



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Autores:
Rangel, Jose
Rojas, Leyda

Bárbula, Julio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Autores:
Rangel, Jose
Rojas, Leyda

Trabajo de Grado presentado para optar al título
de Licenciado en Relaciones Industriales

Bárbula, julio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIA ECONOMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
DPTO. TÉCNICAS DE RELACIONES INDUSTRIALES
ZONA POSTAL 2001 - APDO. 129
VALENCIA-VENEZUELA



Nº CE- 334 /13

Valencia, 10 de abril de 2013.

Ciudadano (a):
Prof. Mariela Rodríguez
Presente.-

Cumplo con informarle que el Consejo de Escuela de Relaciones Industriales en su sesión celebrada el día 09/04/2013, acordó **DESIGNARLO TUTOR DEL PROYECTO DE TRABAJO DE GRADO TITULADO:**

“Participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo.”

Correspondiente a los Brs. **Jose M. Rangel y Leyda del V. Rojas**, el cual aspiran desarrollar en el Primer período Académico de 2013 (1/2013) y con el que pretende obtener el título de Lic. en Relaciones Industriales.-

No siendo otro el objeto de la presente.-

Atentamente,

Prof. Nerza Rey de Polanco
Directora – Presidente del Consejo de Escuela de
Relaciones Industriales



NRF/yr



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO

Tutor:
Mariela Rodríguez

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Mariela Rodríguez
C.I. 12.033.999
Línea de Investigación: Salud y Riesgo Laboral

Bárbula, Julio de 2014



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y
SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado “PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO”, presentado por: Rangel Jose, cédula de Identidad 16.947.438 y Rojas Leyda cédula de Identidad 16.249.747 para optar al Título de: Licenciados en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año _____.

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

A todas aquellas personas que formaron parte de mi proceso educativo,
hasta llegar a esta anhelada y preciada etapa.

Jose Rangel

DEDICATORIA

Dedico este y todos mis logros al poder del Universo
y a la energía de Gaia que nos bendice día a día

Leyda Rojas

AGRADECIMIENTOS

A mi Dios por todo lo que ha dado.

A mis padres por estar siempre allí, por su apoyo.

A toda mi familia.

A mi Amiga y Compañera de Trabajo Especial de Grado Leyda Rojas toda su paciencia.

A la profesora Mariela Rodríguez, gracias por su orientación y ayuda constante para culminar con éxito esta meta.

Jose Rangel

AGRADECIMIENTOS

Al Universo que con su poder hace fluir la energía del amor y a Gaia que nos bendice día a día con un nuevo amanecer.

A mi YO cuántico a quien amo, y me guía con la intuición.

A mi amada Madre que con su sabiduría ha sido mi mayor apoyo, la cual me ha dado la libertad de equivocarme y aprender el valor del ser en la vida.

A mi querida tía Maritza que me ha brindado toda su paciencia, comprensión y apoyo, de la cual he aprendido que al enfocarse se alcanzan todas las metas propuestas.

A toda mi amada familia por confiar en que iba a alcanzar esta meta.

A mi Amigo y Compañero de Trabajo Especial de Grado José Rangel por toda su paciencia.

A la profesora Mariela Rodríguez, gracias por su orientación y ayuda constante para culminar con éxito esta meta.

Leyda Rojas

Gracias.

**PARTICIPACIÓN DE LAS TRABAJADORAS Y LOS TRABAJADORES DE
UNA EMPRESA DE PRODUCCIÓN SOCIAL EN MATERIA DE
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Autores: Rangel Jose y Rojas Leyda

Tutora: Prof. Rodríguez Mariela

Fecha: julio de 2014

RESUMEN

El presente estudio tuvo como eje central: analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas. Para ello se desarrolló una investigación de campo, de enfoque cualitativo, de carácter descriptivo y diseño no experimental, transversal. Se utilizó como muestra a 11 trabajadores de la empresa en estudio, seleccionados de manera no probabilística, a los que se les realizó una entrevista semiestructurada. Los resultados, provenientes de los discursos de los trabajadores, evidenciaron que existen tres figuras de participación de los trabajadores en la empresa: el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT), el Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) y los Delegados de Prevención. El CSTT no posee una normativa específica, el CSSL incumple la normativa vigente, los Delegados se sobrecargan en funciones; además, el CSTT no tiene en la práctica, injerencia en materia de seguridad e higiene. La percepción de los trabajadores respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo no fue positiva, señalaron que el CSTT y el CSSL no han tenido incidencia en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo y no ha contribuido de manera alguna con la seguridad y salud en el trabajo. Las reflexiones finales dejan ver que la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral sólo se limita a las contribuciones que se pueden realizar a través de los delegados de prevención, a los ojos de los trabajadores y trabajadoras no hay mejoramiento de las condiciones dignas y seguras en el trabajo.

