVACION

**Si bien la intención de los instrumentos legales es proteger a los trabajadores y regular la relación de trabajo, en la realidad deben cumplirse ciertos requisitos para que no ocurran desviaciones a este propósito. Veamos algunos casos.**

### La seguridad y la claridad normativa.

En tanto existan conceptos claros en la legislación laboral, que faciliten el trabajo de los intérpretes, sean los propios administradores empresariales, gubernamentales o los judiciales, ello reforzará el sentimiento de seguridad que coadyuve y oriente hacia la motivación para el trabajo.

Venezuela cuenta a su favor, el que su legislación laboral no es dispersa. La Ley Orgánica del Trabajo contribuyó a fundir varios instrumentos en uno solo. La dispersión normativa obliga a manejar una compleja red de instrumentos que darían lugar a que los administradores centren sus esfuerzos más en los medios que en los fines, al tiempo que se dificulta el proceso de administrar y vigilar, por parte del Estado.

En cambio nuestra tradición muy "legalista" da lugar a ciertas consecuencias, que no favorecen la atmósfera motivacional como son:

- cierto inmovilismo al no tomarse acciones por no estar indicadas expresamente en las leyes.
- ambigüedad en texto e interpretación; incluso observable en negociaciones colectivas desarrolladas por los propios actores.<sup>(7)</sup>
- desgaste y tensiones, derivadas de engorrosos procesos administrativos o judiciales.

El sistema normativo establecido y la cultura de los actores, construyó una trama que refuerza desconfianzas, obligando a invertir significativos esfuerzos en procesos de interpretación y armonización de criterios. El sistema normativo y de

7 Un buen ejemplo lo ofrece la "Cláusula del Comedor"; el Abogado negociador por el Sindicato, justificaba la inclusión de un confuso y ambiguo texto en esta materia. Junto a los Directivos Sindicales se contentaban con el solo hecho de incluirlo, ya que antes no había nada en el contenido del convenio, no importando la difícil operatividad de lo firmado. Una interrogante que queda en un caso como este, ¿están los representados conscientes de la ventaja de la ambigüedad deliberada?

negociaciones ha logrado paz laboral, pero no cooperación. Se mantienen reservas.

### **Oportunidad.**

El carácter de motivador de los Instrumentos Legales, en el supuesto de que ese sea un elemento importante en la intención de los legisladores, o de los reglamentistas, puede desaparecer si ocurren extemporaneidades o deficiencias en su aplicación.

Si se entienden los aumentos de salarios como una herramienta motivacional para el trabajo, la carencia en nuestro país de mecanismos sistemáticos y consensuales de revisión de los salarios mínimos, da lugar a que estos sean revisados luego de un largo proceso de debate y emisión de opiniones, en donde se paralizan contrataciones de personal, aumentos de sueldos, negociaciones colectivas, ocurriendo al final un incremento, que por la conducta empresarial predominante de hacer aumentos de precios desproporcionados con relación a los aumentos salariales, lo que es aumentado en el instrumento del Ejecutivo o del Congreso resulta inmediatamente absorbido por los aumentos de los precios.<sup>8</sup>

También es importante destacar que los aumentos salariales colectivos son compensatorios y no aumentos netos de salarios.

### **¿Motiva el tener un empleo estable?**

Sobre esta pregunta se observan posiciones polarizadas, que dicen:

- Posición A (motivación + seguridad): que sí motiva, ya que el tener un empleo seguro da tranquilidad, reduce ansiedades; los trabajadores pueden tomar sus vacaciones con la confianza que al regreso tendrán su empleo esperándolo;

- Posición B (desmotivación + seguridad): no motiva porque se desarrolla un sentimiento de propiedad del cargo, que basta con cumplir con el mínimo esfuerzo, para evitar el riesgo de proveer argumentos que puedan aplicarle un despido por causa justificada o ser objeto de un expediente por falta grave;

- Posición C (motivación + inseguridad): para ganarse la seguridad en el empleo, "tengo que ganármela cada día, dejarme ver, mostrar mi competencia... es decir trabajar duro cada día";

- Posición D (desmotivación + inseguridad): no motiva porque no hay confianza de que mañana pueda conservar el empleo, se reconoce que no tiene sentido trabajar responsablemente porque predomina la arbitrariedad y no se reconoce el esfuerzo.

8 Acerca de la importancia de o sistemático, valgan dos casos de revisión y actualización de Salarios Mínimos. Colombia, tiene su Consejo para la materia, fijando cada fin de año el monto del salario mínimo para el año que se inicia. Japón fija esta materia en las negociaciones anuales de la primavera. Lo importante del proceso es que rutiniza este debate, sistematiza el proceso, ofrece confianza a las partes, es un antídoto contra las arbitrariedades.

Veamos situaciones concretas en el sistema laboral venezolano.

Los funcionarios de carrera administrativa, servidores del Estado, se les provee estabilidad absoluta. Se necesita el levantamiento de un expediente razonado y justificado de las faltas cometidas, para proceder al despido de un funcionario. ¿Son trabajadores motivados? la motivación para el trabajo, no parece ser mayor que en centros productivos privados en donde se puede ser despedido por cualquier circunstancia del mercado o porque el empleador no le quiere ver más la cara a un trabajador. El sólo hecho de pagar doble al despedido injustificado, no ha sido suficiente impedimento para desprenderse de fuerza de trabajo.

Parece cierto entonces que la sola estabilidad en el empleo, no es suficiente motivación para el trabajo. Que la combinación seguridad y desmotivación (Posición B), es ampliamente observable en empleos públicos. Esto obliga a tener presente otros factores.

También es importante analizar otras realidades nacionales que provocaban regímenes de estabilidad. Por ejemplo, en Perú el gobierno militar de Velasco estableció un sistema de estabilidad absoluta, replanteado años más tarde por el gobierno de Alan García (sistema ya desaparecido bajo el actual régimen de A. Fujimori).

Si adoptáramos unos indicadores que permitieran inferir la motivación en el trabajo, como son Asistencia al trabajo, No. de horas trabajadas y Antigüedad en el empleo, Perú muestra una alta protección al trabajador, pero al mismo tiempo muestra índices bajos de motivación.<sup>9</sup>

En cambio muestra resultados exitosos el régimen de empleo de por vida en el Japón; el cual no reposa en una determinada legislación, sino en un sistema de valores de responsabilidad recíproco entre los empleadores y los trabajadores. Si bien aplica este régimen para los grandes centros de trabajo y sólo para los empleos masculinos, el colectivo de trabajadores implicados es significativo.

Además sirve el régimen para darle vida al concepto de capital humano. Trabajador y empleador se identifican más allá de las contingencias y alteraciones propias del mercado laboral. Asumiendo cada uno compromisos de identidad, que dan lugar a la justificación de que tenga sentido hacer cuantiosas inversiones en los jóvenes trabajadores, ya que son recuperables y reproducibles porque se trabaja en función del largo plazo.

Las experiencias nacionales y extranjeras nos invitan a reflexionar sobre el valor de los IL y el tema de motivación, entendiendo que esta es una herramienta importante para el mejoramiento de la productividad. Los IL aisladamente no son la piedra de tranca para que la productividad sea alta o baja, previamente habría

9 Ver Adriana Marshall "Consecuencias económicas de los regímenes de protección de los trabajadores en América Latina" en *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 113, 1994, No. 1, pp. 58-79.

que tener presente otros factores como los que siguen:

- Disponibilidad de fuerza de trabajo;
- Costos laborales;
- Progreso tecnológico;
- Apertura económica;
- Capacidad utilizada;
- Dinámica de los mercados;
- Estructura de la manufactura;
- Tasas de desarrollo;
- Tasas de inversión.

Después de considerar estos factores es donde toca abordar la normativa laboral.

### ¿Motiva el cobrar -doble- al ser despedido injustificadamente?

El establecimiento de la estabilidad relativa que consiste en castigar o penalizar económicamente al empleador, cuando éste realiza un despido sin causa justa, cobró enorme importancia en el país, al ponerse en vigencia la Ley contra Despidos Injustificados -1974-. Se trataba de un período de bonanza económica que no inhibió al empresariado adherirse a esta modalidad.

Sin embargo, en los siguientes años de alto nivel de empleo que el país disfrutó hasta 1980, este instrumento facilitó una alta rotación de personal. Luego con la crisis económica y la pérdida sistemática de empleos formales, los niveles de rotación bajaron al menos aquellos que eran resultante de la propia iniciativa de los trabajadores. Quedó a disposición de los trabajadores un mecanismo que premiaba al trabajador injustamente despedido, pero también una herramienta que hábilmente manejada la disfrutaban trabajadores que no eran objeto de ninguna arbitrariedad, sino que querían cambiar de trabajo y al mismo tiempo aspiraban ser beneficiarios de la sanción económica prevista para los empleadores que despedían sin causa justificada. Por ejemplo, un trabajador que por razones personales, no podía seguir prestando servicios a un determinado empleador, sabía que si renunciaba cobraría sus prestaciones sociales, pero no la indemnización por despido injustificado (cobraría sencillo, 30 días por año de servicios) entonces creaba hábilmente las condiciones para entonces ser despedido injustificadamente (cobrando entonces doble, 60 días por año). Si el patrono se abstenía de despedirlo, tenía un obstáculo a cualquier esfuerzo de motivación. En las grandes empresas o en las de mayor capacidad económica, han optado por pagar doble aún renunciando.

### La instrumentación y aplicación.

Aprobada un IL toca crear las instituciones con las cuales va a ser aplicado. Los objetivos del IL requieren ser vehiculizados por instituciones que pueden ser anteriores al naciente instrumento o nacer con él. Estas instituciones forman el corpus de la Administración Pública del Trabajo. También se observan las que han de crear los actores de la producción. No se analiza en este breve artículo el funcionamiento de estas instituciones, particularmente las públicas, pero evidentemente es una tarea necesaria.

En cuanto al problema de instituciones que no se crean y por tanto limitan la aplicación de un IL, se tiene el caso de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo -LOPCYMAT-, aprobada en 1986 y sin que hasta la fecha se hayan instalado y funcionado los mecanismos creados por ellas para su aplicación.

La motivación derivada de adecuadas condiciones ambientales, encuentra obstáculos al no ponerse en práctica las instituciones necesarias. En este caso el Consejo Nacional y el Instituto, ambos de Prevención, Salud y Seguridad Laboral. Parece ser que las oposiciones a su implementación, señalan dificultad de aplicación del instrumento LOPCYMAT.

Sin entrar a analizar pormenorizadamente las causas y razones de la oposición en este caso concreto, es válido señalar brevemente una consideración general. Se trata de la viabilidad de implementación de los instrumentos legales.

La aprobación de un instrumento y su aplicación, son dos ámbitos que no siempre marchan unidos. Especialmente el que en lo primero predominan factores sociales y políticos, en tanto lo segundo tiene que ver además con lo económico y lo técnico.

Otro ejemplo en este sentido, lo apreciamos al observar en la Ley del Trabajo de 1936, al incluir la disposición que favorecía la creación de las salas cunas (posteriormente devinieron en guarderías infantiles), también el mecanismo de crear los consejos regionales para la determinación de los salarios mínimos. En lo primero pasaron décadas sin instrumentarse, y lo segundo terminaron los 55 años de dicha ley y no llegaron a constituirse. Una explicación descansa en lo sofisticado de estas instituciones para el nivel de desarrollo del sistema de relaciones de trabajo. También es razonable agregar, la existencia de opositores fuertes a la instrumentación de determinada institución.

### A trabajo igual ... salario igual.

Este principio nació animado de justicia, ya que con él se combatió la discriminación que daba menor paga a la mujer con relación al hombre, al negro con relación al blanco, al indígena con relación al criollo, al de origen urbano que al de origen rural. Es un principio anti-discriminación, perfectamente compatible

con la equidad y la justicia.

Pero el desempeño laboral aún en similar categoría u ocupación, puede ser diferente. El artesanado valoró el aprendizaje y las diferencias en el hacer y el saber, y fue exigente en la concesión de las categorías. Pero luego el maquinismo, uniformó los oficios a un nivel elemental. El taylorismo se encargó de que las tareas fueran predeterminadas, y sometidas a una rigurosa separación entre el concebir y el ejecutar, por lo que se esperaba de cada trabajador un rendimiento "standarizado". El centro de producción pretendía funcionar como una orquesta sinfónica, en donde cada quien tenía una partitura que tocar, y salirse de ella significaba el caos. En esas circunstancias el principio de "a trabajo igual, salario igual" conciliaba con expectativas de desempeño que se suponían debían ser iguales... de no ser así por estar debajo de la línea "standard", el trabajador no servía y por tanto debía ser cambiado o despedido. Pero irónicamente, si el trabajador se desempeñaba por encima del "standard" alteraba la orquesta sinfónica. A sabiendas de tal circunstancia y del peligro que encerraba el que los "standares" se subieran, preferían los trabajadores actuar a un ritmo adecuado... el trabajo a reglamento. Esto ha sido consecuencia del principio "a trabajo, igual salario". Los nuevos paradigmas productivos, advierten la necesidad de remunerar de acuerdo al desempeño. Establecer una línea más vinculante entre el salario y el esfuerzo, entre el salario y el saber, así como la creación. Se estima que ello armonizará un tanto más salario y motivación para el trabajo, mientras... no deja de plantear inconvenientes la aplicación del principio analizado.

## **V. ALGUNAS IDEAS Y PROPUESTAS PARA LA INVESTIGACION Y LA ACCION**

### **Organización del trabajo con participación de los trabajadores y establecimiento de un compromiso.**

Fomentar la participación de los trabajadores en los asuntos relativos a la organización del trabajo. Se trata de materializar el concepto de concertación, pero en el nivel más inmediato, en donde los actores pueden tocarla y sentirla.

La manera como se organiza el trabajo de modo autoritario, contribuye a hacer evidente una mayor alienación, en la relación del trabajador con la organización para la cual trabaja. Invitarlo y fomentar su participación aprovecha más sus capacidades y potencialidades. En el país existe tradición de participación en los Comités de Higiene y Seguridad Industrial, conviene evaluar más sistemáticamente estas experiencias, para fortalecerlas y extraer de ellas lo más conveniente al propósito de fomentar una participación que abarcaría temas más amplios.

### **Visión de largo plazo, que incluya a toda la fuerza de trabajo y sus representantes.**

- Asegurar unas relaciones con las organizaciones representativas de los trabajadores, que tengan visión de largo plazo. En general, trascender el

cortoplacismo en las relaciones con los trabajadores, ofrece la oportunidad de proveer sentido estratégico al ámbito de las relaciones laborales. Para los empleadores, lo estratégico se orienta más hacia el exterior de la empresa, como sus relaciones con el mercado, con los proveedores, con los centros de desarrollo y innovación. Pero es débil el enfoque estratégico con sus propios servidores, a lo sumo con el nivel gerencial.

### **Fomentar mecanismos directos para la solución de conflictos.**

Dado lo complejo de ciertos mecanismos administrativos y judiciales, se debe fomentar el establecimiento de mecanismos propios y directos de solución de las diferencias entre las partes. Acercar a los propios actores los instrumentos para auto-regular sus diferencias, es poner en práctica la descentralización en los ámbitos laborales. Se trata de ir orientando a las partes en el establecimiento de mecanismos bipartitos o tripartitos, que sea instancia básica para atender los diversos asuntos del trabajo y la producción, que interesen a las partes. Que en estos mecanismos exista la representación del sindicato, y si fuere un centro de trabajo sin organización sindical igualmente los propios trabajadores no tengan limitaciones para que junto a la representación empresarial se constituyan.

### **Premiar las buenas políticas laborales.**

Así como se premia la calidad de los productos y servicios, debieran de instituirse reconocimientos para aquellas políticas laborales exitosas.

Por ejemplo, una empresa que en un determinado lapso de tiempo, logre los siguientes resultados:

- no despidió a ningún trabajador;
- aumentó su productividad y calidad de sus productos;
- redujo sus índices de accidentabilidad;
- contribuyó al mejoramiento del ambiente interno y externo;
- generó un número notable de horas de entrenamiento y perfeccionamiento de su fuerza de trabajo;
- determinado número de hallazgos tecnológicos;
- mejoró los salarios reales;

Por supuesto que todo esto tiene que ser compatible con un desempeño económico saludable, en cuanto a la atención de sus mercados y clientes. Con este extraordinario desempeño esa organización, empleadores y trabajadores se sentirán orgullosos, si la sociedad les reconoce y premia. Así mismo los consumidores y usuarios de sus productos o servicios, tendrán una razón adicional para brindarles su preferencia.

## Foro Nacional para el Análisis Laboral

Hace falta un escenario de análisis laboral que permita en un marco plural, reconocer de qué manera se comportan las relaciones entre empleadores y trabajadores. Pudiera partir de una Comisión Nacional que sirva de asesora al más alto nivel en cuanto a políticas laborales. El Ejecutivo y el Parlamento se alimentarían de sus consideraciones. En los sectores de mayor nivel de organización, pudieran crearse las Comisiones Sectoriales. Los medios académicos tendrían un importante papel de ejecutantes de los estudios y diagnósticos, encomendados por estas comisiones.

De los asuntos a ser objeto de consideración especial, en este Foro Nacional con sus distintas Comisiones Sectoriales, obviamente uno de ellos sería la motivación para el trabajo.

### INSTRUMENTOS LEGALES (IL)

Motivación ?	Desmotivación ?	- Leyes
PARA EL TRABAJO		- Reglamentos
	CUALES	- Decretos
	IL	- Convenios colectivos
		- Convenios OIT

### ¿COMO SE ABORDARA EL TEMA?

#### MULTIDIMENSIONALIDAD DEL FENOMENO

- I Identificar y justificar un enfoque.
- II Explicaciones al surgimiento regulación del trabajo.  
Bases sistema venezolano.
- III Motivación o desmotivación para el trabajo.
- IV Contradicción: Instrumentos Legales  
y la Organización del trabajo.
- V Ideas y propuestas

## NATURALEZA CONTROVERTIDA DE LA MOTIVACION

### (TRABAJO SUBORDINADO)

#### ¿LA MOTIVACION PARA EL EMPLEADOR?

- Asistencia
- Puntualidad y responsabilidad
- Ejecución correcta
- Corrección anormalidades y cooperación.

#### ¿LA MOTIVACION PARA EL TRABAJADOR?

- Remuneración adecuada
- Funcionalidad de la organización del trabajo
- Ambiente y trato.

### ENFOQUE

Derecho del trabajo  
Organización del trabajo  
Relaciones de trabajo

### ACTORES —> REGLAS DE CONVIVENCIA

Organos públicos



LEGISLA - REGLAMENTA  
SANCIONA - JUZGA  
INSPECCIONA - CONTROLA  
ARBITRA - CONCILIA  
PROMUEVE DESARROLLO

>REALIDAD

>INTERESES DE LOS ACTORES

¿SOCIOS U OPUESTOS ?