Palabras claves: Participación, Seguridad y Salud Laboral, Delegados de Prevención, Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras

PARTICIPATION OF WORKERS OF SOCIAL PRODUCTION COMPANY SAFETY AND HEALTH AT WORK

Authors: Jose Rangel and Leyda Rojas

Tutor: Prof. Mariela Rodriguez

Date: July 2014

ABSTRACT

The present study had as its central axis: analyze the participation of workers of a company of social production in the field of safety and health at work, in order to determine its contribution to the management of activities inherent to the conditions and environment of worthy work. For this was developed a field research, of qualitative approach, of descriptive character and non-experimental design, transversal. It was used as sample to 11 workers of the company in study, selected in a way not probabilistic, to those was performed a semi-structured interview. The results, from the speeches of the workers, showed that there are three figures of participation of employees in the company: the Socialist Council of Workers (CSTT), the Committee of Safety and Occupational Health (CSSL) and delegates of prevention. The CSTT has no specific regulations, CSSL breaks regulations in force, delegates in overloaded functions; furthermore, CSTT has not in practice, interference on safety and hygiene. The perception of employees regarding the conditions and working environment was not positive, they observed that the CSTT has not had incidence in the improvement of the conditions and working environment and has not contributed in any way with the Occupational Safety and Health in the work. Final reflections reveal that employee participation in safety and health is only limited to the contributions that can be made through safety representatives and this contribution to the eyes of the workers has not been enough in the improvement of worthy and safe conditions in the work.

Keywords: Participation, Safety and Occupational Health, Prevention Delegates, Socialist Council of Workers.

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Veredicto	v
Dedicatoriavi
Agradecimiento	viii
Resumen	x
Índice de Cuadros.	xiv
Índice de Gráficos	xv
Introducción	1
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema	3
Objetivos	12
Justificación	13
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes	15
Referente teórico	23
Teoría de las representaciones sociales	23
Bases Teóricas	31
Empresa social	31
Las Empresas de producción social en Venezuela	36
Participación Laboral.	43
Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras	48
Sistema de gestión de personal, seguridad y salud laboral	52
Bases legales	56
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo de investigación	69

Diseño de la investigación	73
Unidad de estudio	74
Técnica e instrumento	77
Técnica para el tratamiento de la información	78
Procesamiento de la información	79
Estrategia metodológica	81
CAPÍTULO IV	
ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN	
Organismos de participación	86
Funciones de los organismos de participación en materia de seguridad y salud laboral	87
Elecciones y conformación de los organismos de participación en materia de seguridad y salud laboral	90
Acciones de los organismos participación en materia de seguridad y salud laboral	93
Alcance del consejo socialista de trabajadores	96
Opiniones de los trabajadores con respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo	100
REFLEXIONES	103
RECOMENDACIONES	111
REFERENCIAS	112
ANEXOS	121

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N°	Pág.
Cuadro N° 1 Características fundamentales de las EPS	39
Cuadro N° 2 Tipos de EPS	42
Cuadro N° 3 Cuadro Técnico Metodológico	83
Cuadro N° 3 Cuadro Técnico Metodológico Continuación	84
Cuadro N° 3 Cuadro Técnico Metodológico Continuación	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico N°	Pág.
Gráfico N° 1 Funciones del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT).	87
Gráfico N° 2 Funciones del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL).	88
Gráfico N° 3 Funciones del Delegado de Prevención.	89
Gráfico N° 4 Elecciones del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadora (CSTT).	90
Gráfico N° 5 Elecciones del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL).	91
Gráfico N° 6 Elecciones del Delegado de Prevención.	92
Gráfico N° 7 Acciones en materia de Seguridad y Salud Laboral (SSL) del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT).	93
Gráfico N° 8 Acciones del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL).	94
Gráfico N° 9 Núcleo: Acciones del Delegado de Prevención.	95
Gráfico N° 10 Alcance en las Acciones.	97
Gráfico N° 11 Alcance en Formación.	98
Gráfico N° 12 Alcance Sociopolítico.	99
Gráfico N° 13 Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo.	101

INTRODUCCIÓN

El propósito de esta investigación es un análisis de las formas de participación laboral de las trabajadoras y los trabajadores dentro de las empresas de producción social, en materia de seguridad y salud en el trabajo y de esa manera determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas.

Las Empresas de Producción Social (EPS) surgen como parte del nuevo modelo económico y social del país, donde se ha implantado y se desarrolla un programa que impulsa, la democratización de las oportunidades dentro de las empresas, implementando un modelo de relaciones de trabajadores con las empresas y la comunidad. Las EPS deben ser autosustentables lo que les permite seguir financiando sus operaciones y continuar invirtiendo en su entorno socio-ambiental, en beneficio del interés social.

La participación de los trabajadores en los diferentes ámbitos de la empresa es de gran importancia en la actualidad, en el área de Seguridad y Salud Laboral es de suma importancia que los trabajadores participen en la gestión de la seguridad, así garantiza dar cumplimiento de las diferentes normativas legales que rigen la materia, la posibilidad de reconocer a sus representantes, ejercer influencia efectiva sobre algunas de las decisiones que se adopten sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo. Lo que trata la participación en materia de Seguridad y Salud Laboral es crear conciencia, sensibilidad, y que se desarrolle y se garantice el bienestar integral a todos los trabajadores y a todas las trabajadoras.

Para la consecución de esta investigación, se abordaron diversas etapas que se deben tomar en cuenta en el proceso de investigación, las cuales se presentan estructuradas en IV capítulos desarrollados de la siguiente manera:

El capítulo I, se denomina el problema, donde se desarrolla el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación representada por el objetivo general desglosado en tres objetivos específicos y la justificación de la investigación.

En el capítulo II, se hace mención de trabajos tomados como antecedentes, relacionados con la motivación laboral; en el mismo se desarrolla ampliamente las bases teóricas sobre las cuales se sustenta la investigación.

En el capítulo III se abordó, tipo y diseño de investigación, población y muestra las cuales se derivan los instrumentos de recolección de información pertinentes, a fin de dar respuestas al objetivo general y los objetivos específicos planteados. A demás, de aplicar el instrumento el cual sirvió para dicha investigación.

Siguiendo con el capítulo IV, presenta los resultados y análisis de la información obtenida luego de la implementación de las técnicas e instrumentos de recolección de información, está investigación contribuye a destacar la información valiosa que aportaron los trabajadores y las trabajadoras, mediante la realización de la entrevistas siendo estas una interesante interacción, base sobre las cuales se formularon las reflexiones acerca de la participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral en la empresa .

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

En la actualidad la marcada globalización de los mercados, hace que las empresas tengan un papel protagónico en la evolución progresiva de las actividades que generan bienestar al colectivo ya que mejoran la calidad de vida de los países. Debido a esto, el enfoque sistemático de la economía mundial conforme pasan los años cambia gradualmente a una concepción donde las partes empiezan a verse como un todo.

Flores (2009:289) indica “la intervención de los Estados en la economía, como aquellos de corte neoliberal, basados en el capitalismo de libre mercado, no han sido suficientes para hacer frente a estos problemas, al incurrir ambos en una serie de fallos”. En tal sentido, algunas naciones intentando regular internamente un sistema que funcione sin fronteras, ofrecen opciones basadas en el humanismo, la convivencia pacífica, las energías alternativas, la inclusión y la igualdad social. Sin embargo, debido al poco consenso mundial sobre el cambio de un modelo productivo, direccionado hacia la propiedad colectiva de los medios de producción, el tránsito se dificulta, y hace difícil pensar en ser competitivos sin ser sostenible y viceversa.

Se tiene entonces que, la sociedad al obtener una mayor conciencia en relación a los factores claves que brindan sostenibilidad, así como sobre los nuevos desafíos que

se presentan en las relaciones, entre empresas productivas y el entorno donde operan, da origen a la empresa social, la cual surge con el propósito de resolver las fallas del Estado a problemas de grupos vulnerables de la sociedad, y que son conceptualizadas como un complemento de las empresas tradicionales, asegurando que ambas coexistan.

Por su parte, Flores (2009) citando a Yunus define el término de empresa social de la siguiente manera:

Es una empresa diseñada para alcanzar un objetivo social. Una empresa social no genera dividendos. Vende productos a un precio que les permite ser autónoma económicamente; los propietarios de la empresa recuperan al cabo de un tiempo, el capital que hayan invertido, pero los inversores no reciben beneficios en forma de dividendos. En lugar de eso, todos los beneficios vuelven a invertirse en la empresa para financiar su expansión, para ofrecer nuevos productos o servicios y para seguir haciendo el bien en el mundo (p291).

Por lo tanto, una empresa social es una organización sin fines de lucro cuyo propósito es dar respuesta a una necesidad social. Sin duda, tiene un gran potencial de desarrollo, planteando el desafío de incrementar la capacidad de trabajar, y establece de manera estratégica las relaciones de una empresa con la comunidad, atendiendo las necesidades de los grupos sociales que la integran.