REGULACION DEL TRABAJO

RAZONES

>

- = PROTECCION
- = NORMATIZAR
- = CONTROLAR
- = MODERNIZAR

DERECHO DEL TRABAJO

> PRINCIPIOS

- 1- "IN DUBIO PRO OPERARIO"
- 2- APLICACION NORMA MAS FAVORABLE
- 3- IRRENUNCIABILIDAD
- 4- CONTINUIDAD
- 5- FUERZA DE LA REALIDAD
- 6- RAZONABILIDAD
- 7- EFICIENCIA
- 8- PERSONALIDAD DEL TRABAJO

### ¿MOTIVACION O DESMOTIVACION?

LA ORGANIZACION DEL TRABAJO

EMPLEADOR > BUSQUEDA

ARTESANO > MANUFACTURA > MAQUINISMO

NUEVO PARADIGMA ORGANIZATIVO

ACTORES Y NEGOCIACIONES



EXTRAPRODUCT.

PRODUCTIVO

### INSTRUMENTOS LEGALES Y MOTIVACION ?

#### ALGUNOS PROBLEMAS...

- 1- Seguridad y claridad normativa
- 2- Oportunidad
- 3- ¿Motiva el empleo estable?
- 4- ¿Qué motivación ofrece el cobrar doble?
- 5- Instrumentación y aplicación
- 6- A trabajo igual ... Salario igual

### IDEAS Y PROPUESTAS: INSTRUMENTOS LEGALES Y MOTIVACION

- 1- Organización del trabajo con participación de los trabajadores
- 2- Compromiso
- 3- Visión de largo plazo
- 4- Favorecer mecanismos directos
- 5- Premiar las buenas políticas laborales
- 6- Foro nacional para el análisis laboral



**Carlos Eduardo Febres**

Sociólogo y Doctor en Ciencias Sociales egresado de la Universidad Central de Venezuela.

Profesor e Investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de esa casa de estudios, y de la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB).

Director del Centro de Investigaciones Grupo de Estudios Laborales (GEL), y miembro de la Comisión Presidencial para el estudio de la Seguridad Social y las prestaciones sociales.

Es consultor del Banco Interamericano del Desarrollo (BID), de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y del Instituto de Estudios Sociales de La Haya (ISS).

Ha publicado los siguientes trabajos:

*Matriz Comparativa entre las tres versiones del Proyecto de Ley de Prestaciones Sociales., 27 de febrero: Dos años después, o para no olvidarnos e Historia de las centrales sindicales en Venezuela.*

## "UNO TIENE QUE TRABAJAR, PORQUE SI NO COMO VIVE" LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO

*Carlos Eduardo Febres*

### Criterios de base

**A**PROXIMARSE a la percepción que poseen los trabajadores venezolanos sobre el trabajo, obliga a una distinción conceptual entre sentido y cultura del trabajo. Para Carboni por sentido del trabajo se entiende la significación, la utilidad y los valores que constituyen la representación que cada individuo ha aprehendido de su espacio-tiempo laboral y que interactúa con su representación de la realidad social total en la experiencia inmediata y cotidiana. Por cultura del trabajo se entiende el conjunto de ideas, reflexiones, estudios que se refieren al sentido que el trabajo tiene para los individuos y que constituyen el cuadro normativo de referencias e indican las perspectivas de modificación del sentido y de la realidad del trabajo. La cultura del trabajo no se limita al discurso, porque es ella misma una práctica, aunque simbólica, que sustancia la acción social.<sup>(1)</sup>

Hablar de la significación que posee el trabajo para el trabajador, y particularmente para el obrero actual venezolano, es referirse a un punto de encuentro entre el sentido y la cultura del trabajo.

La conformación de una cultura del trabajo es fruto de un largo proceso de gestación y sus componentes pivotaes son, de ordinario, de larga data histórica, trascendiendo el contenido instrumental, más de corto y mediano plazo, que caracteriza al sentido del trabajo. Es por ello que en la búsqueda de las claves sociosimbólicas es necesario el rastreo de los orígenes, que conforman la base matricial de un modelo valorativo y normativo en relación con el trabajo.

### La conformación histórica de la matriz valorativa

La temprana colonización española desarrolló una política indígena dirigida a garantizar la disponibilidad de mano de obra, como base para la consolidación de sus poblados y la explotación económica. La Corona se debatía entre el uso destructivo que hacían de los indígenas los colonizadores y las razones morales

1 Carlo Carboni. *Lavoro e culture del lavoro*. Editorial Laterza. Roma. 1991, p. 160-161.

y religiosas que exigían su protección y cuidado. Como consecuencia de esta contradicción la esclavitud fue admitida como un mal necesario y condicionada a unos estrictos requisitos, que como fue práctica habitual en este período, quedaron reducidos al papel, pues los soberanos siempre terminaron accediendo a las apremiantes solicitudes de sus colonizadores.

Aún cuando es importante destacar que la esclavitud no era para España una institución nueva, no es menos cierto que las modificaciones con las cuales se entronizó en América, no dejan de guardar diferencias apreciables con su versión peninsular.

Para nuestro objeto lo importante a privilegiar es que para un numeroso contingente de la población indígena, que tuvo su primer contacto con los españoles, desde 1492 hasta 1549, la esclavitud fue su temprana vinculación con el trabajo del hombre blanco. <sup>(2)</sup>

Para las diversas comunidades prehispánicas de Venezuela el trabajo era una actividad central, base de su subsistencia, pero ajena a la idea de acumulación, lo que le confería un sentido distinto, no sólo al trabajo sino también al ocio. El trabajo era una actividad finita, con objetivos delimitados, cuyo cumplimiento implicaba la suspensión de la misma. La lógica estructural del pensamiento indígena establecía una identificación entre una actividad, que por dura y monótona que pudiese ser, producía una relación de beneficio directa entre la inversión del esfuerzo y el resultado obtenido. <sup>(3)</sup>

Los indígenas utilizaban a los prisioneros de guerra en sus actividades laborales, pero no había una labor específica que desempeñara el prisionero; él participaba como cualquier otro miembro de la tribu, de acuerdo a sus ritmos y obligaciones habituales. Su cautiverio era temporal y en forma alguna era asumido como una "cosa", a la cual se utilizara y se explotara, de forma distinta a como podía utilizarse la mano de obra de la propia tribu.

El caso tal vez más palpable del choque entre dos culturas del trabajo, se da en la explotación de los placeres perliíferos de Cubagua. Las perlas habían sido un componente fundamental de la cultura ceremonial de nuestras comunidades prehispánicas y su pertenencia componente de prestigio y demostración de status, pero su acumulación no estaba prevista, ya que su uso restringido y ocasional lo desvalorizaría su conversión en simple objeto del trueque cotidiano. La utilización de la mano de obra indígena como buceadores, que eran obligados a inmersiones continuas, no sólo causó una elevada mortalidad entre los indígenas, sino agotó prontamente los recursos y estableció una relación de servidumbre y dependencia desconocida, para ese entonces, en el territorio de la actual Venezuela.

2 Morella Jiménez. *La esclavitud indígena en Venezuela (Siglo XVI)*. (Fuentes para la Historia Colonial de Venezuela). Biblioteca de la academia nacional de la Historia. No. 185. Caracas. 1986.

3 Mario Sanoja e Irida Vargas. *Antiguas formaciones y modos de producción venezolanos*. Monte Avila Editores. Caracas. 1978.

Las encomiendas, institución establecida en América por los españoles, en reproducción del régimen de señorío peninsular, tuvieron como intención formal evitar la esclavitud de los indígenas y colocarlos bajo la "protección" de los encomenderos. Si bien es cierto, que en ellas se prohibió el trabajo de explotación de minerales y de perlas, también lo es que se consagró el tributo, en servicios personales, que permitió la utilización brutal en algunos casos y abusiva en la mayoría, de la mano de obra indígena.

Los resguardos indígenas, que en su origen eran una superficie poseída colectivamente por un pueblo o una comunidad indígena, bajo la protección de las misiones o doctrinas, no eliminó, a pesar de su intención, la existencia del trabajo forzado y duro. Esta situación se prolongó hasta 1810, lo que obligó en la Constitución Federal de 1811, a que se estableciese que a: "... la parte de Ciudadanos que hasta hoy se han denominado indios" (...) "...se prohibía se les obligase a realizar trabajos gratuitos contra su voluntad. <sup>(4)</sup>

La esclavitud negra es otro de los componentes de la cultura del trabajo colonial. Con el argumento de la protección a los indígenas, la Corona admitió la introducción de la esclavitud en Venezuela. Los primeros esclavos fueron traídos por los Welser y ya a mediados del siglo XVI, su presencia era tan significativa, que algunos esclavos participaron en el alzamiento del Negro Miguel en 1555.

La esclavitud de los negros se sumó a las otras formas de trabajo explotado que existían en el régimen colonial, pero introdujo un conjunto de variantes en la estructura de la fuerza de trabajo, en la organización de los procesos productivos y en las relaciones de trabajo. La conceptualización del esclavo como objeto y la relación estrictamente económica en su adquisición, introdujo un criterio de rentabilidad en el trabajo hasta ese momento desconocido para una cuota importante de la población indígena. La relación inicial con el esclavo era la de la adquisición de un instrumento de trabajo, a la cual se le había asignado un valor, cuya tarea inmediata era la de recuperar lo que en él se había invertido. El trabajo era la mediación existente entre el amo y el esclavo, los demás componentes eran secundarios frente a esta relación central.

Pero no sólo arribaron a América españoles que hicieron fortuna. Desde temprano venían en los navíos blancos pobres, habitualmente campesinos, o de "oficio reconocido" que procedían de la Península, huyendo de difíciles condiciones de trabajo y de pobreza. Estos "blancos de orilla", constituyeron una mano de obra vital para la edificación de los nuevos poblados y la reproducción de la vida ciudadana en nuestro territorio. Su exclusión social, como producto de la rígida estructura estamental, convertía a su actividad, es decir a su trabajo, en el único valor de cambio para acceder a los bienes y servicios necesarios para su reproducción y a su calificación como "persona de bien" en la sociedad colonial. El trabajo para el blanco pobre y posteriormente para el pardo, no era la expresión

4 Fundación Polar. *Diccionario de Historia de Venezuela*. Caracas. 1988, p. 374.

de una bien reconocida autoestima, sino la evidencia de su incapacidad de haber tenido acceso a las encomiendas y repartimientos, que lo hubieran sustraído del trabajo y convertido en un rentista.

Esta heterogénea realidad de la estructura de la fuerza de trabajo en la Venezuela colonial va conformando una cultura del trabajo, donde el sujeto activo de la actividad laboral, no identifica al trabajo como asociado a la libertad, al prestigio, a la gratificación personal y al beneficio socio-económico. El trabajo adquiere todas las connotaciones negativas de la esclavitud, la explotación, los bajos ingresos, la exclusión social y la pobreza. Esta situación no es corregida por la independencia, que por el contrario la reafirma, no sólo dejando perdurar la esclavitud hasta el 24 de marzo de 1854, sino reproduciendo una sociedad estamental, que contenía en su seno los privilegios de una minoría, a expensas del trabajo duro, alienante y desgratificador de la mayoría.

En Venezuela, por todo lo anteriormente expuesto, nos encontramos con una compleja dinámica, con planos y niveles estructural y valorativamente distintos en relación con el trabajo. Se superponen, se solapan, se entrecruzan nuestras propias y variadas tradiciones culturales sobre el sentido y significación del trabajo, con patrones exógenos que no acaban de fusionarse con ellas, sino generan un enrevesado sincretismo, lleno de dualidades, ambigüedades y contradicciones. La estructura colonial creó dos discursos contradictorios sobre el sentido, valoración y utilidad del trabajo. Una línea afirmaba su obligatoriedad como sanción, acompañando al sentido de dominación e identidad cultural que significaba la encomienda: el trabajo obligatorio y sin disfrute para el indio encomendero era la lectura y la valoración que a él se le transmitía del sentido y la práctica del trabajo. En el modelo esclavista se le suma la idea del trabajo como "no libertad", el trabajo era la consecuencia de la esclavitud y no un valor para el crecimiento y desarrollo del sujeto, en ninguna de sus dimensiones personales, sociales o espirituales. Esta línea sobre el trabajo-castigo era acompañada por la línea del trabajo-deber, donde la prédica del trabajo como posibilidad de enriquecimiento, como satisfacción personal, eran parte del discurso moralizador del hombre blanco dominante; pero este era el discurso dirigido a sus compañeros de clase, donde al trabajo se le adjudicaba una valoración distinta a la que tenía para el esclavo que mojaba la pluma con la cual el hombre blanco escribía su discurso sobre la dignidad del trabajo. Los blancos pobres y los pardos no son la síntesis creativa de esa lectura contradictoria del trabajo, son el terreno propicio para un sincretismo rico y variado, pero desprovisto de un proceso de ruptura, que los proyectara hacia una nueva sociedad, con una nueva práctica y una nueva valoración del trabajo.

El período republicano no resuelve la contradicción y el trabajo, compañero cotidiano de la mayoría de la población, no es necesariamente amado, ni socializado como un valor espiritual, sino como una simple estrategia de sobrevivencia. Es bien cierto que la esclavitud formal desaparece con José Gregorio Monagas, pero el trabajo obligante y ausente de contraprestaciones equivalentes, continúa siendo

el modelo dominante en nuestras actividades económicas.

Falta, a nuestro juicio, mucho camino por recorrer en el análisis del significado de los cambios ocurridos en los modos y los estilos de vida de la población como consecuencia de la aparición social de la explotación petrolera. Pero pensamos, que provisionalmente, pueden formularse algunas hipótesis en lo que a la dimensión trabajo se refiere. No es casual, que en aquellas zonas donde la pequeña producción agrícola y ganadera jugaba un papel dominante, se estructurara un estilo de vida donde el esfuerzo constante, es asociado a la cotidianidad, y vinculado al bienestar, a diferencia de aquellas zonas, donde las variadas modalidades de plantación generan un estilo de vida en el cual se valora el azar y la oportunidad, tanto o más que el esfuerzo sostenido, que históricamente no había comportado ningún beneficio en la mejora objetiva de su calidad de vida.

### El contexto y los hechos recientes

Ahora bien, estamos en la Venezuela que concluye el siglo XX y que llena de dudas, temores y complejos avizora un nuevo milenio, el cual no es garante de un futuro con alguna certeza de mejoría radical de las condiciones de vida para la mayoría de la población.

La globalización es una realidad que envuelve y nos incluye, sin solicitar permiso de residencia, ni aquiescencia para imponer sus reglas de juego. Ella nos coloca como piezas del ajedrez de la economía mundial y de su geoestructura, sin que nuestra débil capacidad de maniobra, nos impida, algo más, que aceptarlo.

Es en este contexto, donde requerimos ubicar un segundo nivel de nuestra reflexión en la búsqueda del sentido y de la cultura del trabajo de nuestra población trabajadora.

Las transformaciones que tienen lugar en buena parte de los países desarrollados y subdesarrollados abren nuevamente la discusión sobre la naturaleza de numerosos hechos sociales. El período y las características del proceso de crecimiento, expansión y redistribución extensiva de la riqueza adquieren nuevos contornos. Pasamos de la certeza del futuro a su total incertidumbre<sup>5</sup>. Es en este marco donde se va a redefinir el trabajo, sus usos y sus representaciones. Por ello cobra especial vigencia el replanteamiento del sentido, características y vinculaciones que hoy posee para las sociedades el trabajo.

El trabajador, entendido como el sujeto fundamental de la sociedad del bienestar, se expresaba privilegiadamente a través de un ideal-tipo centrado en el trabajo y sus valores.

Las modificaciones recientes: el derrumbamiento del modelo socialista y comunista, crisis de la socialdemocracia, exacerbación del nacionalismo y del

5 Pierre Bouvier. "El trabajo de todos los días: una aproximación socioantropológica al trabajo". Revista Sociología del Trabajo. No. 10. Siglo XXI Editores. Madrid. 1990.

fundamentalismo, individualismo y consumismo a ultranza, han puesto en cuestión tal idealización. Por ello, para comprender y analizar esta nueva situación es necesario reconsiderar el trabajo desde una nueva perspectiva.

Dados los cambios en curso, parece aconsejable abordar el trabajo sin llegar a asignaciones de sentido. Para ello, es preciso recurrir a los hábitos y las representaciones polisémicas de los hábitos. El análisis de las cotidianidades y sus componentes debe permitir captar lo mejor posible la esencia misma de los actos de trabajo contemporáneo. A los instrumentos de la sociología básica del trabajo, que por otra parte han demostrado su validez, conviene asociar ciertos conceptos y métodos provenientes de otros horizontes disciplinarios.<sup>(6)</sup>

Una relectura del trabajo desde el punto de vista de la antropología contemporánea, nos va a permitir la incorporación de nociones unidas a lo simbólico, que nos posibilitará pasar de la comprensión de los hechos sociales totales, al conjunto de variables componentes en su complejidad. Una de las dimensiones que este enfoque nos permite redescubrir es la representación ambivalente, espacio en la intersección entre alienación y placer, que tiende a ser mucho más frecuente que lo que una cierta explicación racionalista le había asignado y que tal vez, nos dé pistas para la comprensión de actitudes sobre la rotación, cambio de actividad, actitud frente al desempleo, etc.

El trabajo, a pesar de su localización en ámbitos especializados, de su relativa externalidad respecto a la sociedad civil y de la mistificación contemporánea del ocio y el tiempo libre, puede extenderse más allá de los límites empresariales y estructurar lo ajeno a su especificidad, convirtiéndose en un ordenador de cotidianidades que no le pertenecen directamente.<sup>(7)</sup>

En la mayoría de los países, incluidos los subdesarrollados, los dispositivos de protección y de ayuda social se han visto desbordados como consecuencia de las crisis económicas y sociales y de decisiones tomadas a partir de la aplicación de un nuevo credo ideológico económico.

Crisis que no deben interpretarse como un paso difícil, un bloque provisional, sino como una ruptura con los mecanismos sociales y económicos, que habían permitido, después de la segunda guerra mundial, un crecimiento regular del nivel de vida y una de cuyas consecuencias más visibles ha sido la puesta en tela de juicio de las políticas sociales...<sup>(8)</sup>

Las recientes transformaciones económicas, han traído líneas de inserción,

6 Pierre Bouvier. Op. Cit, p. 133.

7 *Ibidem*.

8 Francis Bailleau. "Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa". *Revista Sociología del Trabajo*. N° 13. Siglo XXI de España Editores, Madrid, Otoño 1991, p. 27.

conversión y reconversión de la mano de obra y de exclusión parcial o total de contingentes importantes de la población. En cuanto se refiere al empleo, hay transformadores que lejos de modernizar a las sociedades pueden presentarse como evidencia de retroceso; entre otras:

- La multiplicación de contratos por tiempo determinado, la interinidad, la suspensión temporal y sectorial de reivindicaciones, etc., en fin, el cuestionamiento de los contratos de trabajo con duración indeterminada ha conducido a un debilitamiento de los sistemas de protección de seguridad social, reapareciendo un fenómeno muy característico del siglo XIX: un mercado de trabajo secundario que se desarrolla rápidamente.

- El desempleo crónico y el alargamiento del lapso de paro, con una reinserción al mercado, habitualmente en condiciones inferiores al último trabajo; y/o su incorporación a las actividades informales. Esto ha traído como consecuencia una exigencia de incorporación al mercado de trabajo, casi siempre en condiciones desfavorables, de otros miembros del grupo familiar, frecuentemente como mano de obra secundaria por su bajo nivel de preparación, por el sexo o por el tiempo real disponible para trabajar.