Cabe señalar, que en América Latina se experimenta un crecimiento importante en el aspecto económico, sin embargo muestra grandes deficiencias especialmente en lo relacionado con tecnologías de información, acceso a servicios financieros, reglamentación e infraestructura, que en gran parte determina las diferencias de

productividad y calidad de vida entre regiones, haciendo poco sostenible las empresas sociales a largo plazo.

Países como, México, Haití, Colombia, Bolivia, Costa Rica y Brasil, emprenden la generación de negocios sociales para los sectores más vulnerables. Flores (2009: 291) expresa que “a partir del Banco Gramer se han ido desarrollando una red se empresas sociales afiliadas al mismo y que operan en muchos sectores productivos”. Como resultado, a través de un importante programa de financiamiento, se ofrece tener la oportunidad de alcanzar el bienestar, mediante empleos y puestos de ocupación social que potencien los negocios y microcréditos que contribuye a la reducción de la pobreza y generan valor en la región al impulsar el desarrollo.

Brasil pasa a ser pionera al establecer la primera sede en América Latina de las escuelas Yunus Social Business Global, un centro de estudio de la cultura empresarial social que da apoyo al desarrollo de nuevos proyectos sociales; de igual manera Colombia establece el Negocio Social Campo Vivo, en la industria agro-alimenticia con siembra de papa que atacan la desnutrición; Bolivia por su parte presenta el exitoso Bancosol, que financia a microempresarios emprendedores que presentan proyectos de orden social, entre otros propuestas, gracias al crecimiento económico sostenido de América Latina, en diferentes sectores de la actividad productiva, asisten a una revitalización del papel empresarial en la región al sumar esfuerzos con la comunidad, demostrando su importancia en el desarrollo económico y social de las mismas.

En Venezuela a través del los diferentes planes nacionales de desarrollo, emanados por el gobierno del entonces presidente Hugo Rafael Chávez Frías, el Plan Nacional

de Desarrollo 2001-2007 y del Plan Nacional de Desarrollo Simón Bolívar (2007-2013) el Gobierno Venezolano ha desarrollando políticas basadas en el cambio de modelos productivo que dan pie a las empresas de producción social (EPS).

En referencia a lo anterior, Hugo Chávez Frías en el programa radial Alo Presidente de fecha 27 de noviembre de 2005, define la Empresa de Producción Social (EPS), señalando que estas son:

Entidades económicas dedicadas a la producción social de bienes y servicios en los cuales el trabajo tiene un significado propio, no alienado y auténtico, no existe discriminación social en trabajo y en ningún tipo de trabajo, no existen privilegios en el trabajo asociados con posición jerárquica con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basados en una planificación participativa y protagónica bajo el régimen de la propiedad estatal, propiedad colectiva o de ambas. (SiCBI, 2014: en línea)

Lo antes planteado, señala el rol que deben ocupar los trabajadores en la organización y en la gestión de las empresas de producción social (EPS), es la adopción de un modelo económico productivo plasmado en los objetivos estratégicos del denominado “Salto Adelante de la Revolución Bolivariana”, planteando un mayor protagonismo de los trabajadores en los aspectos organizativos y de gestión, perfilando dos contextos esenciales, el Sociopolítico definido por el marco de relaciones, valores y mecanismos sobre el que se han construido los escenarios de participación social, y el Socioeconómico, caracterizado por el conjunto de conductas, medios y regulaciones que determinan la producción e intercambio material que se genera en el país como con países vecinos.

Entonces dadas las características, las empresas de producción social (EPS) se diferencian en la medida que aplican sus políticas de distribución de excedentes y el grado de participación que tienen los trabajadores en la decisiones administrativas y de producción, tomando información de los casos más nombrados: Petróleos de Venezuela Sociedad Anónima (PDVSA) que es la corporación propiedad de la República Bolivariana de Venezuela, cuyas actividades son la explotación, producción, refinación, mercadeo y transporte del petróleo venezolano; CVG ALUCASA, en el 2006 pasa a ser una empresa del estado dedicada a la producción de laminados de aluminio de bajo espesor para consumo masivo e industrial en los mercados Nacionales e Internacionales; Industrias Diana en 2008 de la mano de sus trabajadores, es adquirida por el estado a través de la Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVAL) para convertirse en una empresa de producción Social, con el objeto de impulsar un nuevo modelo socio-productivo, mediante la consolidación de la infraestructura de procesamiento, almacenamiento y distribución de productos alimenticios.