- La aparición de una "nueva pobreza": el retorno a la identificación de desempleo y pobreza. La crisis de la seguridad social y los mecanismos de exclusión de las nuevas políticas económicas hacen reaparecer a los indigentes.

Las evidencias ponen de manifiesto que no estamos en presencia de situaciones pasajeras, sino de una modificación radical del modelo societal construido por más de un siglo y que hoy en la universalización de la sociedad capitalista se torna en paradigma para todas las naciones.

La raíz pareciera estar en los procesos de cambio desatados por la revolución científico-tecnológica en curso, que ha originado la posibilidad de transformaciones radicales en los modos y en la organización de las formas de trabajo. Quizás, este sea el fondo de las mutaciones que en la sociedad planetaria y local se están planteando. Vivimos la paradoja de la globalización del modo de producción y de las relaciones económicas internacionales que es acompañada de la fragmentación de la sociedad en múltiples subconjuntos, socialmente diferenciados, e incluso geográfica y espacialmente localizados, que se mueven a ritmos y velocidades diferentes, con códigos, patrones de comportamiento y expectativas diferenciadas y con significativas dificultades para comunicarse entre sí.

Estamos en presencia de una subversión de nuestra temporalidad social, en una modificación importante de nuestra percepción de los tiempos sociales. La trayectoria de las personas ya no puede captarse en un esquema lineal y direccional, en una supuesta progresión hacia una estabilidad. Lo dominante es una circulación más o menos aleatoria entre puestos de trabajo y lapsos de desocupación. A cada edad de la vida no corresponde, como en el pasado, una situación socialmente definida. La identificación de la persona, de su estatuto y de su posición social no

puede hacerse ya con referencia a la edad. La inestabilidad laboral y el multiempleo, ya no son, necesariamente, signos de anormalidad, de inadaptación laboral, sino la consecuencia de una movilidad impuesta por una dinámica social que dislocó los patrones fundamentales de referencia de las expectativas sociales de los individuos en la relación trabajo, felicidad, bienestar y su vinculación con su actividad individual, con la actividad colectiva y con la representación de ambos, de significado del "otro" y su relación de solidaridad con él.<sup>(9)</sup>

La desregulación global de las sociedades está conduciendo a que las relaciones entre los individuos que forman parte de ellas dejen de estar condicionadas en su actuación individual por ritmos colectivos y por valores comunes. El modelo de la sociedad de bienestar, en sus más diversas modalidades, implicaba la asunción de una valoración fundamental del "nosotros" como soporte de la organización de la sociedad. La solidaridad y en consecuencia la co-responsabilidad fueron los fundamentos para sus ejecuciones de política social. La exclusión era una anomia y su incorporación la tarea básica de la seguridad social. Hoy el eje organizador estructurante de la sociedad no es el trabajo productivo asalariado y el trabajador permanente, y la exclusión, por la vía de la desregulación y la flexibilización parecen ser normales, e incluso vitales para el nuevo modelo societario. En definitiva el paso de un tiempo social lineal a un tiempo social cíclico es el componente básico de una sociedad con varias velocidades y con la ausencia de proyectos comunes que identifiquen un "nosotros" pleno.<sup>(10)</sup>

Para algunos, esta caracterización pudiese parecer exagerada y aún no dominante en nuestra realidad venezolana. No hay duda sobre la segunda, aún, no sólo en Venezuela, no es el modelo hegemónico, pero todos los indicadores cuantitativos y cualitativos producidos los últimos años en el país así lo indican;<sup>(11)</sup> en relación con la primera, no es fácil romper con los esquemas analíticos. De las dificultades más frecuentes, para comprender los nuevos horizontes sociales, una es intentar captarlos con modelos analíticos que reposen sobre representaciones sociales, no correspondientes a la situación presente.

9 Francis Bailleau. Op. Cit.

10 Ibídem.

11 Jesús Robles. *Agenda social de los 90 (Documento síntesis)*. COPRE-ILDIS. Caracas, Septiembre, 1993. Armando Martes. *Evaluación de la política social*. (Borrador). Agenda Social de los 90. COPRE-ILDIS. Caracas, 1993. Héctor Valecillos. *El reajuste neoliberal en Venezuela*. Monteavila Editores. Caracas, 1992. Dilia Balliache y Carlos Eduardo Febres. *Participación de la mujer en los sindicatos de Venezuela*. (Estudio de caso). Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Laborales" - Organización Internacional del Trabajo. Caracas, 1993. Carlos Eduardo Febres y otros. *Aproximación al sector informal urbano en el Área Metropolitana de Caracas*. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Laborales" - Escuela de Gerencia Social/Ministerio de la Familia. Caracas, 1993. Carlos Eduardo Febres. *Reestructuración del sistema de seguridad social venezolano y la opinión de los trabajadores*. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Laborales" Escuela de Trabajo Social. FACES. Universidad Central de Venezuela. Caracas, 1993. Carlos Eduardo Febres y otros. *Los indicadores sociales en Venezuela (Evaluación y Propuesta)*. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Laborales" - Instituto de Estudios Sociales de la Haya-Banco Interamericano del Desarrollo. Caracas, 1992. Carlos Eduardo Febres. *Notas sobre solidaridad social*. CORDIPLAN, Caracas, 1994.

Estos nuevos componentes de la realidad social globalizada están presentes en Venezuela con diversos ritmos, dimensiones y magnitudes, obviamente integrados con procesos sociales de más vieja data. La simbiosis de estas dos dinámicas sociales crea la particularidad de las realidades nacionales, con su evidente riqueza y complejidad.

Venezuela vive la crisis más profunda de lo que va de siglo. La década de los '80 ha constituido para la población venezolana su experiencia más traumática. Pasamos de ser el país modelo de desarrollo para el resto de nuestros hermanos latinoamericanos, que exhibía orgulloso el bienestar creciente de contingentes importantes de su población y las realizaciones físicas, a ser un país pobre, con rumbo incierto, plagado de dificultades y con un fuerte descenso de su nivel de vida. La disminución de los ingresos reales, la concentración del ingreso y las limitaciones progresivas de acceso a los servicios públicos y sociales, debido a su deterioro acelerado, conforman un cuadro general del descenso significativo de la calidad de vida de la gran mayoría de la población.

La actual crisis ha tenido consecuencias significativas en la reestructuración de los mercados de trabajo. Sin entrar en los detalles, que escapan a la intención de este artículo, es importante anotar la profundización en su segmentación, la disminución del papel del Estado como ente empleador, el decrecimiento del sector industrial, la incorporación masiva de la mujer, el aumento de las tasas de desocupación y de la duración del lapso de cesantía, y el deterioro acelerado de los salarios reales, desde 1979.

Estos hechos generan un profundo impacto en la subjetividad de los trabajadores, que se expresa en forma particular en sus contenidos sociosimbólicos y en consecuencia en la asignación de sentido al trabajo.

La bibliografía sobre la subjetividad del trabajador se ha venido desarrollando fundamentalmente en el campo de la psiquiatría y de la psicopatología del trabajo, siendo uno de los autores con aportes más consistentes Dejours,<sup>(12)</sup> quien ha creado sólidas categorizaciones para ayudar a identificar la relación entre placer y sufrimiento en la actividad cotidiana laboral y su representación en la elaboración del discurso valorativo sobre el trabajo. En la sociología del trabajo, a pesar de la reciente profusión de textos sobre la calidad del trabajo y los procesos de reestructuración de los modelos de organización productiva, los estudios dedicados específicamente a la significación del trabajo han sido escasos, con notables excepciones, fundamentalmente europeas. Para nuestro análisis nos guiaremos fundamentalmente por Carboni<sup>(13)</sup> y Thompson<sup>(14)</sup>.

El sentido del trabajo se nutre de la cotidianidad, es básicamente producto de

12 C. Dejours. *Travail, usure mentale*. París, Editorial Centurión, 1980.

13 Carlo Carboni. Ob. Cit.

14 E. Thompson. *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Barcelona, Editorial Crítica 1984.

la experiencia vital del sujeto, que aunque las estructuras objetivas influyen en la vida de las personas, ésta no se establece en forma lineal y determinista, sino como consecuencia de cómo manejen los trabajadores los hechos determinantes, a partir de una matriz valorativa ubicada en una particular cultura de trabajo. Por definición, en consecuencia, la percepción sobre el sentido del trabajo es un campo ideal para la intersección y conflictos entre normas y valores de vieja data histórica y las nuevas realidades vivenciadas en la cotidianidad.

El trabajador venezolano está anclado, con amarras de diverso grosor en alguna de las variadas culturas de trabajo existentes en el país. Esta cultura le brinda algunas referencias para la lectura e interpretación de su realidad diaria, y el trabajador generará una percepción como producto de la mezcla de estos dos componentes señalados y de su propia especificidad personal.

Es importante señalar que en general y no como consecuencia de la crisis inmediata, una de las características fundamentales de las condiciones y medio ambiente de trabajo en Venezuela ha sido su precariedad, especialmente en términos de los factores psicosociales.<sup>(15)</sup>

La literatura, especialmente la novelística venezolana, ha sabido reflejar esta realidad en muchas de sus obras. Pero la expresión tal vez más relevante de la percepción popular del trabajo se consigue en la picaresca de Pedro Rimalles, en nuestros dichos y refranes y en las canciones populares. En todas ellas hay una pervivencia, desde las tonadas de ordeño hasta los corridos de la Guerra Federal, de lo que se identifica, el trabajo con el desagrado y con la obligación.

### Perspectivas del trabajador caraqueño

Utilizando como procedimiento la recolección de información a través de una entrevista, sobre una muestra estratificada con selección opinática de cuarenta y cinco trabajadores del Área Metropolitana Interna de Caracas, efectuada entre el 6 y el 27 de febrero del año en curso, se obtuvieron los siguientes resultados:

La mayoría de los cuarenta y cinco trabajadores (38 entrevistados), que incluye empleados y obreros, varones y hembras, desde 18 hasta 60 años y proporcionalmente ubicados en comercio, servicio e industria, respondieron que el trabajo para ellos no está asociado al placer, a la satisfacción personal, ni al amor. Sus respuestas van desde la dada por un varón de 49 años, obrero en una fábrica de papel: "*Es lo más aburrido que hay, pero qué remedio le queda a uno, no siempre uno se gana un "kino" o se hace millonario así no más, entonces uno tiene que ganarse los reales trabajando duro para poder vivir*"; hasta un varón de 38 años, empleado de una fábrica de galletas: "*Es algo necesario, si no trabajamos de qué vivimos*". Una entrevistada del sexo femenino, de 40 años y obrera de mantenimiento y limpieza, expresó: "*Trabajar para que puedas sostenerte,*

15 Carlos E. Febres y otros. *Consecuencias de los factores psicosociales en las condiciones y medio ambiente de trabajo*. OIT. Ministerio del Trabajo, Caracas, 1984.

*mantener a tu familia, porque sin trabajo no hay real. Tienes que hacer un esfuerzo para sostener a tu familia. En particular el trabajo me ha dado puras cosas malas, porque los reales que uno gana no te alcanzan para nada; tú trabajas aunque sea para remediar algo, pero más es lo que uno tarda en ganarlo, que lo que dura. Uno trabaja y trabaja, y nunca tiene nada... En particular este trabajo no me gusta, pero la necesidad obliga, es preferible trabajar honradamente y no andar por la calle pidiendo ni agarrando lo ajeno*".

La respuesta dominante asocia el trabajo a una actividad que le permite su reproducción: "*para mí trabajar es ganarme la comida*" (varón de 24 años, empleado de una venta de perros calientes); "*producir cosas y mantenerse uno y su familia*" (varón de 29 años, empleado de una fábrica de muebles); "*un modo de ganarse la vida*" (varón, de 28 años, obrero de mantenimiento y limpieza de las calles); "*no se... uno tiene que trabajar porque sino cómo vive*" (varón de 30 años, obrero mantenimiento y limpieza comercio); "*uno tiene que sacrificarse un poquito por todo y yo trabajo porque sino cómo me mantengo, y es importante porque uno se compra todas las cosas y uno vive de eso, del trabajo. En particular este trabajo no me gusta, pero qué más me queda, con la situación como está*" (hembra de 20 años, empleada de una tienda de ropa); "*el trabajo es para subsistir*" (hembra de 28 años, empleada del metro de Caracas); "*trabajo por necesidad, pero me encanta el ambiente de este trabajo*" (hembra de 23 años, empleada de una fábrica de tejidos de punto).

El común denominador de estas respuestas, que son las dominantes, independientemente del sexo, edad, y rama de actividad es la asociación del trabajo con la obligación y la necesidad, no con el disfrute, el placer ni el desarrollo personal. Hay clara conciencia en la necesidad de trabajar, pero eso no conduce a aceptar como gratificante la actividad laboral, por eso no resulta contradictorio afirmar que "Se trabaja por necesidad" y que simultáneamente "pero me encanta el ambiente de trabajo". Obviamente es más fácil admitir que "Yo trabajo porque, sino, cómo me mantengo" y ... "este trabajo no me gusta, pero qué más me queda..."

Las personas que respondieron con valoración positiva hacia el trabajo hacen afirmaciones tales como: "*El trabajo es fundamental, yo por lo menos sin trabajo me moriría, esa es la parte básica de mi vida. Primero a mí me gusta trabajar, siempre he estado trabajando, desde muy joven. Me gusta mucho trabajar con el público. Ahora si tú te pones a ver todo lo que uno pasa en el trabajo, no trabajaría. Por lo menos yo estoy aquí aguantándole a la gente todo tipo de grosería, te tratan mal por el simple hecho de estar en un kiosko, la gente cree que tú eres menos que ellos y siempre te tratan mal. ... da muchas satisfacciones, a mí me gusta mi trabajo, también tiene sus cosas*". Un funcionario policial entrevistado, de 40 años, dio la única respuesta donde se incorpora el amor a la actividad como justificación central: "*significa mucho porque le tengo amor al trabajo y a la institución y presto un servicio a la comunidad. Me gusta mucho lo que hago*".

Lo importante de las respuestas está en que ellas nos afirman las claves

explicativas de los sentidos y las culturas del trabajo existentes en el país. No es sorprendente encontrar que la mayoría de los trabajadores tienen una percepción del trabajo que no lo identifica con los aspectos positivos de la vida. Si las constantes históricas nos muestran la persistencia de unas relaciones de trabajo, donde la mano de obra no ha gozado nunca plenamente de los beneficios que su actividad produce y el cuadro actual nos enseña un panorama de precarización creciente de las condiciones de trabajo, resultaría inusual que la combinación de la herencia cultural y la cotidianidad del presente, ambos consistentes, fueran la base de una visión optimista y positiva del trabajo.

Es imposible estudiar la valoración del trabajo sin entender la estructura familiar, la distribución de las tareas internas en el hogar, el papel y la significación del trabajo doméstico, la distribución jerárquica de los beneficios de las tareas asociados a la importancia asignada a las diversas modalidades de trabajo, la significaciones de género en los mercados de trabajo y la vejez como exclusión de la actividad. Es difícil entender la valoración por parte del trabajador si no se asocia a sus condiciones y medio ambiente de trabajo y a los beneficios económicos y extraeconómicos que recibe a cambio de su esfuerzo. Es poco creíble que podamos entender y cambiar el rol formador del maestro, en una sociedad que percibe al educador como desvalorizado en su función y poco trascendente en su significación, porque al trabajo escolar no se le considere importante.

Las ventanas abiertas al mundo por el acceso que brindan los medios de comunicación, no sólo son un componente de las élites informatizadas. Con sus limitaciones, con sus segmentaciones, el sector laboral percibe que está frente a una modificación societaria de gran envergadura. Su diaria actividad le está indicando transformaciones progresivas o radicales en las tecnologías y en los procesos productivos. Ellas les hablan de un proceso de cambio, cuyos horizontes, pueden no percibir con claridad, pero sus efectos los viven y los intuyen.

Sumado a esa percepción globalizante de la economía mundial, el trabajador puede percibir el agotamiento del modelo rentista petrolero, a través de las modificaciones en los procesos redistributivos de la riqueza. La disminución profunda de su salario social, le indica los límites de un patrón de compensación que se ha hecho insostenible. Todo ello abre la posibilidad para una relectura del sentido y de la cultura del trabajo.

Lo que no se puede es continuar con una conducta, básicamente empresarial, de inculpar por todos los males que suceden, a la ausencia de trabajo de la fuerza laboral venezolana. Resulta incomprensible para un obrero que su jornada laboral se inicie a las cuatro o cinco de la mañana, para tomar el jeep o el autobús y se prolonga hasta las siete u ocho de la noche, cuando retorna a su casa, que se exhorte a trabajar más como solución a los problemas nacionales. La percepción de sentido y valoración del trabajo podrá ser dotada de motivación al logro, sólo en la medida en que el síndrome de la desesperanza aprendida, no cabalque permanentemente sobre la espalda de los trabajadores, enseñándoles que con el sólo trabajo no logra mejorar su calidad de vida.