De la misma forma, LÁCTEOS LOS ANDES, destinada a la producción de leche entera y descremada, leche UHT, chicha, yogurt firme y yogurt líquido, además de jugos y néctares pasteurizados, la cual en el 2008 es adquirida por el Estado Venezolano a través de la Industria Petrolera Venezolana PDVSA convirtiéndose en la Empresa Nacional de Lácteos Los Andes; FERREISIDOR que ofrece a los venezolanos materiales para la construcción de viviendas con precios hasta 45% menos, productos como: cabillas, tubos, mallas, vigas, marcos, entre otros; FERTINITRO, empresa productora de fertilizantes que pasa a ser empresa del Estado en el 2010, alineándose a las políticas nacionales, conforme a los planes de siembra.

La empresa Venezolana del Vidrio (VENVIDRIO) en el 2010 pasa a ser empresa del estado, la cual produce envases para jugos, refrescos y vinos, y se prepara para la producción de envases de medicamentos; RIALCA, C.A., en el año 2011 el Centro de Producción de Rines de Aluminio, RIALCA comienza a desempeñarse como empresa del Estado, dedicándose a la fabricación y venta de rines para vehículos en diversas medidas.

De igual manera, se alinean a las políticas de las EPS, La Empresa Nacional del Café, S.A. adscrita en el 2012 al Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras, se dedica a la compra, recepción, torrefacción y distribución de café, en el marco de la política de plena soberanía en materia de fomento, desarrollo y protección de la producción primaria y comercio del rubro café.

Por otra parte, Tua Useche (2011) refiriéndose a la Corporación Venezolana Agraria (CVA) la cual fue creada en el 2003 pasa a ser en el año 2010 la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAl), como un Sistema Empresarial de Propiedad Social. En ella se agrupan tantas unidades de producción primaria como las plantas agroindustriales. Toda esta maquinaria la mueven 16.212 trabajadoras y trabajadores, agrupados en 105 consejos de trabajadores constituidos, dos en formación, 13 sindicatos y un consejo de planificación participativo. En total suman 163 Unidades de propiedad social agropecuaria, 62 agroindustriales y 25 de mecanización, así como los cinco centros de acopio de hortalizas en los estados Lara, Trujillo, Mérida y Distrito Capital. Además hay que agregar 1,07 millones de toneladas en capacidad de almacenamiento que tiene la Corporación en los 18 silos a lo largo del país.

Es así que, en función al impulso de las políticas y proyectos, el Estado introduce el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT), como estrategias para llevar a cabo la nueva conformación organizativa de participación laboral, que en esencia plantea el control obrero como un proceso de transición del modo de producción capitalista a la propiedad social. Es decir, el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT), es una organización de poder popular concebida para la participación de los trabajadores en el ejercicio de los procesos productivos.

Ahora bien, para hacer el análisis en el marco de la Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) del 2005 de cómo es la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud laboral en una empresa de producción social, se plantea realizar dicho estudio en la empresa de producción social (EPS) Las Casas de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, adscrita a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL), la cual está ubicado en el municipio San Joaquín en el estado Carabobo, y se dedica a la siembra de tomates manzanos mediante la tecnología de la hidroponía, esta técnica es parte de los sistemas de producción llamados Cultivos sin Suelo. En estos sistemas el medio de crecimiento y/o soporte de la planta está constituido por sustancias de diverso origen, orgánico o inorgánico, inertes o no inertes es decir con tasa variable de aportes a la nutrición mineral de las plantas, que en el caso de la casa de cultivos son de tomates, los cuales son destinados a la red de distribución de CVAL y una parte de su producción es destinada a las comunidades adyacentes para el consumo de la población en general.

En la actualidad, Las Casas de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, cuenta con 64 trabajadores, divididos en las áreas de semilleros, riego, cultivo, almacén,

seguridad y administración, y poseen una representación de tres Delegados de Prevención, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, Servicio Médico y el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT).

Sin embargo, el Departamento de Seguridad y Salud Laboral de esta EPS, se ubica en la ciudad de Barquisimeto, estado Lara, sede central de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL) haciendo inexistente una representación del mismo en Las Casas de Cultivo Hidropónico “Julián López”, ubicada en San Joaquín, lo que genera retardo en la toma de acciones y decisiones, relacionadas con eventualidades en el trabajo tales como accidentes y enfermedades, la efectiva dotación de equipos de protección personal, la elaboración de un sistema de vigilancia epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, entre otras.