PERCEPCION SOBRE EL TRABAJO

SEXO FEMENINO / MENOS DE 30 AÑOS

	COMERCIO	SERVICIO	INDUSTRIA
<b>EMPLEADO</b>	<p>EDAD: 28</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de chucherías, periódicos y revistas</p> <p>El trabajo es fundamental, yo por lo menos sin trabajo me moriría, esa es la parte básica de mi vida. Primero a mí me gusta trabajar, siempre he estado trabajando, desde muy joven. Me gusta mucho tratar con el público. Ahora si tú te pones a ver todo lo que uno pasa en el trabajo, no trabajaría. Por lo menos yo estoy aquí aguantándole a la gente todo tipo de groserías, te tratan mal por el simple hecho de estar en un kiosko; la gente cree que tú eres menos que ellos y siempre te quieren tratar mal. (A pesar de eso), día muchas satisfacciones, a mí me gusta mi trabajo, también tiene sus cosas...</p>	<p>EDAD: 18</p> <p>ACTIVIDAD: Estacionamiento</p> <p>Es muy importante.</p>	<p>EDAD: 23</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de tejidos de punto</p> <p>Trabajo por necesidad; me encanta el ambiente de este trabajo.</p>
	<p>EDAD: 20</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de ropa</p> <p>Uno tiene que sacrificarse un poquito por todo y yo trabajo porque si no cómo me mantengo, y es importante porque uno se compra todas las cosas y uno vive de eso, del trabajo. En particular este trabajo no me gusta, pero que más me queda, con la situación como está.</p>	<p>EDAD: 28</p> <p>ACTIVIDAD: Metro de Caracas</p> <p>El trabajo es para subsistir.</p>	<p>EDAD: 20</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de pantalones</p> <p>Es una jornada diaria y se hace para tener más comodidad o lo que uno desea. En particular este trabajo no me gusta.</p>
<b>OBrero</b>	<p>EDAD: 29</p> <p>ACTIVIDAD: Limpieza y mantenimiento</p> <p>Es lo esencial para vivir.</p>	<p>EDAD: 28</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento</p> <p>Es el sustento para uno ganarse la vida.</p>	<p>EDAD: 23</p> <p>ACTIVIDAD: Laboratorio de medicinas</p> <p>Ganarse la vida.</p>
	<p>EDAD: 18</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de comida</p> <p>Es un oficio que tiene una persona que le gusta hacerlo y le proporciona ingresos.</p>	<p>EDAD: 20</p> <p>ACTIVIDAD: Una manera de invertir el tiempo en algo productivo y que nos ayuda a crecer más como persona.</p>	<p>EDAD: 19</p> <p>ACTIVIDAD: Es una actividad que realizamos para obtener ingresos y para el servicio de las demás personas.</p>

## PERCEPCION SOBRE EL TRABAJO

SEXO FEMENINO / MAS DE 31 AÑOS		
COMERCIO	SERVICIO	INDUSTRIA
<p><b>EMPLEADO</b></p> <p>EDAD: 41</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de ropa</p> <p>Depende de cómo uno lo quiera ver, yo lo veo como las ganas de salir todos los días de la casa. El dinero tiene que ver mucho en eso, pero también en lo personal, yo pienso que a una persona que no le guste trabajar, no le gusta nada.</p>	<p>EDAD: 38</p> <p>ACTIVIDAD: Educación</p> <p>Es la actividad básica de la vida, no sólo significa la obtención de un salario para uno mantenerse, también implica el desarrollarse uno como persona, la realización de uno.</p>	<p>EDAD: 32</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de bebidas alcohólicas</p> <p>El medio de poder conseguir lo que uno desee.</p>
<p>EDAD: 36</p> <p>ACTIVIDAD: Librería</p> <p>La satisfacción de necesidades de los individuos.</p>	<p>EDAD: 43</p> <p>ACTIVIDAD: CANTV</p> <p>Medio a través del cual uno logra obtener el sustento para poder vivir.</p>	<p>EDAD: 50</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de alimentos</p> <p>Manera de realizar una actividad productiva.</p>
<p><b>OBRERO</b></p> <p>EDAD: 40</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento y limpieza</p> <p>Trabajar para que puedas sostenerte, mantener a tu familia, porque sin trabajo no hay real. Tienes que hacer un esfuerzo para sostener a tu familia. En particular el trabajo me ha dado puras cosas malas porque los reales que uno gana no te alcanzan para nada; tú trabajas aunque sea para remediar algo, pero más es lo que uno tarda en ganarlo, que lo que dura. Uno trabaja y trabaja, y nunca tiene nada... En particular este trabajo no me gusta, pero la necesidad obliga, es preferible trabajar honradamente y no andar por la calle pidiendo ni agarrando lo ajeno.</p>	<p>EDAD: 33</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento (limpieza de calles)</p> <p>El trabajo para uno es demasiado importante, no se viste, no mantiene a los hijos. Yo estoy conforme con mi trabajo.</p>	<p>EDAD: 41</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de zapatos</p> <p>Es una fuente de progreso para el venezolano.</p>
<p>EDAD: 43</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento</p> <p>Ocupación en la cual se desarrolla una persona.</p>	<p>EDAD: 45</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento</p> <p>El poder vivir mejor, el sustento de la vida, conseguir los medios con qué vivir.</p>	<p>EDAD: 50</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de galletas</p> <p>No se qué, no se nada de eso.</p>

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL AREA METROPOLITANA DE CARACAS DEL 6 AL 27 DE FEBRERO DE 1995.

## PERCEPCION SOBRE EL TRABAJO

SEXO MASCULINO / MENOS DE 30 AÑOS		
COMERCIO	SERVICIO	INDUSTRIA
<p><b>EMPLEADO</b></p> <p>EDAD: 24</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de perros calientes</p> <p>Para mí trabajar es ganarme la comida, siempre he trabajado en esto y me gusta.</p>	<p>EDAD: 26</p> <p>ACTIVIDAD: Metro de Caracas</p> <p>Lo más importante que hay, este es un trabajo distinto a cualquier otro, no sólo que le servimos al agente, sino que es una experiencia nueva cada día, nunca se repite nada. Sirve para valorar no sólo el trabajo sino a uno como ser humano, como persona.</p>	<p>EDAD: 29</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de muebles</p> <p>Producir cosas, y mantenerse uno y su familia.</p>
<p>EDAD: 30</p> <p>ACTIVIDAD: Venta de ropa y artículos deportivos</p> <p>Vendría a ser trabajar por una motivación a la cual yo tengo que depender tanto económicamente como intelectualmente y tantos otros factores para poder salir adelante, para poder tener y hacer cosas.</p>	<p>EDAD: 25</p> <p>ACTIVIDAD:</p> <p>La oportunidad de relacionarte con las personas, con cosas diferentes, el ganarte el sustento que te permite vivir, darte tus gustos.</p>	<p>EDAD: 30</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de papel</p> <p>Ayudar al desarrollo del país.</p>
<p><b>OBRERO</b></p> <p>EDAD: 21</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento</p> <p>Generar los medios para ganarse honradamente cada día el pan que comemos.</p>	<p>EDAD: 28</p> <p>ACTIVIDAD: Mantenimiento y limpieza de las calles</p> <p>Un modo de ganarse la vida.</p>	<p>EDAD: 28</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de ropa</p> <p>El desarrollarte en tu oficio, en lo que uno sabe hacer. No sólo te permite cubrir tus gastos, también ayudas al país sobre todo en los actuales momentos.</p>
<p>EDAD: 30</p> <p>ACTIVIDAD: Limpieza de un comercio</p> <p>No sé, uno tiene que trabajar porque si no cómo vive.</p>	<p>EDAD: 26</p> <p>ACTIVIDAD: Fotocopiadora</p> <p>Poder ayudar a las demás personas y a uno mismo.</p>	<p>EDAD: 29</p> <p>ACTIVIDAD: Fábrica de papel</p> <p>No sé.</p>

FUENTE: ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL AREA METROPOLITANA DE CARACAS DEL 6 AL 27 DE FEBRERO DE 1995.

## PERCEPCION SOBRE EL TRABAJO

SEXO MASCULINO / MAS DE 31 AÑOS

	COMERCIO	SERVICIO	INDUSTRIA
<b>EMPLEADO</b>	<p>EDAD: 60                      ACTIVIDAD: Venta de perfumes y bisutería                      Yo sin trabajo no puedo vivir, yo no puedo estar acostado en una cama sin hacer nada, a pesar de que tengo los medios suficientes para eso. Yo necesito estar ocupado en algo útil para la comunidad, para mí es totalmente necesario.</p> <p>EDAD: 40                      ACTIVIDAD: Venta de chucherías y periódicos                      Tener mucha constancia y paciencia con las personas; trabajar bien; es difícil. Uno trabaja porque le gusta su trabajo. Uno trabaja por lo de uno.</p>	<p>EDAD: 40                      ACTIVIDAD: DISIP                      Significa mucho porque le tengo amor al trabajo y a la institución y presto un servicio a la comunidad. Me gusta mucho lo que hago.</p> <p>EDAD: 31                      ACTIVIDAD: Mecánico                      Es atender lo mejor posible a la gente, darle un servicio acorde a sus necesidades. Es realizarme en la profesión en que yo estudié y poder desarrollarme dentro de lo que yo sé, mis conocimientos de mecánica.</p>	<p>EDAD: 38                      ACTIVIDAD: Fábrica de galletas                      Es algo necesario, si no trabajamos de qué vivimos.</p>
<b>OBRERO</b>	<p>EDAD: 38                      ACTIVIDAD: Mantenimiento                      Viene siendo para ganarse la vida, para existir. La satisfacción es lo que uno se gana. A mí no me gusta este trabajo, pero lo hago por necesidad.</p> <p>EDAD: 34                      ACTIVIDAD: Mantenimiento automecado                      Es la fuente o el sustento que tiene uno diario para ganarse la vida. Yo vivo en los Valles del Tuy y me levanto a las tres de la mañana para estar aquí a las 5 de la mañana, así que fijate el esfuerzo que tengo que hacer para ganarme la vida.</p>	<p>EDAD: 44                      ACTIVIDAD: Mantenimiento vías públicas                      Trabajar es una ayuda.</p> <p>EDAD: 63                      ACTIVIDAD: Mantenimiento                      Trabajar es que paguen bien, se trabaja para ganar.</p>	<p>EDAD: 50                      ACTIVIDAD: Bebidas alcohólicas                      Lo que me permite llevar la comida todos los días a mi familia.</p> <p>EDAD: 49                      ACTIVIDAD: Fábrica de papel                      Es lo más aburrido que hay, pero qué remedio le queda a uno, no siempre uno se gana un kimo o se hace millonario así no más, entonces uno tiene que ganarse los reales trabajando duro para poder vivir.</p>

F. F. T. ENTREVISTAS REALIZADAS EN EL AREA METROPOLITANA DE CARACAS DEL 6 AL 27 DE FEBRERO DE 1995.

### Bibliografía

- BAILLEAU, Francis. "Mercado de trabajo y cambio de las políticas sociales en Europa". *Revista Sociología del Trabajo*. No. 13. Siglo XXI Editores. Madrid, 1991.
- BALLIACHE, Dilcia y FEBRES, Carlos Eduardo. **Participación de la mujer en los sindicatos de Venezuela**. (Estudio de caso). Centro de Investigaciones "Grupo de Estudio Laborales" - Organización Internacional del Trabajo. Caracas, 1993.
- BOUVIER, Pierre. "El trabajado de todos los días: una aproximación socioantropológica al trabajo". *Revista Sociología del Trabajo*. No. 10. Siglo XXI Editores. Madrid, 1990.
- DEJOURS, C. *Travail, usure mentale*. París, Editorial Centurión, 1980.
- FEBRES, Carlos Eduardo y otros. **Aproximación al sector informal urbano en el Area Metropolitana de Caracas**. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Labores" - Escuela de Gerencia Social/Ministerio de la Familia. Caracas, 1993.
- FEBRES, Carlos Eduardo y otros. **Los indicadores sociales en Venezuela (Evaluación y Propuesta)**. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Labores" - Instituto de Estudios Sociales de la Haya-Banco Interamericano del Desarrollo. Caracas, 1992.
- FEBRES, Carlos Eduardo. **Reestructuración del sistema de seguridad social venezolano y la opinión de los trabajadores**. Centro de Investigaciones "Grupo de Estudios Labores" - Escuela de Trabajo Social. FACES. Universidad Central de Venezuela. Caracas. 1993.
- \_\_\_\_\_. **Consecuencias de los factores psicosociales en las condiciones y medio ambiente de trabajo**. OIT. Ministerio del Trabajo, Caracas, 1984.
- \_\_\_\_\_. **Notas sobre solidaridad social**. Cordiplan, Caracas, 1994.
- FUNDACION POLAR. **Diccionario de Historia de Venezuela**. Caracas, 1988.
- JIMENEZ, Morella. **La esclavitud indígena en Venezuela (Siglo XVI)**. (Fuentes para la Historia Colonial de Venezuela). Biblioteca de la Academia Nacional de La Historia. No. 185. Caracas, 1986.
- ROBLES, Jesús. **Agenda social de los 90 (Documento síntesis)**. COPRE-ILDIS. Caracas, Septiembre, 1993. Armando Martes. **Evaluación de la política social**. (Borrador). Agenda Social de los 90. COPRE-ILDIS. Caracas, 1993.
- SANOJA, Mario y VARGAS, Iraida. **Antiguas formaciones y modos de producción venezolanos**. Monte Avila Editores. Caracas, 1978.
- THOMPSON, E. **Tradición, revuelta y consciencia de clase**. Barcelona, Editorial Crítica, 1984.
- VALECILLOS, Héctor. **El reajuste neoliberal en Venezuela**. Monteavila Editores. Caracas, 1992.



*María Josefina Tejera*

Licenciada en Letras y Doctora en Ciencias mención Letras, egresada de la Universidad Central de Venezuela, (1979), con Master of Arts en la Universidad de Harvard (1962).

Desde 1990 ejerce la dirección del Instituto de Filología "Andrés Bello" donde coordinó el equipo encargado de la redacción del "Diccionario de venezolanismos"

Es Individuo de número de la Academia Venezolana de la Lengua.

Es autora de las siguientes publicaciones: *José Rafael Pocaterra, ficción y denuncia*, *Diccionario de venezolanismos*; y *El español de América hacia el siglo XXI*.

## LA VERBALIZACION DEL CONCEPTO DE TRABAJO

*María Josefina Tejera*

**P**OR VERBALIZACION del concepto de trabajo -que es el tema de esta conferencia- se comprende el modo en que se han plasmado en el lenguaje las opiniones que tiene la comunidad venezolana sobre el trabajo. Me referiré a expresiones populares con el objeto de desentrañar la visión que de esta actividad tiene el pueblo.

### El término trabajo y otros términos afines en el español.

La palabra **trabajo** es de recia tradición española y muy antigua. El parecido que tiene con el italiano **travagliare** y con el francés **travailler** hace pensar en un origen común. Es posible que ese origen sea la palabra **tripalium** que en el latín del siglo VI se aplicaba a un cepo o instrumento de tortura fabricado con tres palos o maderos. Del sustantivo **tripalium** se supone un verbo **tripaliare** para referirse a torturar, atormentar, verbo no documentado. De modo pues que en un principio, **trabajar** significó 'sufrir'. Alfonso el Sabio alude a "la lazería e el gran trabajamiento que las gentes sufrían" donde **lazería** significaba penalidad y sufrimiento, es decir, casi lo mismo que trabajo. (Citado por A. Rosenblat, 1969, p. 42). La significación moderna de **trabajar** como 'laborar, obrar' se encuentra a partir del siglo XIV.

### Expresiones venezolanas relacionadas con el concepto trabajo.

La idea de dolor y de sufrimiento ha sido la que sin duda originó que se llamasen **trabajos** los procesos del alumbramiento. De igual modo está presente la idea de sufrimiento en la expresión venezolana que se le aplica a alguien que está en mala situación económica y se le dice que **está trabajado**. Semejante tradición parece tener otra expresión que ha persistido hasta hoy tanto en España como en Venezuela: **pasar trabajos** como 'pasar penalidades'.

De allí se ha creado entre nosotros **pasar más trabajo que un cacho o un burro en un empedrado**, una frase hiperbólica de mucha expresividad.

La expresión "pasar trabajos" con el sentido de 'sufrir penalidades' se encuentra en las coplas que recogió Pedro Montesinos en los años '13, de boca de algún campesino del estado Lara:

Cuando me parió mi madre  
que vido que era varón:  
Vienes a pasar trabajos,  
hijo de mi corazón.

Montesinos 1686

No quiero querer a nadie  
ni que me quieran a mí;  
no quiero pasar trabajos  
ni que los pasen por mí.

Montesinos 1789

El significado de **trabajo** como 'pena o pesar' todavía está vivo entre nosotros, tal y como se usa en esta otra copla también recogida por Pedro Montesinos:

Son los mayores trabajos  
que un hombre puede tener  
verse solo en tierra ajena  
sin plata ni qué vender

Montesinos 1675

En Venezuela, según el Diccionario de **venezolanismos**, **trabajar** significa 'fastidiar, molestar, causar contratiempos'. Así lo usa Guillermo Meneses (1934) en "Canción de negros", p. 45:

"- Mire, póngame contra la puerta que la luz me está trabajando mucho". **Trabajar** también significa 'causar daños o problemas, perjudicar'. Este uso se encuentra en 1896 en un texto de Celestino Peraza, **Los piratas de la sabana**, 120: "Mientras el uno picaba, el que sustentaba la pala decía: -¡y pensá que por ese vagamundo noj van a trabajá a nojotroj!". De esta acepción del verbo **trabajar** se deriva la expresión ¡**No trabaje!** para expresar disgusto o rechazo y se habla de "trabajar la paciencia" cuando alguien fastidia o molesta. En ambos casos está presente el significado de desagrado que en algún modo es un dolor mitigado.

La tercera acepción del verbo **trabajar** en Venezuela parece ser una reminiscencia del viejo término medieval que se refería al tormento, pues significa 'castigar, azotar'; así se oye decir, por ejemplo, "Mi abuela trabajó a mi hermano con el palo".

En los Llanos, **trabajar** tiene un uso específico referido a las labores del ganado que consiste en **reunirlo**, como lo emplea J.R. Pocaterra en "Rosa sabanera", **Cuentos grotescos**, 65: "Los otros hermanos, Juan Agapito y Antonio, andaban por la sabana **trabajándole** unas reses a **musiú Pantaleón**. Ella estaba solita, con Rosa".

Como desusado en el español de Caracas, me informan de **trabajar** como sinónimo de conquistar a una mujer. En este caso está presente también el sentido de esfuerzo y desde luego, además la idea de estrategia. Se preguntaba entonces,

a un galán: "¿cómo va el trabajo?" para saber si ya había cedido la conquista.

Sobre el término **trabajo**, se ha formado en el español general, el adjetivo **trabajoso** que significa 'que da, cuesta o causa mucho trabajo'. También se aplica a quien padece penalidad o miseria. Dos acepciones que contienen en el significado, el sentido de padecimiento o dolor. De la misma palabra entre nosotros se ha creado otra acepción que, según el DIVE, se usa para referirse a la persona quisquillosa, lidiosa, de trato difícil. Este uso muy viejo, fue recogido por José Domingo Medrano en 1883, en **Lenguaje maracaibero**, 63 "No piensen poner baile en casa de don Joaquín, porque él es mui trabajoso".

Algo alejado del significado de sufrimiento, se ha aplicado entre nosotros el sustantivo **trabajo** a la preparación, por medio de poderes sobrenaturales o mágicos, de una persona para protegerla o para perjudicarla, o de una cosa para usarla como amuleto. Es decir, que el trabajo puede aplicarse en los dos sentidos. Muchos son los medios que aplican los brujos o hechiceros para ejercer su arte o **trabajar** a alguien o a algo. Según Misael Salazar Léidenz (1982),<sup>(1)</sup> "Los brujos corianos, especialmente los de la Sierra, "trabajan" mediante un cachimbo, es decir, una pipa a la que se supone poderes mágicos..." Citado en DIVE s.v.

La relación de la pena, el esfuerzo y la fatiga con el **trabajo** no pertenece sólo al español. La voz latina **labor** significaba también **carga** y, además, esfuerzo y fatiga. El verbo **laboro** significaba por lo tanto, 'sufrir', por eso, para decir "me duele la cabeza" en latín, se decía **laboro ex capite**. Este sentido persistió en la voz **laborioso** que se aplica a aquellas tareas difíciles, engorrosas y minuciosas, es decir, de algún modo dolorosas. La voz griega **po'nos** 'el trabajo', está asociada con la latina **poena**, y las voces hebreas para referirse al trabajo también significaban pena y sufrimiento. De manera pues que las palabras para referirse al trabajo están asociadas al dolor en muchos países y en cualquier tiempo.

En cambio, no creo que otras lenguas europeas posean un verbo tan expresivo como el español **jubilarse** para expresar la idea de dejar de trabajar. **Jubilarse**, está relacionado con **júbilo** o **alegría**. Estar jubilado para los que hablamos español es estar felices pues ya no se trabaja. Este término resulta muy revelador y más esperanzador que los términos que tienen otras lenguas para expresar la misma idea, pues en inglés se le dice a los jubilados '**retired**', es decir **retirado**, y en francés se les dice **pensionés** y en italiano **pensionati**, es decir **pensionados**. En alemán se habla de **Pensionierung** y de **in den Ruhestand gehen**, que literalmente significa estar trasladado al estado o situación de descanso. En portugués se dice **aposentado** que seguramente significa '**retirado a sus aposentos**'. Posiciones todas muy realistas, pero más bien tristes.