Cabe señalar, que el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) asume funciones que competen al Comité de Seguridad y Salud Laboral, así como la figura del Delegado de Prevención asume funciones distorsionadas dentro de la EPS, realizando las actividades que debe ejercer el Servicio de Seguridad y Salud Laboral. En lo que se refiere al plan de emergencia, a una política y al programa de seguridad y salud en el trabajo, no están elaborados tal como lo establece el artículo 61 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) años 2005, la cual señala que:

Toda empresa, establecimiento, explotación o faena deberá diseñar una política y elaborar e implementar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos, el cual deberá ser presentado para su aprobación ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, sin perjuicio de las responsabilidades del empleador o empleadora previstas en la ley. El Ministerio con

competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo aprobará la norma técnica que regule la elaboración, implementación, evaluación y aprobación de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A pesar de que existe un asesoramiento por parte de los funcionarios del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), la Casa de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, carece de un Servicio de Seguridad y Salud Laboral o al menos la asignación de un representante del Servicio de Seguridad y Salud Laboral de CVAL dentro de las instalaciones de esta EPS. Esta situación trae como consecuencia desinformación en materia de seguridad y salud laboral en los trabajadores generando preocupación entre los mismos, al verse desprotegidos de su salud y bienestar integral.

En vista de lo antes descrito, se pretende analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas.

Atendiendo a lo antes expuesto, se plantean las siguientes interrogantes a indagar:

¿Cuáles son los organismos de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo que existen actualmente en la Casa de Cultivos Hidropónicos Julián López?

¿Cuál es el alcance del consejo socialista de trabajadores y trabajadoras de Las Casas de Cultivo Hidropónico “Julián López”, en materia de salud y seguridad laboral?

¿Qué opinión tienen los trabajadores y trabajadoras de la Casa de Cultivos Hidropónicos “Julián López” en cuanto a las condiciones actuales en materia de salud y seguridad laboral según lo establecido en la LOPCYMAT?

Objetivo General

Analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas.

Objetivos Específicos

Describir los organismos de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, existentes en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.

Describir el alcance del consejo socialista de trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.

Conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, según lo establecido por la LOPCYMAT en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.

Justificación

La presente investigación resalta algunos puntos relevantes sobre las EPS en el contexto de participación laboral, develando la participación de los trabajadores y la contribución en la organización de las empresas. Con el tiempo los trabajadores están cada vez más dispuestos a colaborar en las diferentes decisiones que se dan en las entidades de trabajo en función a los cambios sociales que el país está atravesando, lo cual impulsa al trabajador a interesarse en su rol dentro de la entidad de trabajo, con una actitud proactiva de adaptación a las nuevas propuestas con su contribución y aporte para el mejoramiento de las condiciones de trabajo en el contexto laboral.

Asimismo, un nuevo concepto productivo socio económico entra en escena desde el 2005 cuando el presidente de la República Bolivariana de Venezuela para ese periodo, abriera el debate sobre el plan de desarrollo económico y social de la nación 2007-2013 donde se dictan las estrategias a implementar para acoplar este modelo a las entidades de trabajo pertenecientes al Estado, respaldadas estas por la estatal petrolera Petróleos de Venezuela S.A. (PDVSA).

De este modo, la siguiente investigación surge con la finalidad de conocer la participación de los trabajadores en las Empresas de Producción Social pertenecientes al Estado venezolano con el fin de determinar su rol, funciones y acciones de los organismos de participación presentes dentro de las mismas, tomando como caso de estudio en la Ciudad de San Joaquín, Las Casas de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, adscrita a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL), como un acercamiento a la experiencia real y precisa, orientada a la satisfacción de necesidades sentidas por los trabajadores.

Cabe señalar, que las condiciones de trabajo con respecto a la salud y riesgo laboral es parte de las líneas investigativas del Departamento de Salud Ocupacional de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, por lo cual se plantea el estudio de la participación de los trabajadores en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo con la particularidad de que el lugar de estudio para esta investigación es una empresa de producción social que plantea una nueva visión con características diferentes a las que se conocen de una entidad de trabajo privada.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

La participación de los trabajadores en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, ha estado ligada al papel asumido por los trabajadores al reconocer las condiciones de su lugar de trabajo, las cuales pueden llegar a interrumpir el normal desenvolvimiento de sus funciones en sus puestos de trabajo.

Al mismo tiempo, la participación de los trabajadores establece las condiciones favorables para desarrollar el sentido de pertenencia, lo cual hace que las normas de las entidades de trabajo las sientan realmente suyas. Así mismo, la participación de los trabajadores hace posible lograr condiciones para que los trabajadores aprendan, a ejecutar sus capacidades.