Tan clara es la posición del idioma con respecto al trabajo, que en Venezuela se ha creado una extensión del significado del término **jubilarse** que se usa cuando

1 "Los brujos cachimberos", *El Nacional*, 29 de abril, A-4.

alguien se escapa por poco tiempo del trabajo o de la escuela. Es muy posible que en otras lenguas existan términos para escaparse de la escuela, pero se me hace cuesta arriba pensar en un término francés, alemán o inglés para escaparse del trabajo, porque resulta inconcebible. Además, entre nosotros, cuando queremos significar que una persona ha faltado al trabajo por enfermedad o por causa justificada, decimos que está de permiso o de reposo, pero el que se jubila no está de permiso en casa, aburrido, no; el que se jubila está de fiesta, eso es, está en alguna parte, sin trabajar, pasándola muy bien.

El hábito de escaparse del compromiso laboral, aunque sea por breve tiempo, ha motivado otra creación léxica y es la locución **echar carro** o **echar el carro** que equivale a ausentarse dando una pequeña vuelta lejos del sitio de trabajo con cualquier excusa. Por ejemplo, ir a la farmacia o sacar una fotocopia son motivos para echar carro y no regresar sino a buscar la cartera y salir.

Las necesidades crean los términos. Porque un solo salario no es suficiente, hoy en día, las personas mantienen un puesto fijo y salen a un lugar distinto a hacer otras tareas que no ocupan mucho tiempo pero que les redondean las entradas. Este procedimiento tiene dos nombres. O bien se le llama **resolverse**. Ej.: "Pedro se resuelve vendiendo Seguros". O bien se le llama **matar tigres**, cuyo origen desconozco, aunque lo supongo, desde luego, relacionado con los llaneros, que quizás con la excusa de **matar tigres** se ausentan de sus tareas y se consiguen alguna ocupación momentánea. De allí la creación sustantiva "un matatigre" que se adjudica al que practica esta modalidad de ganar dinero. Otra interpretación sería metafórica en la cual los trabajos esporádicos surgen de pronto, como los tigres, y hay que disparar para matarlos. Sean o no acertadas estas suposiciones, la locución **matar tigres** es practicada hoy día por muchos, tengan o no trabajo fijo, de modo que la ciudad se ha llenado de fieros felinos de manera insospechada.

A pesar de la vitalidad de estos términos, entre los venezolanos, la valorización del trabajo es evidente. Prueba de ello es la existencia de un término peyorativo que se aplica al que no trabaja. Se trata de **manguarear** que equivale a malgastar el tiempo sin hacer nada; 'holgazanear o vagar'. R. Escovar Salom explicaba el manguareo en un artículo suyo de 1956 ("Elogio de la sociedad" **El Nacional** 20 de octubre) como una especie propia de ocio. Escribió: el manguareo "consiste en trabajar con desgano, casi con una maliciosa e inconsciente finalidad de sabotaje". Escritores y periodistas han expresado su repudio a esta forma de no trabajar o de trabajar a medias, y a las formas de permitirlo.

Entre los campesinos de varios estados del Centro y en Los Andes se usa el verbo **pegar** para referirse al inicio de la jornada de trabajo. Este uso está documentado desde 1890 por Manuel Vicente Romero García en **Peonía** (p. 34) donde se lee: "A la hora de pegar la molienda, sobraron brazos...". También se encuentra en la novela **El Haitón de los Coicoyes** de Angel Salvador Domínguez, (p. 92) donde un personaje dice: "Andá, vete a la cocina y decíle a Felipa que apure, que ya va a calentar el sol y los piones tienen que desayunar pa' pegar áhy

mismo"... Tal y como se puede apreciar por estos testimonios, el verbo **pegar** en esta acepción no tiene matiz peyorativo. La acepción nace de un procedimiento metafórico muy común en la lengua, que es totalmente transparente.

De esta acepción y, sin duda, para referirse a las labores en las haciendas de caña de azúcar nació la locución **pegarse al corte** que hasta hace poco se usaba con frecuencia cuando se quería subrayar el carácter constante, duro y forzado de una tarea. "Voy a pegarme al corte" significa empeñarse en un trabajo con ahínco.

Otro verbo muy utilizado en relación con el trabajo es **fajarse** que significa dedicarse con empeño a alguna tarea'. Con este sentido se escucha "estoy fajado" o "tuve que fajarme a trabajar temprano" o "en ese trabajo hay que fajarse". Así lo usa Guillermo Meneses en **Campeones** (p. 63): "-Ando de marinero en una goleta; pero no me gusta el mar ¿sabe? Tiene como la muerte cerquita ... y hay que fajarse duro con el trabajo". La relación metafórica de este término con **faja**, es decir con algo que presiona, que ahoga o que obliga es evidente, de modo que en este caso sí hay una relación de significación dolorosa con el término.

Lo mismo puede decirse de la palabra **fajina** que entre nosotros se aplica tanto al trabajo realizado por un conjunto de personas, como al conjunto de personas que lo realiza. El uso parece antiguo según la descripción que hace Enrique Soublette de esta costumbre en su cuento titulado "La fajina": "Aquí existía, desde hace muchísimo tiempo, la costumbre de hacer todas las obras de alguna consideración, como ellos dicen, por fajinas [...]. Esta es una costumbre de todos los pueblos pobres: van a fabricar un rancho o a desmontar un cerro o a sembrar unos conucos, y hacen una fajina [...]. Cuando se acaba la tarea, el amo del trabajo ofrece una ternera..."

Otro término venezolano que se refiere al trabajo en grupo es **cayapa**. Sólo que en el caso de la **cayapa** se trata de un trabajo no remunerado que realizan, por ejemplo, los amigos de alguien para terminar un techo o lo vecinos para efectuar una limpieza. El término tiene tanta vigencia que aparece en los titulares de **El Nacional** en 1960: "Invitados los estudiantes a participar en las cayapas para recoger las cosechas de este año" y también en titulares del mismo periódico, veinte años más tarde: "Cayapa de limpieza con escobas". El verbo **cayapear** significa, pues 'ejecutar entre varias personas un trabajo no remunerado' y **cayapero** es la persona que colabora con otros en la cayapa.

### Ideas sobre el trabajo.

Una serie de conceptos que forman parte de nuestra cultura del trabajo se expresan en frases que no son refranes pero que sí tienen tono y fuerza de sentencia. Como por ejemplo "El trabajo es un castigo de Dios". El padre José Ignacio Rey se refirió, en su conferencia de este mismo ciclo, a dicho concepto para afirmar que no se origina en la Biblia, según él. Sin embargo, se repite con frecuencia al lado de la frase bíblica: comerás con el sudor de tu frente. En la Biblia que consulté, una vez cometido el pecado, dice textualmente Yavé a Adán:

"Con el **trabajo** comerás de ella (la tierra) todo el tiempo de tu vida". Y más adelante: "con el sudor de tu rostro comerás el pan" (Génesis 3-17 y 19). En efecto, la Biblia no dice textualmente y explícitamente que el trabajo es un castigo consecuencia del pecado, pero en el estilo bíblico la contigüidad puede significar causalidad. En todo caso, las dos frases expresan que sólo con esfuerzo se lograrán los frutos de la tierra. En la segunda oración, se añade que para hacer el pan brotará sudor a causa del esfuerzo que es necesario para hacerlo. La Biblia está escrita en un lenguaje figurado que se presta a interpretaciones, pues las imágenes le sirven para que lo que dice pueda aplicarse a diversas situaciones. Como resultado de esta lectura, hebreos y cristianos le han atribuido al pecado original la necesidad de trabajar que tiene el hombre. Sea o no bíblico el concepto, lo cierto es que muchas personas así lo sienten y así lo expresan.

Otra frase que también se escucha con mucha frecuencia es "El trabajo dignifica al hombre". Es el tipo de frase que le ponían a uno en las planas cuando se comportaba mal o de las que aparecen encuadradas en los libros de primaria. No es contraria a la primera, pero su contenido con todo y ser tan cierto y tan respetable tiene sin duda origen culto y no popular.

Entre los refranes, se incluye como nuestro "El tiempo es oro". No parece que esta frase sea de origen español sino más bien traducción del refrán y slogan norteamericano **Time is money**. El principio rige, en efecto, las acciones de las gentes del norte, de manera que el tiempo propio y el de los demás, entre ellos, es muy respetado y considerado. En su civilización no se permite perder el tiempo. Hay que invertirlo de manera racional aunque sea en la diversión. Entrar en el concepto de que el tiempo es oro, es decir, dinero, es aceptar toda una ideología y creo que no es necesario que yo afirme aquí que nosotros, aunque conocemos el principio, no lo hemos aceptado ni lo estamos practicando.

### Los cantos de trabajo.

Hasta hace pocos años el trabajo se acompañaba entre nosotros con cantos. No se trataba sólo de cantar cualquier canción mientras se trabajaba sino de canciones especiales para cada tipo de trabajo, las cuales responden a la función de la faena. Había canciones para pilar que cantaban las mujeres para mantener el ritmo del mazo y no golpearse; había canciones de lavanderas y cantos de labranza, cantos de molienda que entonaban durante las faenas en los trapiches o también los que entonaban los que recolectaban café. Del estado Táchira es esta copla que les voy a leer y que recogió Luis Felipe Ramón y Rivera (1969, p. 29):

Y en la cogida 'e café  
 mucha plata sí se gana,  
 pero también hace daño  
 el rocío por la mañana;  
 no lo niego, y el rocío por la mañana.

Los cantos más famosos son, sin embargo los de arreo y los de ordeño, los cuales todavía se oyen en Apure y quizás en otras regiones del Llano. El cantor mientras ordeña imita de una manera muy especial el mugido de la vaca. En estos cantos hay algunas referencias a la tarea que se está realizando, pues según sus creencias, el canto tranquiliza a la vaca que así da más y mejor leche. Cada vaca ha inspirado su copla que se basa en las asociaciones que despierta su nombre. Voy a leer dos que canta el Indio Figueredo en el disco recopilado por Oswaldo Lares "Música de Venezuela", Grabaciones Continente, 1969:

Terciopelo, Terciopelo, Terciopelo  
 la viejita Terciopelo  
 arrímate pa' la puerta  
 la viejita Terciopelo  
 las cortinas de tu cama  
 son de terciopelo negro  
 entre cortina y cortina  
 está mi amor prisionero  
 la vieja Terciopelo.  
 Mariposa, Mariposa, Mariposa  
 se la pasa e flor en flor  
 yo soy como la mariposa  
 quien va a despreciá una piña  
 por comerse una lechosa, Mariposa  
 por esta calle a la larga  
 corre el agua y no se empoza  
 por eso es que a ella la llaman  
 la calle de las hermosas Mariposas  
 arrímate pa' la puerta  
 te voy a pasar la mano  
 pa' ponerte cariñosa, Mariposa.

En algunos casos, en los cantos alternan varias voces, como en este de recolección de café (reproducido por Luis Felipe Ramón y Rivera, 1969 p. 29) en el que cantan un hombre y una mujer:

hombre: Y en la cogida 'e café  
 mucha plata si se gana  
 pero me está haciendo falta  
 mañana por la mañana.

mujer: Pero me está haciendo falta  
 el rocío por la mañana  
 Ta ti quieto hombrecito  
 cante con más buena gana.

hombre: Yo te tengo a ti solita  
y te dejé de querer  
Oye hija Victorita  
yo no te voy a borrecer.

Existían además cantos de lavanderas, que ellas entonaban a coro mientras lavaban la ropa en los ríos, de los cuales se ha documentado uno en forma de canon infinito:

Adiós pueblo 'e San Javier  
las espaldas te voy dando  
Tú piensas que voy alegre  
mi corazón va llorando  
siendo pino y en tu ventana sarmiento  
para matar a los hombres.

Reproducido por Ramón y Rivera, 1969, p. 35

El llanero, mientras dirige el ganado, va entonando coplas en su caballo para distraerse y aligerar el esfuerzo y el cansancio. Son las llamadas coplas de arreo. Muchos son los temas abordados, entre ellos la misma faena o asuntos relacionados con ella:

Ajíla, ajíla, novillo  
a la juella 'el cabrestero  
Te llevan pa' San Felipe  
a cambiarte por dinero.

Montesinos, copla 1210

Los cantos algunas veces tienen rasgos pícaros que hacen referencias a amoríos o a circunstancias del momento y que persiguen distraer a los trabajadores de sus afanes.

Para ser un buen llanero/ tres cosas debes tener/ buena sogá, buen caballo/ i una zamba a quien querer.

Montesinos, copla 816

Mi mujer y mi caballo  
se me murieron a un tiempo  
mi mujer, Dios la perdone  
mi caballo es lo que siento.

(González Bona, copla 177)

Mientras más trabajo tengo  
canto con más alegría  
porque los mismos trabajos  
me sirven de compañía.

(González Bona, copla 165)

Según Luis Felipe Ramón y Rivera, estos cantos son muy antiguos y algunos tienen características musicales que permiten remontarlos en el tiempo a algunos siglos atrás. Lo cierto es que, con cantos de trabajo o con simples canciones, el venezolano ameniza sus tareas con la música. Así lo expresó Conny Méndez en su canción "Venezuela habla cantando":

El jardinero en el río  
la lavandera cantando  
el albañil en su andamio  
todos cantan trabajando  
los muchachos de mi tierra  
todo el día andan silbando  
qué bonito es que en mi tierra  
que amanece ya cantando.

### El concepto del trabajo en el Refranero venezolano.

El Refranero proporciona una serie de ideas sobre el trabajo y sobre la actitud de los venezolanos ante el trabajo que son reveladoras. Pero se equivocan quienes piensan que el Refranero es un código moral estructurado, especie de constitución popular. El Refranero contiene una serie de principios, algunos de índole moral, eso es cierto, pero que responden a diferentes necesidades y momentos. Por eso, hay refranes igualmente verdaderos que se contradicen porque para una situación resulta cierta una cosa y para otras resulta verdad otra. El Refranero parece ser en esto más sabio que nuestras individualidades, pues somos en el fondo dogmáticos, ardientes defensores a ultranza de nuestras posiciones. El Refranero, en cambio, no defiende una sola verdad sino aquellas verdades que son ciertas para un momento determinado. Sin embargo, si el refrán responde a un sentir muy expandido en una comunidad, será más popular y se utilizará con mayor frecuencia.

Encuentro dos tipos de refranes: unos que llamaríamos de sentido recto y de intención derecha y otros de sentido tangencial y de intención irónica o cínica que tienen un trasfondo intrincado.

Los primeros afirman la necesidad de trabajar para poder comer. Estos son: **El que trabaja no come paja. El que siembra, jalla. El que no pila no come arepa.**

Del segundo tipo son: **Pobre no le gana a rico sino jalando escardilla**, que denuncia la desigualdad de oportunidades y la imposibilidad del pobre de imponerse al rico. **Cuando llueve sopa el pobre tiene el tenedor en la mano**, que expresa la impotencia del pobre inclusive ante la buena fortuna. **Y Mula de pobre no da dos viajes**, que también se refiere a la predestinación o a la imposibilidad de cambiar la mala suerte porque hasta las posesiones del pobre puede ser desventajosas. En estos últimos refranes, prevalece una concepción negativa y una visión destinista. Curiosamente, presentan como protagonista al pobre: una categoría paradigmática que se opone al rico.

El pobre en el primer refrán es el que ejecuta el trabajo fuerte y se supone mal remunerado: **Pobre no le gana a rico sino jalando escardilla**. El segundo refrán condena al pobre a continuar siéndolo con una concepción de imposibilidad de cambio: **Cuando llueve sopa el pobre tiene el tenedor en la mano**. En esa misma posición está el tercer refrán **Mula de pobre no da dos viajes** que interpreta las limitaciones de las propiedades del pobre y la imposibilidad de aumentar su riqueza.

Aunque recluso a una posición sin superación o cambio, el pobre del **Refranero** es un hombre orgulloso de serlo, que ostenta su honestidad como uno de los principios de su vida, tal y como dice la copla:

Pobre soi, i por honrado  
seguir siendo pobre quiero,  
que con su sólo trabajo  
nadie consigue dinero.

Montesinos, copla 2253

Otra serie de refranes promulgan la necesidad de trabajar relacionándolo con la manutención:

**El que trabaja no come paja.**

**El que no trabaja no come.**

**El que trabaja no come tierra.**

y su variante: **El que trabaja se pela, pero no come tierra.**

**Hay que sembrar para cosechar.** Y sus variantes: **El que no siembra no cosecha. El que siembra bien cosecha bien.**

La referencia a los trabajos agrícolas se explica por la antigüedad de los refranes y por el origen campesino de los mismos. Sin embargo, es necesario reconocer que los refranes se aplican a otras circunstancias más modernas aunque las condiciones del trabajo hayan evolucionado por virtud de la esencia del refrán que permite su aplicación a múltiples circunstancias.

También se encuentran refranes que dan consejos sobre la mejor manera de trabajar y revelan la preocupación por el trabajo y su importancia: **El trabajo con gusto rinde**, refrán que por cierto no es muy popular y que expresa la importancia de hacer las tareas con buena disposición. Otro refrán: **Trabajo no mata a nadie sabiéndolo trabajar**; aconseja mezclar las labores con descanso y esparcimiento, como lo explica su recopilador, Antonio Carrera Sibila (p. 180).

Muy popular es: **Barco parado no gana flete**, que se aplica a las personas cuando no trabajan, pues no adquieren ganancias. También se aplica a cualquier objeto o empresa que se encuentra paralizada y que no produce.

Otro refrán muy conocido es: **Escoba nueva barre bien**, que se aplica a las personas que se inician en un trabajo, porque se esfuerzan y hacen su trabajo mejor que cuando tienen tiempo en una misma tarea.

**Lo que otro suda poco dura**. Explica que lo que no nos ha costado esfuerzo no es bien valorizado. Se parece a otro: **Lo que nada nos cuesta, hagámoslo fiesta**, que se aplica a las personas que despilfarran lo que han recibido de regalo o de don y que no es fruto de su esfuerzo o de su trabajo.

El trabajo está relacionado en varias oportunidades con el provecho que se obtiene de él, metaforizado en los refranes por los frutos de la siembra. Pero se entiende que se relaciona también con la riqueza. El trabajo se remunera y, si no se remunera, no hay trabajo. Es lo que expresa: **Música paga no suena**, que avisa sobre el peligro de pagar un trabajo antes de que sea ejecutado, pues se puede perder la oportunidad de que se cumpla.

En otro refrán se incita a no hacer el trabajo ya cumplido o ya ejecutado para alcanzar mayor recompensa: **Trabajo sin provecho, hacer lo que está hecho**.

En la misma posición de defender el producto del trabajo, hay varios refranes: **El que siembra su maíz que recoja su pilón**. Es decir, el provecho del trabajo debe ser para la persona que invirtió en concebirlo y en ejecutarlo. Este está muy emparentado con: **El que siembra en tierra ajena hasta la semilla pierde**, que se explica por sí solo y que presenta la aspiración del trabajador de tener su propio terreno, pero que plantea el hecho de que el trabajo debe beneficiar al que lo ejecuta. Que el propio trabajo beneficie a los demás parece ser una de las preocupaciones más resaltantes que se expresan en otros dos refranes muy populares: **Nadie sabe para quién trabaja y Cachicamo trabaja pa' lapa**. De dos maneras distintas estos dos refranes abordan el mismo conflicto: el trabajo beneficia a otro diferente de quien lo hizo. La popularidad de estos refranes se explica bien en un país donde los trabajos fuertes los hacían los esclavos que no recibían ninguna retribución, pues las ganancias las recibían en sus dueños. Sin embargo, la situación se prolonga en gran medida hasta hoy, aunque con otro cariz, de manera que el refrán se aplica actualmente con frecuencia, ya que no todos tienen la suerte de trabajar para sí mismos en algo que les gusta.

Cuando se trabaja mucho se alude a una comparación con el burro, animal tradicionalmente aliado al hombre en sus tareas más duras. Pero también se dice "trabajé como un negro" con lo cual se considera al negro como al paradigma del que trabaja intensa y fuertemente. Esta frase constituye, sin duda, otro resabio de la situación esclavista que pasó Venezuela por muchos años.

Uno de los logros más grandes de un individuo es alcanzar beneficios personales de su propio trabajo. En un sentido amplio, cualquier trabajo es beneficioso y enriquecedor en sí mismo porque nos permite la superación en una serie de aspectos y nos interrelaciona con otras personas. Pero esto no está expresado en el Refranero, que al contrario, cuenta con un refrán como **El trabajo es pa' los burros** que no necesita explicación.

Frente a esta manifestación proverbial tan despectiva, los venezolanos practican con fervor el refrán **El que madruga coge agua clara** o **El que madruga Dios lo**

**ayuda**, que se aplican al trabajo o a otras tareas. Se interpreta este refrán como la ventaja de llegar primero a cualquier actividad, lo cual el venezolano cumple siempre que le es posible. Por eso comienza sus labores antes que en otras partes del mundo y prodiga su esfuerzo desde muy temprano en la mañana. Contra sus propias convicciones y frente a unos mitos autoflagelantes que le han creado la fama de perezoso, el venezolano trabaja mucho, quizás más que los individuos de otros países -según algún testigo europeo-. Su esfuerzo tiene que superar carencias y obstáculos, que logra vencer con energía, pero las más de las veces con ingenio y coraje.

### El arquetipo opuesto a trabajo/trabajar.

¿Qué se opone a trabajo entre los venezolanos? En primer lugar, la inactividad representada en tres refranes definitivos y contundentes: **El que no pila no come arepa. El que no siembra no cosecha. El que no trabaja no come.** Los tres refranes expresan lo mismo: es decir, no trabajar significa no comer; o también de una manera más completa: no poseer nada, no adelantar, no progresar.

Según el esquema conceptual, **pereza** se opone a trabajo. De modo pues que el refrán **La pereza es la llave de la pobreza** encierra una relación causal en la que la pobreza es el resultado de no trabajar. En Venezuela se prefiere el término **flojera** y al que no le gusta trabajar se le llama **flojo**, por eso el Refranero sentencia: **El flojo trabaja doble** para explicar que conviene más esforzarse una sola vez que tener que hacerlo varias veces.

También se opone al concepto de **trabajo** la viveza y la picardía, que se expresa en la frase **Coma avispa que cigarrón atora** el cual es un juego verbal entre **avispa** y **avispado**; y entre **cigarrón** y **ciego**. Esta frase no sólo se dice sino que se incorpora en muchísimas coplas para repetirla muy frecuentemente. He aquí una recogida por Montesinos a principios de este siglo:

Zamuro come bailando  
i de costao tiburón;  
aquel que no come avispas  
nunca para papelón

Montesinos, copla 2258

Hay un término venezolano que se aplica a un tipo paradigmático de nuestra sociedad que es el **pájaro bravo**. Cabrujas en su conferencia de este mismo ciclo se refirió a que el venezolano no ha sido en verdad ni pícaro ni vivo y que, por lo tanto, ha defendido en sí mismo una característica que no posee. Cabrujas se refirió a cómo no habíamos sabido conducirnos en la historia con viveza para defender nuestro país de la avaricia de otros países o de la rapiña de los propios desde sus posiciones de poder. La realidad es que el **pajarobravismo** no es aplicable a un país como organización que debe ejecutar planes estratégicos o maniobras diplomáticas. Tanto en el **Refranero** como en el léxico, los términos y los conceptos

que se refieren al vivo o al pícaro se limitan a la actitud individual. El **pájaro bravo** es el individuo que se las echa de vivo en un determinado momento, aunque después tenga que pagar las consecuencias de su engaño o de su picardía. Y esta actitud genuina del venezolano no hay Cabrujas que la niegue. En vez de alcanzar las cosas poco a poco (como dice el refrán: **Poco a poco hila la vieja el copo**), el venezolano gusta de alcanzar sus logros por **pajarobravismo**, entiéndase rapiña, robo, engaño o influencias. No se trata de una planificación a largo plazo ni de alardes de astucia ni de pruebas de inteligencia. El **pajarobravo** picotea en el presente, sin medir los alcances y las consecuencias que puede tener su actitud inmedatista en el futuro. Comparando vivezas con vivezas y argucias nuestras con las de otras partes, parece que la diferencia consiste en la manera de concebir el tiempo. En otras partes, el engaño se planifica con antelación, para lograr resultados a futuro, mientras que nosotros aplaudimos el engaño momentáneo. Es difícil lograr un engaño institucionalizado; se necesita argucia para planificar la picardía en equipo. Aunque hemos llegado a estos extremos, el Refranero se ha quedado atrás y la creatividad léxica no tuvo tiempo en medio de tanto desorden de crear nuevos términos para expresar la realidad que vivimos en los últimos años.

Más que el descanso o reposo se opone al trabajo sobre todo la diversión. La diversión entre nosotros se expresa mediante muchos términos como son: **guachafita, bochinche, parranda, relajo y bonche**, algunos muy viejos y otros de reciente creación, pero todos vigentes, los cuales denuncian el gusto del venezolano por la fiesta. Para compensar sus duras horas de trabajo, el venezolano es incansable en sus manifestaciones de reunión, casi todas alrededor de la música que permite comunicar la alegría.

A pesar de que algunas expresiones a las que nos hemos referido no expresan actitudes positivas del venezolano respecto al trabajo, otras demuestran que el venezolano valoriza al trabajador y menosprecia al perezoso. En todo caso, considero acertado que volvamos la mirada a lo genuinamente nuestro, a las creaciones bellas y positivas de nuestra historia y de nuestras expresiones lingüísticas para recuperar las creencias más profundas en lo hermoso y en lo bueno.

## Bibliografía

CARRERA SIBILA, Antonio. 1974. **Del saber popular venezolano**. Cumaná, Ediciones de la Universidad del Oriente.

**Diccionario de venezolanismos**. 1993. Dirección y Estudio preliminar de María Josefina Tejera. Tomos I, II y III. Caracas, Universidad Central de Venezuela, Facultad de Humanidades y Educación, Instituto de Filología "Andrés Bello", Academia Venezolana de la Lengua, Fundación Edmundo y Hilde Schnoegass.

DOMINGUEZ, Angel Salvador. 1960. **El Haitón de los Coicoyes**. Caracas, Editorial Paraguachoa.

GONZALEZ BONA, Carlos. 1974. **Trescientas cantas llaneras**. Barinas, Ediciones de la Asamblea Legislativa.

MEDRANO, José Domingo. 1886. **Apuntaciones para la crítica sobre el lenguaje maracaibero**. 2da. edición. Maracaibo, Casa Bolívar Alvarado.

MENESES, Guillermo. 1934. "Canción de negros". En: **Cinco novelas**. Caracas, Monte Avila Editores, 1972.

\_\_\_\_\_. 1939. **Campeones**. Caracas, Monte Avila Editores, 1972.

MONTESINOS, Pedro. 1913. **Cancionero**. Existe una edición en **Archivos Venezolanos del Folklore**, N° 6 (1959-1960). En este caso citamos nuestra lectura del manuscrito y seguimos nuestra propia numeración.

PERAZA, Celestino. 1986. **Los piratas de la sabana**. 4ta. edición. Caracas, Editorial Nueva (s.f.) 1953.

POCATERRA, José Rafael. 1918. "Rosa sabanera". En: **Cuentos grotescos**. 2da. edición. Caracas, Editorial Edime, 1955.

RAMON Y RIVERA, Luis Felipe. 1969. **La música folklórica de Venezuela**. Caracas, Monte Avila Editores.

ROMERO GARCIA, Manuel Vicente. 1980. **Peonía**. Caracas, Imprenta El Pueblo.

ROSENBLAT, Angel. 1969. "El hispanoamericano y el trabajo". **La primera visión de América y otros estudios**. 2da. edición. Caracas, Ministerio de Educación, Departamento de Publicaciones, Dirección Técnica. Colección Vigilia, 8.

SOUBLETTE, Enrique. 1923. "La fajina". En: **Antología del cuento moderno venezolano**. t. 1. Caracas, Ediciones del Ministerio de Educación Nacional, Dirección de Cultura y Bellas Artes, Biblioteca Venezolana de Cultura, 1940.



*Elías Santana*

Director ejecutivo de la *Escuela de Vecinos de Venezuela*.

Profesor de la cátedra "Gerente, Empresa y Comunidad" de la Universidad Metropolitana. Coordinó nacionalmente la consulta para la elaboración del Reglamento N° 1 de la Ley Orgánica de Régimen Municipal.

Conduce el programa *Buenas Noticias* en Venezolana de Televisión, y el espacio *Noche Capital* en una emisora radial de Caracas.

En diciembre de 1994 fue seleccionado por la revista *Time* como uno de los cien líderes jóvenes del próximo milenio.

Es autor de: *El Poder de los Vecinos, Curso Básico de Asovecinos*.

## EL TRABAJO COMO VIA HACIA UNA MEJOR CALIDAD DE VIDA

*Elías Santana*

### 1. El Trabajo Voluntario

**L**A MAYOR PARTE de nuestros compatriotas cuando ven a uno de sus vecinos perteneciendo a la Asociación de Vecinos, en la reunión de la Sociedad de Padres y Representantes o despachando mercancía en algunas de las Ferias de Consumo Familiar, no asocian esta actividad con el trabajo, probablemente porque es una actividad voluntaria, una actividad comunitaria. Eso significa que la sociedad venezolana no tiene calculado el costo o valor económico de esa actividad, del trabajo voluntario.

Voy a citar a Peter Drucker, un gurú de la gerencia contemporánea, que ha cambiado parte de su línea de investigación porque se ha sentido impactado por lo que llama "el tercer sector" en la economía de los Estados Unidos. Este tercer sector es el mundo asociativo, el mundo comunitario, el del trabajo voluntario, siendo el primer sector el gubernamental y el segundo el empresarial.

La gran sorpresa que tuvo Drucker con el tercer sector es el volumen de movilización de recursos humanos. Pues tiene actualmente 9 millones de personas que laboran voluntariamente, pero con una dedicación, con una mística, con un cumplimiento de horarios y metas que los hace trabajadores. Ya que se les puede pedir resultados en un momento dado, rendición de cuentas e incluso puede sometérseles a evaluaciones en la organización para ser retirados o "despedidos" de la actividad que realizan.

¿Qué significa que alguien como Drucker esté impactado por esto? Tiene implicaciones como las siguientes. A él lo entrevistaron y le preguntaron cuál era el gerente que más respetaba, quizás la idea del entrevistador era que nombrara a algún gerente de una gran corporación, pero él dijo que el gerente que más respetaba, y que no tenía el gusto de conocer, era el Presidente de la Cruz Roja.

El periodista repregunta por el segundo, y Drucker volvió a contestar que tampoco lo conocía, pero que debía ser el Presidente de la Asociación de Scouts. Entonces el periodista en vista de esas respuestas le pregunta las razones. Drucker respondió que estos gerentes lograban trabajar con lo más difícil, que era movilizar

a los recursos humanos voluntarios, que se comportaban como trabajadores regulares y frecuentes. Se desprende que en los Estados Unidos existe una cultura del trabajo comunitario y nosotros podemos decirles que aquí en Venezuela también existe una cultura de trabajo comunitario.

El concepto mayoritario de trabajo que tenemos en Venezuela es el del esfuerzo por el que se recibe a cambio un reconocimiento en metálico. Pero hablemos de otro tipo de trabajadores que existen en la sociedad venezolana.

## 2. La Escuela de Vecinos de Venezuela

Para hablar del trabajo voluntario, del trabajo comunitario, mi punto de partida es la experiencia personal. Desde hace 15 años formo parte de la Escuela de Vecinos de Venezuela cuyo lema es "Educación para la Democracia". Es una asociación civil sin fines de lucro, no gubernamental y no partidista. Su misión es educar para la participación y es un centro de servicios de capacitación, información y asesoría.

La Escuela tiene un mensaje que se resume en doce propuestas o ideas, pero hay dos puntos importantes que son:

1. La responsabilidad individual: La génesis del trabajo comunitario está en las decisiones individuales de cada uno de nosotros y en el entender que sin trabajo nuestras propiedades y nuestras familias están amenazadas.
2. Las experiencias comunitarias positivas que son el conjunto de logros y realizaciones que tienen los ciudadanos que pueden considerarse soluciones locales a problemas nacionales. Son las llamadas "buenas noticias".

En algunas de las experiencias que vamos a presentar están los secretos o las claves de solución que se han encontrado para grandes problemas del país como la salud, la educación, la vivienda o la inseguridad.

En la Escuela de Vecinos de Venezuela, producimos un programa televisivo que se llama *Buenas Noticias*, el cual nos ha permitido recorrer el país y recoger esas experiencias de los trabajadores comunitarios, realizar el esfuerzo que permite obtener logros para mejorar su entorno y lograr una mejor calidad de vida.

En nuestro país, lamentablemente, se le da poco valor a los resultados de este trabajo comunitario y no es reflejado en los medios de comunicación masivos frecuentemente. No es que planteemos obviar lo negativo que aparece en los medios de comunicación, sino el equilibrar el universo informativo del país. Contraponer lo positivo existente a lo negativo real.

## 3. Una historia de Trabajo Comunitario

Podemos afirmar que el trabajo comunitario ha sido una de las constantes en nuestro proceso de formación como nación. Muchos se preguntarán sobre qué

trabajo comunitario se ha hecho a través de nuestra historia para apoyar esto. Pues, basta ver el comportamiento de las comunidades en momentos de emergencia a lo largo de nuestra historia. Por ejemplo, ¿por qué razón hay un Ateneo en Boconó? A quién se le debe que existan las calles y las escaleras en miles de comunidades? ¿Por qué muchas casas tienen servicios básicos de agua, luz? ¿Por qué razón hay servicios funerarios a bajo costo en algunos sectores?

Todo ello es producto de una tradición histórica de trabajo comunitario. Nadie puede negar que hay escuelas rurales porque hubo un grupo de personas que voluntariamente se asociaron para lograr educación para sus hijos. Que hay plazas porque los vecinos las construyeron o programaron para tenerlas.

Cualquier región del país tiene en su historia, sea en su plaza, en sus parques, en su iglesia, en sus centros de salud, a seres humanos que dieron parte de su tiempo libre, fuera de su actividad laboral remunerada, para que esto se lograra y de ello hay ejemplos en nuestra historia. Así tenemos el movimiento que determinó que el hombre común debía administrar los impuestos y ser aprovechados en favor de la comunidad. Eran una especie de gerentes locales, tuvimos muchos adeptos, muchos seguidores, lamentablemente fueron reprimidos por el imperio y desaparecieron como movimiento.

Está también por destacarse el papel que jugaron las logias masónicas en favor de la independencia y las logias masónicas como punto de partida para el trabajo comunitario.

Invalorable, también, el papel de la Iglesia en el trabajo comunitario al incentivar en el siglo pasado, la formación de las Juntas Pro-Fomento, que jugaron un rol importante en la formación y aparición de liderazgos locales, de gente altamente motivada para obtener logros para su comunidad. En este siglo ésto tiene repercusiones en la formación de los partidos políticos.

Así que puede decirse que no hay región o ciudad de Venezuela, en la que en su formación no estén involucradas personas que se tomaron parte de su tiempo para lograr algo en favor de su comunidad. Incluso en muchos barrios de Caracas, a pesar de que tienen un nivel de vida bastante deteriorado, muchos de sus logros han sido no por acciones oficiales directas, sino por reuniones sabatinas o nocturnas, que han motivado a la gente para modificar o cambiar su entorno. El resultado del trabajo comunitario está allí, es evidente a los ojos de todos.

Más recientemente y comenzando la etapa democrática, a pocos meses de la caída de la dictadura, se formó la primera asociación de vecinos. Luego durante la época de los años 60 se produce la génesis de las asociaciones de vecinos y de las Juntas de Condominio.

El cooperativo y el vecinal, son hoy en día los movimientos que agrupan la mayor cantidad de personas participando y con un mínimo de ciudadanos profesionalizados, es decir, dedicados a tiempo completo que reciben remuneración por ello. Aunque puede decirse que, en cierta forma, es trabajo voluntario si se

observa el nivel de remuneración y las prebendas sociales.

En Venezuela existen aproximadamente catorce mil asociaciones de vecinos, existen centrales del movimiento cooperativo en casi todas las ciudades del país, centenares de organizaciones comunitarias de diferentes tipos, fundaciones y organizaciones no gubernamentales.

Pero volvamos al hilo histórico. Esa década de los '60 tuvo rasgos que generaron muchísima coherencia entre los trabajadores comunitarios del momento. Era una situación política y económica muy particular, probablemente la confrontación armada favoreció la polaridad de la comunidad y de la dirigencia comunitaria. De allí surgen los líderes de decenas de comunidades, porque los que no le dedicaban tiempo al trabajo comunitario delegaban en alguien ese rol de liderazgo, se confunde entonces ese liderazgo comunitario, estimulado para obtener logros para la comunidad, con la militancia partidista. Esto no podía ser de otra forma en esta década, ya que los partidos jugaban un rol cohesionador con la sociedad y aquel que quería hacer algo por el país tenía necesariamente que formar parte de las corrientes ideológicas que se enfrentaban en la sociedad venezolana. Allí recibían cierto entrenamiento y cierta capacitación, orientación, valores de mística y de trabajo para la actividad partidista. Quizás podría decirse que esa participación en algún comité local de algún partido en esa época, también era una forma de trabajo comunitario.

Todavía en los años 70 cualquier persona que quisiera hacer algo por la comunidad debía incorporarse a cualquier organización partidista, porque no existían con fuerza las Juntas de Condominio u otras formas de participación, quizás porque no habían tantas edificaciones en propiedad horizontal y las asociaciones de vecinos aun no eran una opción masiva.

Hoy en 1995 un hombre o una mujer de 32 años, probablemente no vea en los partidos políticos el canal para mejorar el nivel de vida de su comunidad. En cambio sí lo ve en la asociación de vecinos, en la cooperativa, en un centro de educación popular, o en cualquier otra forma de agrupación no gubernamental.