Los antecedentes que se exponen a continuación se refieren a investigaciones vinculadas con el tema de estudio en cuestión de la participación laboral los cuales van a representar algunas coincidencias reflejadas en dicho estudio como un aporte significativo.

El trabajo especial de grado, Medrano y Serrano (2003) titulado la motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud, C.A. presentado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, tuvo por

objetivo general analizar los factores motivacionales presentes en la empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud, C.A., como agentes determinantes en el buen desempeño laboral de los trabajadores.

Así mismo, los autores utilizaron el tipo de investigación descriptiva, el diseño de investigación transaccional, el colectivo investigado estuvo conformado por una oficina principal ubicada en la ciudad de Valencia y cuatro sucursales en las ciudades de Caracas, Puerto La Cruz, Barquisimeto y Maracaibo, la empresa G.E.H. Asesores Integrales de Salud, C.A., está constituida por una población de 50 trabajadores, distribuidos en los siguientes departamentos: Departamento de Recursos Humanos, Departamento de Administración, Departamento de Operaciones, Departamento de Informática, Departamento Médico y Departamento Técnico. Igualmente, usaron como instrumento de recolección de datos el cuestionario de preguntas cerradas.

Con respecto a los resultados, determinaron que la motivación no solo depende de los sistemas de recompensas económicos o monetarios que pudieran implementar las organizaciones, claro está, que éste es fundamental y uno de las principales, pero no el único. Las conclusiones, los trabajadores consultados en dicha investigación manifestaron su sentir sobre las actividades y cómo éstas impactan en el deseo que tienen de conocer más acerca de su trabajo y las labores que realizan en su puesto. En lo que se refiere a la vinculación con el presente trabajo de investigación se relaciona al dar a conocer que la motivación de los trabajadores es un factor determinante para que estos adquieran conocimientos sobre las actividades que desarrollan cotidianamente en sus puestos de trabajo. El aporte que realiza el estudio es demostrar como la motivación actúa en el trabajador para que este adquiera el compromiso de informarse de los aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo.

En otro estudio, Lucena, H. (2005). En su Trabajo de Investigación titulado, *La Cogestión en Venezuela: orientaciones y lecciones aprendidas*. Publicado por el Instituto Latinoamericano de Investigaciones Sociales. Se plantea un acercamiento al concepto de las Relaciones de Trabajo, y la viabilidad de los procesos de participación de los trabajadores en la gestión empresarial. Este abordaje supone ir a las posiciones en torno a su vigencia, en el ámbito de los trabajadores, del capital y sus representantes al describir las diversas formas de participación, y ubicar en ellas las experiencias que se desarrollan en el país. Así mismo, analiza la evolución regulatoria de la participación de los trabajadores en la gestión empresarial en Venezuela, y vincula experiencias en las relaciones de trabajo del país, que se asumen como cogestión.

Además, para Lucena (2005) existen una serie de escenarios que llegan a ser de ayuda para la realización y desarrollo de la participación o pueden llegar a frenarla a saber “Una mayor participación de los trabajadores en diversos procesos vinculados con las empresas y el desarrollo de la economía social en general, es una meta de carácter estratégico para el movimiento de los trabajadores”.

Entonces, la importancia de esta investigación es que sirve como punto de partida al vincular elementos de la participación laboral como fenómeno, lo que propicia la transcendencia de los trabajadores como mecanismo de poder y negociación dentro de las organizaciones, brindándole a los mismos la potestad en las acciones, que están relacionadas al plano social dentro de la empresa y que a través de esta representación logran objetivos propuestos por medio de las formas de asociación que permite la participación del trabajador.

Por su parte, Contreras (2008) en su trabajo especial de grado titulado, El Rol de los consejos de trabajadores en las empresas de producción social en Venezuela. Periodo 2007-2008 Caso de estudio: Fabrica de inyección de plásticos “Batalla de Carabobo”, en el Estado Carabobo. Presentado para optar por el título de Economista de la Universidad de Carabobo. El objetivo general fue Conocer el Rol de los Consejos de Trabajadores en las Empresas de Producción Social en Venezuela durante el periodo (2007-2008). Fue una investigación cualitativa, de tipo no experimental.

El autor consideró una población de (500) quinientas empresas mercantiles que asumieron el programa de empresas de producción social y (11) once empresas nacionales básicas, bajo la rectoría de Ministerio de Industria Básicas y Minería (MIBAM), para un total de (511) quinientas once empresas de producción social. La muestra estuvo conformada por una población finita, donde la unidad de estudio en esta investigación fue representada por cuatro (4) empresas; Sanitarios Maracay, Constructora Nacional de Válvulas, la Corporación Venezolana Agraria (CVA) y la empresa de Inyección de Plástico “Batalla de Carabobo”.