Con el crecimiento económico de los años 70 surgió una clase media con un mejor nivel de ingreso, lo que le daba cierta independencia laboral, que ya no dependía de la ubicación en determinado cargo de influencia partidista. Esto le permite ir creando nuevas opciones de organización para canalizar su inquietud comunitaria, para que ese tiempo libre que se quería dedicar al trabajo comunitario ya no estuviese bajo la tutela partidista.

Comenzaron entonces a tener fuerza las asociaciones de vecinos, porque de ellas formaban parte profesionales, con los medios, los contactos y la visión para organizarse y obtener logros y comunicárselos al resto de la comunidad. Fue tal la fuerza que tomaron estas asociaciones de vecinos que para el año 78 se promulga la Ley Orgánica de Régimen Municipal, producto de esa fuerza y esa pasión del trabajo comunitario.

Esta conformación de la clase media de los 70 da origen a que en los 80 esas manifestaciones de trabajo comunitario creen instituciones propias con una visión de mediano y de largo plazo y con un rol cada vez más preponderante en la opinión pública. Surge así el movimiento vecinal que es la muestra de años de paciente trabajo comunitario y que ofrece oportunidades y opciones a cualquier ciudadano para dedicar horas de su tiempo libre al tema de su preferencia, para cooperar primero con su entorno más inmediato y posteriormente por el efecto que eso genera con el destino de su país.

#### 4. ¿Inquilinos o Propietarios?

¿Qué repercusiones tiene esto? Cuando una persona dedica horas de su tiempo libre a lograr que las cosas de su edificio funcionen, o que en la asociación de vecinos se implante un programa de seguridad, está protegiendo su propiedad, su familia, está buscando revalorizar su propiedad, está disfrutando de todo lo que hace. Probablemente se realiza y se siente complacida del trabajo hecho.

El trabajador comunitario empieza entonces a tener sentido de propiedad de sí mismo, sobre su familia, sobre las cosas que ha logrado obtener como producto de su desempeño laboral, también tiene sentido de propiedad sobre su comunidad y esto se extiende a sentirse propietario del país. Deja de ser "inquilino" para convertirse en propietario. Ese es el tipo de ciudadanos que necesitamos, los que se sientan propietarios de su vida, de su comunidad y de su país. Hablar de ciudadanos actuando nos remite al concepto de sociedad civil y la sociedad civil venezolana tiene unos componentes diferentes a los otros países de América Latina. Nuestra sociedad civil está compuesta por sectores claramente diferenciados:

- Las organizaciones de las comunidades, para las comunidades y en el entorno de las comunidades: juntas de condominio, asociaciones de vecinos o cooperativas. Allí el esfuerzo es voluntario por parte de casi todos los participantes.
- Las fundaciones privadas que las corporaciones crean para que cumplan una función social, que desarrollen programas sociales y comunitarios.
- Las instituciones como el Club de Leones, Rotary Club, Scouts, también al servicio social, y las asociaciones civiles con misiones específicas.
- Las iglesias venezolanas. Diferentes iniciativas de las diferentes denominaciones religiosas.
- Y los centros de servicios que captan profesionales para ayudar, para guiar a que otros obtengan sus logros sin que haya un concepto clientela. También se definen como organizaciones no gubernamentales.

Hay una búsqueda en lo organizativo, de cómo construir organizaciones en donde ese esfuerzo del trabajo voluntario esté reconocido por tener acceso a la

información y al proceso de toma de decisiones. No ocurre así ni en el movimiento sindical, ni en los gremios, ni en el movimiento agrario en donde el líder tiene una relación de control de la información porque eso es lo que permite preservarse en el tiempo. En las organizaciones de la sociedad civil la formación de los nuevos, de la generación de relevo, es fundamental. El tema de la no cooptación de las organizaciones es fundamental.

### **5. Hombres y Mujeres en el Trabajo Comunitario**

Podemos hacer una reflexión sobre el trabajo comunitario y los sexos. Hay una marcada tendencia de participación de mujeres en el trabajo comunitario y tiene, probablemente, un mérito superior al de los hombres. ¿Por qué? porque la mujer tiene un conjunto de responsabilidades, el trabajo en la casa y el trabajo remunerado y también dedica gran parte del tiempo al trabajo comunitario. Además las mujeres son menos propensas a poner en manos del partido la organización de la comunidad, suelen ser más cuidadosas y meticulosas.

Podemos hacernos varias preguntas respecto al trabajo comunitario. ¿Ese trabajador comunitario nace, se hace, se estimula, se entrena, se forma? En la Escuela de Vecinos nos hacemos esas preguntas con frecuencia.

Cuando uno observa los ejemplos del trabajo comunitario del sector salud se pregunta cómo fue ese proceso de reconversión de esas personas que pasaron de ser unos sindicalistas temibles, que hacían paros por cualquier cosa, a ser trabajadores que están en la filosofía de atención al cliente las 24 horas del día.

Debemos preguntarnos cómo llegan los seres humanos a eso. Si descubrimos algunas claves sería fabuloso y podría masificarse el estímulo a la participación, al trabajo comunitario.

Otra duda que nos planteamos con frecuencia en la Escuela de Vecinos es si la sociedad ha percibido en su justa dimensión la importancia del trabajo comunitario. Porque en las escuelas, en el sistema educativo, no se les hace llegar a los jóvenes información sobre eso, no se les estimula a participar en el trabajo comunitario, ni en los medios la formación religiosa o la instrucción militar.

### **6. Trabajo Comunitario para cambiar el país**

El trabajo comunitario es tan importante que en investigaciones que se hicieron en Italia, viendo las diferencias entre el norte, mucho más desarrollado, y el sur, se llegaron a conclusiones como que esta diferencia se debía a la cantidad de agrupaciones corales. No porque la música haga que la gente sea más productiva, sino a que el pertenecer a una coral fomenta la disciplina, el trabajo en equipo y la elaboración, la participación en comunidad: el trabajo comunitario.

Observando estos procesos nos preguntamos si no estaría el destino de Venezuela en el hecho de que cada vez más venezolanos asuman en algún nivel de

responsabilidad, el trabajo comunitario.

Para culminar, es bueno decir que cualquier proceso de fortalecimiento de la sociedad civil venezolana o de este trabajo comunitario, depende de cómo concibamos, cómo se promoció. Estamos convencidos de que esta promoción debe ser de tú a tú; la masificación puede ser el entrenamiento, la capacitación, la información, pero la decisión es individual.

Si cada persona toma la decisión de dejar de ser "inquilino" y para a ser "propietario", esto funcionará como efecto multiplicador motivando a otros y éstos a otros. Será entonces el momento de poder decir que  $1 + 2 = 9$ . Que aunque no coincida con los principios matemáticos aprendidos en la escuela, sí coincidirá en ayudarnos para sustentar el proceso de cambio social, económico y político tan necesario y retador que nos espera a los venezolanos.

PANEL DE CLAUSURA



*Pedro Vallenilla*

Licenciado en Economía y Administración de Negocios en la Universidad Central de Venezuela y graduado en el Programa de Gerencia Avanzada en la Universidad de Harvard.

Es Presidente de Venepal, S.A.C.A., Director, C.A. Lubricantes Químicos "LQ" y Consejero de la Corporación Grupo Químico, S.A.C.A.

Miembro del Consejo Consultivo Internacional de Babson College y del Consejo Superior de la Universidad Metropolitana.

Ex-Ministro de Fomento y Ex-Presidente de la Asociación Venezolana de Ejecutivos

Entre los cargos desempeñados en organismos sin fines de lucro destacan:

Secretario de la Fundación Venezolana contra la Parálisis Infantil y Director de la Asociación Civil Dividendo Voluntario para la Comunidad.

## ETICA Y TRABAJO

*Pedro Vallenilla*

**A**UNQUE en diferente medida, todos aquí hemos sido expuestos ante innumerables formas de definir la ética y el comportamiento ético.

En esta oportunidad, no quiero contribuir a la creación de una nueva definición. Prefiero compartir vivencias sobre lo que, de una manera u otra, todos sentimos lo que es ética: esa fuerza, aparentemente externa y extraña, conformada por una serie de valores aceptados universalmente como buenos, que nos modela una actitud destinada a mantener un comportamiento determinado.

Al final de mi intervención espero haber transmitido que, de alguna manera, la ética en el trabajo está íntimamente relacionada con la actitud que tenemos hacia él. El trabajo propio y el de los demás.

Los principios éticos son aprendidos a través de un proceso de educación continua, que opera en los grupos a los que pertenecemos desde niños. El primero de ellos es la familia, donde aprendemos los usos y costumbres elementales a través del modelaje de los mayores.

En segundo término está el grupo educativo donde desarrollamos lo aprendido en nuestros primeros años, obtenemos conocimientos que engrandecen nuestro intelecto y, aprendemos a valorar el trabajo productivo que realizaremos en el futuro.

Sin embargo, tal como lo planteó el padre Ugalde ... "la educación es un medio valioso para desarrollar la valoración del trabajo, siempre que se tenga presente que la educación en valores es siempre más práctica que teórica, más basada en la experiencia que en la ideas, más arrastrada por el ejemplo de las élites y de quienes ocupan lugares de dirección y de éxito en la sociedad" <sup>(1)</sup>.

A lo expresado por el padre Ugalde, y, para evitar la tentación de endosar nuestros problemas o malos procederes, a quienes nos han dirigido en el hogar, la empresa o el país, creo conveniente añadir una cita de Augusto Mijares en "Lo Afirmativo Venezolano", obra escrita hace más de 30 años y que hoy sigue

<sup>1</sup> Luis Ugalde, S.J. Inauguración Cátedra "La Valoración del Trabajo Productivo".

teniendo una particular vigencia <sup>(2)</sup>.

Afirmaba Mijares: *"La humanidad ha dado siempre el título de heroísmo, no al combatir vulgar, sino a una íntima condición ética que es lo que pone al hombre por encima de sus semejantes: héroe es el que resiste cuando los otros ceden; el que cree cuando los otros dudan; el que se rebela contra la rutina y el conformismo; el que se conserva puro cuando los otros se prostituyen"*.

El tercer grupo, en el cual se lleva a cabo nuestro proceso formativo y donde pasamos la mayor parte de nuestra vida de adultos, es la empresa, el mundo de los negocios en el cual nuestros valores, se ven sometidos a pruebas tan variadas como la apropiación indebida de bienes materiales e intelectuales, el pago o cobro de las mal conocidas comisiones o, los antagonismos entre personas y grupos por conflictos de intereses. Quiero además destacar, que el trabajo mal realizado es igualmente una forma de apropiación indebida.

Las empresas son centros importantes para la formación de los individuos y ejercen una influencia significativa en su personalidad y en el entorno organizacional a través de la interacción.

Formar conciencia moral en las instituciones empresariales, debe ser una actividad prioritaria y sin tregua, para acrecentar la cultura organizacional y proyectarla en sus áreas de influencia. En algunos estudios de campo realizados por sociólogos y antropólogos, se ha comprobado que existen ciertas regiones en las cuales el estilo de vida de sus habitantes, se corresponde con los códigos de ética emanados de empresas radicadas en la zona.

Esa influencia, además, se ejerce en todos los sitios donde actúe una empresa, tal como es el caso de las relaciones comerciales a nivel internacional. Toda relación en un mercado global, debe ajustarse a valores universalmente establecidos y no variarlos dependiendo del lugar donde se opere. En otras palabras, lo que no es legal ni ético en el país de origen de una empresa, no puede transformarse en su conducta al intervenir en otros mercados.

Esa es la razón por la cual en eventos como el próximo Congreso Gerencia '95 "Para Ganar en el Mundo", entre los temas a debatir se encuentra la Ética y la Moral en las relaciones comerciales internacionales y la valoración del trabajo productivo, como medio para que los países de economías con un incipiente desarrollo, puedan aprovechar realmente sus ventajas comparativas y transformarlas en verdaderas ventajas competitivas.

A menos de cinco años para el siglo XXI, grandes son los cambios que se avizoran. En este proceso, que ya ha comenzado con las grandes innovaciones en la ciencia y la tecnología y, el gran avance de las comunicaciones, se ha generado un nuevo sentido histórico cuyo más elocuente producto ha sido la globalidad. La

2 Dr. Augusto Mijares. "Lo afirmativo Venezolano".

"gran aldea" es un hecho y, lo que se haga o se deje de hacer, nos va a afectar profundamente a todos.

Entre los cambios más trascendentales, se encuentra la educación, que tiende a alejarse del aula tradicional y radicarse en la fábrica, el laboratorio o la oficina, dada la imposibilidad de reproducir con fines didácticos el equipamiento de la industria.

Ciertamente, el sector empresarial debe jugar un papel fundamental en desarrollar y fortalecer una cultura del trabajo que estimule la labor bien realizada, mediante planes de formación y mecanismos de premios y castigos, que orienten a la gente a mejorar y lograr justas gratificaciones. La gerencia efectiva de toda empresa, con visión de futuro, supone el aporte permanente de un modelaje intachable en la valoración del trabajo, mediante la observancia de códigos de comportamiento reconocidos.

No se puede construir una mejor calidad de vida sobre fundamentos nada sólidos ni sobre prédicas divorciadas de la acción. No puede pretender una empresa un trato honesto por parte de sus trabajadores, al tiempo que intenta lograr beneficios utilizando prácticas reprochables. No puede, tampoco, exigir el máximo esfuerzo de sus colaboradores, si no está dispuesta a reconocer la contribución que éstos aportan.

Por otro lado, resulta absurdo que un trabajador pretenda gratificaciones, cuando su labor transcurre en una absoluta ineficiencia, oculta entre la rutina diaria o, tal vez, tomando provecho de su posición en la empresa, intente obtener beneficios no pautados.

Una actitud permisiva ante tales prácticas, conducirían a una generalización de las mismas y el consecuente deterioro de la organización.

Sin embargo, no basta con rechazar y penalizar tales acciones. Es necesario resaltar la imagen de las empresas que se conducen como modelos y de aquellos trabajadores que, dando todo de sí mismos, se sienten comprometidos con su organización y actúan con mística y honestidad. De esta manera, el mensaje resulta claro e inequívoco.

Estoy convencido que es necesario crear, cuanto antes, una alianza estratégica con otros sectores de igual importancia nacional y sin cuyo concurso, todos los esfuerzos realizados por el empresariado, se verían disminuidos. Existen ejemplos en otros países, en los cuales los sectores empresarial, laboral, educacional y religioso, han logrado un consenso destinado a fortalecer la fibra ética de sus sociedades <sup>(3)</sup>.

El primer gran paso para esa alianza estratégica, sería el logro de un consenso general sobre el perfil del ciudadano que deseamos. A partir de ese consenso, debe

3 Dr. Paul Minus. "La Ética de los Negocios en una Economía Global".

sobrevenir una mayor vinculación entre el sector productivo y educativo, con miras a motivar aquellas iniciativas privadas que se asocian con programas específicos, destinados al desarrollo de Venezuela a través de una constructiva valoración ética del trabajo. De hecho, ya se han dado grandes pasos en esa dirección; un buen ejemplo de ello, es el programa llevado adelante por la empresa que patrocina esta cátedra la cual, además, a través de FUNDAMETAL, está promoviendo una positiva cultura de trabajo en la industria siderúrgica. Esta y otras empresas, seguirán avanzando por ese sendero.

Soy optimista al creer que la resultante será la creación de una actividad que trascienda la disyuntiva entre si se trabaja para vivir o, se vive para trabajar. En lo personal, creo que tiene algo de ambas cosas: se trabaja para vivir, porque de ello se deriva el sustento y se contribuye a generar una riqueza social que brinda mejor calidad de vida; se vive para trabajar, porque con ello, de alguna manera, el ser humano se perpetúa a través de los logros alcanzados y otorga, a su vida, una realización con proyección más trascendente.

Como trabajo y calidad de vida se encuentran tan entrelazados, el comportamiento que se muestre en el quehacer cotidiano, nos va a afectar indefectiblemente tanto a nosotros como a la comunidad donde actuamos.

Bajo esta óptica, el trabajo ha de convertirse en el gran motor de una solidaridad que nos permita ser mejores, en una sociedad más justa.



*Elías Pino Iturrieta*

Licenciado en Historia de la Universidad Central de Venezuela (1966). Doctor en Historia de El Colegio de México (1969)

Profesor titular de la Universidad Central de Venezuela y Decano de la Facultad de Humanidades de la UCV.

Presidente de la Fundación Centro de Estudios Latinoamericanos Rómulo Gallegos.

Ha sido premiado en dos ocasiones por el diario El Nacional.

Conduce el espacio de Televisión "Los pasos perdidos" en el canal Metropolitano de TV-51.

Profesor invitado de la Universidad Autónoma de Guadalajara, Universidad Pedagógica Tecnológica de Colombia, y Universidad de Puerto Rico.

Entre sus publicaciones destacan: *La mentalidad venezolana de la Emancipación; Las ideas de los primeros venezolanos; Positivismo y Gomecismo; Contra lujuria castidad; El pensamiento conservador.*

*Elías Pino Iturrieta*

## PRIMERA INTERVENCION

**E**N 1857 nos visitó un fotógrafo húngaro, Pal Rosti, quien hizo unas estupendas gráficas sobre el país y sobre los habitantes de entonces. Pero no sólo se dedicó a hacer fotografías. En una parte del testimonio que escribió, no habla bien de nosotros. Le llama la atención nuestra manera de vivir la vida. "Esta gente -llega a decir, más o menos- no tiene idea clara de las distancias, ni del tiempo". El húngaro tenía necesidad de viajar, y no podía calcular el tiempo con las vagas informaciones que suministraban nuestros antecesores. La actitud provoca en el extranjero una sensación terrible. Le parece inaudito que pasen esas cosas. El pregunta cómo es posible que pueda adelantar un país cuyos hijos se comportan así. Aquí no hay posibilidad de civilización, concluye.

Este episodio de 1857 se repite constantemente en el testimonio de numerosos viajeros y exploradores extranjeros. Recuerdo ahora, por ejemplo, el caso del negociante británico Edward Eastwick, quien viene en 1864 para arreglar unos asuntos de la deuda pública. Como no logra que uno de los empleados, un pobre peón de entonces, lo atienda con puntualidad, sentencia de la siguiente manera: "Venezuela es el paraíso de los sirvientes". Una manera tan independiente y cómoda de prestar servicios, le parece abominable. Tampoco comparte el gusto exagerado de los venezolanos por la conversación. Esta gente charla mucho, pierde el tiempo en palabras vanas, no se ocupa de cosas importantes, no acata de inmediato a sus superiores, agrega Eastwick cargado de alarma.

Tengo a mano un texto de Jenny de Tallenay, dama francesa que nos visita en 1884. Se refiere a nuestra política y dice así: "En ningún país el funcionarismo ha hecho tanto daño, el ensueño de la mayor parte de los venezolanos es ocupar algún empleo público, es decir, aproximarse a la fuente de las gracias y de los honores. El indígena es inteligente, pero perezoso, abandonan a los extranjeros los grandes negocios comerciales e industriales, los trabajos que exigen conocimientos serios y una voluntad perseverante. La suya no tiene sino un objetivo, el de hacerse inscribir por una cantidad de dinero, cualquiera, en el presupuesto nacional".

Como hemos podido observar, el húngaro no entiende cómo se puede vivir en un país que no está pendiente del reloj, en una comarca cuyos habitantes carecen de noticias precisas sobre las distancias. El británico se duele de nuestra

holgazanería y de nuestro afecto por las tertulias. La dama francesa nos descubre una masiva orientación hacia el parasitismo, una vocación por la ocupación de estériles cargos en el gobierno. Así dicen, sin duda.

Pero, ¿tiene sentido lo que dicen? Desde luego que no. Se trata de consideraciones o de reflexiones que no dependen de veras de nuestra realidad, sino de la realidad de ellos. El venezolano no trabaja porque no lo hace como ellos estiman que debe trabajar. El venezolano es inútil, porque no se ajusta a los criterios de utilidad que ellos traen metidos en la cabeza -en su cabeza de europeos "civilizados"-, ni refleja la realidad única e indiscutible que ellos tienen como paradigma, como modelo irrefutable.

Sólo que no estamos ante una reflexión de los europeos que nos visitan desde mediados del pasado siglo. El asunto tiene antecedentes. En 1830, cuando los notables resuelven hacer un país a la europea, o como los Estados Unidos, se plantean el problema del trabajo en términos parecidos. Tomás Lander es un agricultor y un fundador de la República que escribe diversos textos para criticar a la Iglesia debido a que no permite trabajar. Lander no es ateo, pero se enfasca en un pleito con la Iglesia porque hay muchos bienes de manos muertas y muchos conventos y muchas fiestas religiosas. Los sirvientes se emborrachan en las festividades de los santos y así no puede progresar un país, dice.

Juan Bautista Calcaño dice lo mismo. Antonio Leocadio Guzmán dice cosas parecidas. Domingo Briceño va por el mismo camino. Cuando Páez llama a los que él considera los mejores venezolanos, los "de oficio conocido", es decir, los blancos alfabetos y ricos, y les dice ¡arréglenme este país!, ellos argumentan que este país se arregla trabajando y con una Constitución que obligue a trabajar, que permita que el capital salga a la calle sin las trabas de la moral tradicional y de la politiquería. Vamos a modernizarnos, claman, vamos a hacer la revolución para que Venezuela salga de abajo, vamos a trabajar.

Tenían la necesidad de hacerlo porque la flamante república estaba en un agujero, sólo existía en el papel de los mapas como consecuencia de la feroz guerra de independencia. Pero a la hora de establecer las reglas del juego, compendiadas en la Constitución de 1830, dividen a los venezolanos en hombres de primera y hombres de segunda, y además, cuando establecen las reglas para el trabajo determinan: se va a trabajar en función de nosotros, los venezolanos de primera -blancos, propietarios y alfabetos-, como se trabaja en Europa y en los Estados Unidos. Es evidente que había necesidad de fomentar la riqueza, no en balde el país era un escombros, pero al establecer las reglas como las establecieron estaban mirando el problema como lo miraron los viajeros mencionados al principio: desde arriba y desde afuera.

¿Por qué refiero estos asuntos hoy? No puede ser que ahora alguien discuta sobre el trabajo de una manera parecida a la de esos viajeros pretenciosos, o como los señores venezolanos de 1830. Por allí se dice que tenemos un problema de

pereza. Por allí se dice que este es un país de haraganes. Por allí se insiste en la competitividad y en la productividad. Ciertamente son puntos fundamentales y yo comparto la preocupación por observarlos. Sin embargo, me parece que nadie ha dicho que aquí la gente se levanta a las cuatro de la mañana para trabajar. Que nadie ha dicho que siempre hay pan en las mesas porque en el campo trabajan los campesinos y después trabaja la gente para traer sus productos a la ciudad.

El tema es medular, en suma, y yo comparto la preocupación por abordarlo y por ver en qué medida las empresas privadas obtienen beneficios. Sobre esto no abrigo la menor duda. Sólo quiero llamar la atención sobre el hecho de que debe verse desde nuestra perspectiva, desde nuestra estatura, para no repetir errores históricos. Ese "paraíso de sirvientes" es nuestro, esa sociedad sin relojes es nuestra sociedad y debe continuar siendo nuestra sociedad. Creo que conviene ver las cosas así. De lo contrario, vamos a repetir un esquema extraño que no tiene nada que ver con Venezuela; vamos a repetir el disparate de los viajeros decimonónicos, aparentemente inócuos, quienes terminan haciendo una caricatura de nuestra sociedad.

Sostengo, en suma, que el problema del trabajo es tan importante que se debe distanciar de esa caricatura.

## SEGUNDA INTERVENCION

**S**E HA PLANTEADO una alianza estratégica entre obreros, empresarios, educadores y religiosos, para buscarle una salida al asunto del trabajo. Pienso que tiene sentido el planteamiento, pero creo que hay que puntualizar algo de interés.

Lo que se está sugiriendo es una encomienda política, una tarea política. Tal encomienda tiene un escollo: la inexistencia del ciudadano consciente y responsable. Para que funcione la alianza hace falta ese ingrediente. El ciudadano consciente y responsable no existe porque los partidos políticos no lo han permitido. Los partidos prefieren a los clientes y a los fieles acólitos. Pienso, por cierto, que la existencia de ese sujeto es el reto de los partidos, porque puede significar que ellos desaparezcan. En todo caso, su participación es primordial para una alianza que no se limite a una conversación, a una tratativa entre las cúpulas.

Pienso también que para esa alianza es primordial la consideración más honesta del vínculo entre lo público y lo privado, entre lo político y la actividad privada. Esto lo digo porque usualmente se mira a los políticos como habitantes de un tenderete ignominioso. No es así, desde luego, ni conviene que se persista en tal postura. Se trata de una campaña tergiversada cuyo objeto es la provocación de una lectura inducida que termine por reemplazar a los políticos. Hay una cúpula que quiere reemplazar a otra cúpula, y de allí la tendenciosa lectura. Esto, aparte de ser muy peligroso, no se compadece con la realidad.

Cuando se plantea el problema del trabajo, conviene valorar trabajo en toda su redondez. Aquí está el asunto del trabajo político, o más bien, del trabajo realizado por los políticos, llamémoslo así, que cada día se considera más bastardo. Es, sin embargo, un trabajo esencial. Si no se realiza, no sólo se perjudican los políticos. También se perjudica la empresa privada.

No es un problema de ética. Es un asunto de sinceridad, y de respetar al interlocutor. Como todos no pueden opinar, hay una representatividad de esa gente que se tiene que considerar. Para un pacto estratégico, conviene partir de la verdad, y esa verdad consiste en ver las cosas que han hecho los políticos, y que siguen haciendo; en apreciarlos trabajando en el Congreso, como en efecto lo hacen y uno lo puede comprobar cuando los visita. Allí están, trabajando bastante.

En suma, pienso que es importante la estimación de lo político y de los políticos. Con

esto quiero decir que hay que juzgarlos adecuadamente y no como un sector de holgazanes y de corruptos. Si no se asume ese vínculo y no se busca o se procura y se ve con respeto ese trabajo, las perspectivas estarán limitadas. Jamás aparecerá el ciudadano consciente y responsable, jamás se dialogará entre pares y seguiremos repitiendo estereotipos y experimentos que no han conducido a nada.



*Alejandro Arratia*

Sociólogo egresado de la Universidad Central de Venezuela con estudios de maestría en Filosofía y cursos superiores de Administración pública en Venezuela y España.

Director Ejecutivo de la Oficina Central de Personal de la Presidencia de la República y docente de pre y postgrado en la Universidad Central de Venezuela y en la Universidades de Ecuador y Panamá.

Investigador en el área administrativa pública en proyectos nacionales y latinoamericanos conducidos por el CLAD.

Profesor en diversos cursos de Estado Mayor de las Fuerzas Armadas de Venezuela.

Es miembro del Consejo Directivo del Instituto de Estudios Superiores de Administración IESA, y del Consejo Superior del Conicit.

En 1993 publicó el libro *Ética y Democracia en Fermín Toro*.

## EL TRABAJO EN EL SECTOR PÚBLICO

*Alejandro Arratia*

**A**GRADEZCO a la Fundación Sivensa la invitación a participar en este panel de clausura. El ciclo de conferencias sobre la cultura del trabajo llegó más allá del universo de especialistas y cumplió su propósito de revisar el tema desde diversas perspectivas, que invitan a reflexionar sobre la actitud de los venezolanos frente al trabajo como hecho social. El ciclo ni quiso ni podía ser exhaustivo, y no obstante la variedad y riqueza de la discusión realizada, aún hay espacio para hacernos algunas preguntas sencillas, e intentar respuestas objetivas a la cantidad y calidad del trabajo del Gobierno y si los empleados del Estado trabajan.

Como usuarios que somos todos de los servicios públicos nuestra apreciación inmediata está determinada por suficientes ejemplos de no-trabajo y, por lo tanto, el estereotipo nacional y latinoamericano que se utiliza en la valoración de la actitud hacia el trabajo, (clasificándonos de ciudadanos irresponsables, flojos e indolentes) refuerza ese estigma que se refiere, a veces con deshonrosa y falsa exclusividad, al trabajador público. Es cierto que los ciudadanos no estamos conformes con la prestación de servicios y lo atribuimos entre otras causas a la cantidad de trabajo, pero ello no es suficiente para explicar el problema. Se podría hacer también, sin apartarse de la verdad, un ejercicio retórico, con una afirmación opuesta al juicio global negativo: El gobierno sí trabaja y en algunas dependencias se trabaja bien. El alto nivel dedica muchas horas diarias a cumplir sus obligaciones y es posible encontrar suficiente eficacia en diversas oficinas públicas.

A ninguna parte nos conducen estas caricaturas de evaluación. Debemos analizar las causas de la escasa efectividad y rendimiento del trabajo, así como la poca calidad de los resultados, el limitado impacto en los clientes y la insatisfacción de los usuarios. Previamente conviene recordar, en el plano del análisis histórico y sociológico, que los mitos y el determinismo, han sido sistemáticamente desmontados por diversos expositores que han intervenido en este ciclo y en otros encuentros convocados por la Cátedra Fundación Sivensa. Conjuntamente con el esclarecimiento del contenido de esos mitos, fijemos nuestra atención en las citas referidas hoy, de una actitud de los venezolanos frente al trabajo, que puede diferenciarse por épocas y grupos sociales pero sin distinción de su ubicación en el sector público o privado.

## SEGUNDA INTERVENCION

**U**NO DE LOS PLANTEAMIENTOS centrales de este panel es la reflexión de para qué se trabaja. Nos preocupa dilucidar cómo la sociedad, cómo la élite, puede transmitir una idea valedera de la razón y sentido de trabajar. Fueron citadas hoy, fundamentando una argumentación, las observaciones de algunos extranjeros que nos visitaron en el siglo pasado, así como opiniones que todavía se mantienen sobre el comportamiento de los venezolanos frente al trabajo. Habrá que preguntarse si esas personas sin motivaciones para el trabajo tienen alguna razón para hacer un mayor esfuerzo, pues la demanda de ese empeño subyace en las observaciones de los observadores extranjeros citados. Creo que la gente necesita saber qué logros van a alcanzar con su trabajo. La idea de que habrá una justa retribución hay que transmitirla y en los hechos debe haber una retribución diferenciada de acuerdo a la participación de cada quien.

No podemos imaginarnos que vamos a modelar a un ciudadano diferente si no le damos una razón de ser y hacer mejor su labor cotidiana. Esto es un problema fundamental y básico. A la élite le falta claridad y una visión trascendente. No es suficiente que la empresa privada logre el enriquecimiento ni en la administración pública trabajar y cumplir planes, si no se define una misión trascendente, una visión de país, entonces mal puede transmitírsele una idea trascendente a las personas que los haga mejores ciudadanos...

En Venezuela predomina lo que podría llamarse una cultura de bajos sueldos y de escasa productividad: hacemos el trabajo, trabajamos más y obtenemos más ganancias, pero éstas no se potencian, no se multiplican porque no se tiene una cultura de la productividad, en otras palabras, la economía de los recursos de la mayor producción y de la mayor calidad de esa producción.

Quisiera finalmente decir -retomando lo sustantivo de mi primera intervención- que la sociedad civil y la empresa privada deben asumir la tarea de impulsar el cambio necesario en este momento y una parte de esa misión es mirar de otra manera al sector público, porque es imposible que la sociedad se transforme si no se transforma el Estado. No sólo la crítica constructiva sino también señalar qué

Ubiquemos entonces en nuestra época, con sus profundas dificultades económicas, sociales y culturales, como un momento propicio para producir un cambio radical en la valoración del trabajo. No predicamos una especie de ley de causalidad entre crisis y ese cambio de actitud, sólo observamos, por una parte, el hecho concreto de la limitación en los recursos y, en consecuencia, la reducción de las soluciones fáciles, caras e improductivas, que sustituyen con dinero la incapacidad de la gerencia para cumplir sus funciones con los recursos humanos bajo su responsabilidad; por otra parte, se ha creado un estado de conciencia en la sociedad venezolana, que entiende que hicimos mal las cosas en el pasado reciente, cuando abundaban los recursos financieros. Es cierto que aún tendemos en buscar culpas en el otro, particularmente en el Estado, eludiendo la responsabilidad de otros actores sociales. Pero el avance digno de destacar es la búsqueda en nosotros mismos -en los venezolanos con significativas diferencias en cuanto a niveles de responsabilidad- y no en algún sistema, país, empresa o personalidades extranjeras. Esto representa un progreso importante.

Estas dos características del momento, si se quiere, son factores utilizables por los dirigentes para conducir el cambio de actitud. El cambio no vendrá sólo, espontáneo, sino promovido por la gerencia, de allí que la sociedad deba preocuparse y reclamar un nuevo tipo de gerente público con la formación y experiencia necesaria, sumadas, o mejor integradas, a una ética práctica del servidor público. Que la valoración positiva del trabajo comience por los gerentes, que su actitud sea ejemplo a seguir e imitar.

El cambio será posible si se transforma la gerencia y esta actúa consciente que el funcionario público valora el trabajo por su experiencia individual y de grupo. Es cierto que su realidad es de bajos sueldos y de limitaciones y deficiencias en el sistema de seguridad social. El trabajador siente que el producto de su trabajo no le permite adquirir los bienes deseados, y se mantiene en un estado de ansiedad permanente por las contingencias de salud o vivienda.

Además, el trabajo bien hecho no produce el cambio esperado en su situación económica, pues los beneficios van generalmente al conjunto de los trabajadores y no premian al individuo o al grupo destacado, así como tampoco se sanciona la incompetencia, el dejar de hacer o hacer mal las cosas.

Pensamos, a tenor de las consideraciones previas, que algunos temas como la cantidad de trabajadores dependientes del Gobierno Nacional, problema que focaliza la discusión sobre la función social, participación en la economía y fortaleza del Estado, son importantes y deben ser abordados con mayor profundidad.

Ya es hora de ceder un espacio mayor a la valoración del trabajo en nuestras discusiones y también en la práctica de la gerencia, por estas razones, ocupamos unos minutos del panel en reflexiones sobre el trabajo productivo público. En la discusión que continúa volveremos sobre este tema.

hacer, contribuir con orientaciones para que el país rescate su sentido de objetivos sociales duraderos, trascendentes, pues hoy en día parece que viviéramos para lo inmediato sin una gran misión como Nación.

# LA CULTURA DEL TRABAJO

## INDICE

- 5** *Presentación*
- 11** *Palabras pronunciadas por la presidenta del Ateneo de Caracas, Sra. María Teresa Castillo en ocasión de la inauguración del ciclo de conferencias La cultura del trabajo.*
- 15** *Palabras pronunciadas por el presidente de la Fundación Sivensa, Dr. Henrique Machado Zuloaga en ocasión de la inauguración del ciclo de conferencias La cultura del trabajo.*
- 19** *Arturo Uslar Pietri*  
LOS VENEZOLANOS Y EL TRABAJO.
- 27** *Pedro Berroeta*  
EL TRABAJO Y SU EVOLUCION HISTORICA.
- 33** *Pedro León Zapata*  
EL OFICIO DEL ARTISTA:  
EL ARTE COMO TRABAJO
- 39** *Leonardo Carvajal*  
EL TRABAJO EDUCATIVO:  
EL DOCENTE Y EL ESTUDIANTE
- 55** *Fernando Rodríguez*  
TRABAJO Y TIEMPO LIBRE
- 63** *Adicea Castillo*  
EL TRABAJO DOMESTICO
- 77** *Roberto Briceño León*  
VALORES Y CONTRAVALORES DEL TRABAJO:  
LA PERSPECTIVA SOCIOLOGICA

- 93 **Adán Celis**  
TRABAJO Y RIQUEZA.
- 107 **Ruth Capriles**  
LA PERSPECTIVA HISTORICA.
- 133 **José Ignacio Cabrujas**  
LA VIVEZA CRIOLLA: DESTREZA, MINIMO  
ESFUERZO O SENTIDO DEL HUMOR.
- 141 **José Vicente Losada**  
LA PERSPECTIVA PSICOLOGICA.
- 167 **José Ignacio Rey**  
PRODUCTIVIDAD Y MENSAJE RELIGIOSO.
- 183 **Héctor Lucena**  
LOS INSTRUMENTOS LEGALES: MOTTIVACION O  
DESMOTTIVACION PARA EL TRABAJO.
- 205 **Carlos Eduardo Febres**  
"UNO TIENE QUE TRABAJAR, PORQUE SI NO  
COMO VIVE". LA PERSPECTIVA DEL TRABAJADOR  
SOBRE LA CULTURA DEL TRABAJO.
- 223 **María Josefina Tejera**  
LA VERBALIZACION DEL CONCEPTO DE TRABAJO.
- 239 **Elías Santana**  
EL TRABAJO COMO VIA HACIA UNA  
MEJOR CALIDAD DE VIDA.

PANEL DE CLAUSURA

- 249 **Pedro Vallenilla**  
ETICA Y TRABAJO.
- 255 **Elías Pino Iturrieta**  
*Primera intervención*
- 258 *Segunda intervención*
- 261 **Alejandro Arratia**  
EL TRABAJO EN EL SECTOR PUBLICO.
- 263 *Segunda intervención*

**CATEDRA**  
FUNDACION  
SIVENSA

LA  
**CULTURA**  
DEL **TRABAJO**  
CICLO DE CONFERENCIAS

CARACAS, JUNIO DE 1996

EDICION DE 3.000 EJEMPLARES

PORTADA / TEXTOS / ARTE FINAL:  
A&G ARTEGRAFICO, S.R.L.

IMPRESION:  
IMPRESOS CONCENTRA, C.A.

DEPOSITO LEGAL:  
ISBN 980-07-3375-2



FUNDACION SIVENSA

JUNTA DIRECTIVA

PRESIDENTE

Henrique Machado Zuloaga

DIRECTOR EJECUTIVO

Héctor José Peña

DIRECTORES

Oscar Machado Koencke

Neil Malloy

Bruno Bortesi

Ismael Melgar

Felipe Figuera

GERENTE GENERAL

José Mayora