El mismo autor identificó diferencias de organización y participación dentro las empresas privadas tomadas bajo el control obrero, como es el caso de la Constructora Nacional de Válvulas y Sanitarios Maracay, respecto a las empresas promovidas por órganos del Estado como la Corporación Venezolana Agraria (CVA) y la Fábrica de Inyección de Plástico.

De acuerdo con los razonamientos realizados en el trabajo anterior, las empresas en estudio al ser convertidas EPS gestan la creación de CSTT, que sustituyen a los

sindicatos como forma organizativa y pasan a ser la representación de los trabajadores en la gestión de la EPS. El aporte que realiza el estudio a esta investigación es que indica el alcance de los CSTT dentro de las empresas que asumieron el programa de EPS, estos CSTT al no tener un marco legal que defina su actuación origina atribuciones tergiversadas dentro de las entidades de trabajo, y que directamente inciden en aspectos relacionados en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Por su parte, Balza (2009) en su trabajo de grado titulado Subsistema de desarrollo del personal, en empresa de producción social: Industria Nacional Endógena de Tubos C.A. (INVETUBOS); Valencia, Estado Carabobo. Presentado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo. Este estudio tuvo como objetivo general, analizar el subsistema de desarrollo del personal en la Empresa de Producción Social. Su metodología de investigación, fue de tipo cuantitativo de corte transversal. En cuanto al diseño, el mismo fue descriptivo a partir del cual se pretendió construir un diagnóstico para efectuar un análisis del subsistema de desarrollo del personal en la Empresa de Producción Social

En cuanto a la población, estuvo representada por ciento diecisiete (117) trabajadores; considerando para la muestra, el treinta por ciento (30%) de la misma; se encuestó a treinta y cinco (35) trabajadores. Se utilizó un instrumento bajo escala de Likert, contentivo de veinticuatro (24) Ítems. La investigación arrojó los siguientes resultados, INVETUBOS C.A., en la actualidad, está integrada por personal aportado por la empresa privada y trabajadores (socios) que provienen de la anterior organización; claro está el personal nuevo que ingresó, es solo para los cargos administrativos y gerenciales; los cuales son personal de nómina más no socios de la

empresa. Los trabajadores-socios están agrupados en una cooperativa llamada Cotrapet 2003 R.L., luego de una lucha establecida por las deudas con los mismos para lograr ser una empresa cogestionada, lo cual es la unión de empresarios y trabajadores. Los trabajadores-socios pasan a ser patronos con un cuarenta y cinco por ciento (45%) de las acciones, la responsabilidad se inserta en una corriente mixta: societaria y laboral. Esta investigación ofreció resultados que se pueden tomar como referencia al estudio en cuestión ya que muestra cómo se desarrolla la gestión del personal en una empresa de producción social particular, donde el control de la empresa está en manos de los trabajadores pero la administración es manejada por personal contratado para tal finalidad.

De igual manera, Montilla, (2011) en su trabajo Estrategias de participación laboral como incentivos en el sistema de gestión humana de la empresa editorial Notitarde, C.A. Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.

El objetivo de la investigación fue establecer la relación entre las estrategias de participación laboral como incentivos en el sistema de gestión humana y los objetivos organizacionales de la empresa Editorial Notitarde, con el fin determinar el grado de aceptación y eficacia de las mismas. La naturaleza de esta investigación fue de tipo correlacional, se estableció la relación entre las estrategias de participación laboral y los objetivos organizacionales de la empresa Editorial Notitarde para determinar el grado de aceptación y eficacia de las mismas.

La población objeto de estudio fue una población finita y se encontró referida a empleados de la Editorial Notitarde, los cuales en su mayoría son trabajadores con un

nivel de instrucción técnica y universitaria, ambos sexos y en edades bastante diversas que oscilan desde los 23 años hasta los 52 años de edad, estos totaliza 280 trabajadores, la muestra estuvo conformada por 56 trabajadores de la Editorial Notitarde. Utilizaron como técnicas de recolección de datos la revisión documental y el cuestionario auto administrado.

Los resultados permitieron describir el contexto organizacional donde se implantan las estrategias de participación laboral de la empresa editora, determinando que existe una tendencia a cumplir con los principios de la organización, tales como: unidad por objetivos, la definición fundamental, el equilibrio y la facilitación del liderazgo, lo que resulta en cierto grado positivo ya que cada grupo de actividades tiene un mismo objetivo, un jefe y un solo plan.

En ese sentido, la presente investigación se vincula con este estudio; ya que utiliza la participación laboral como herramienta para lograr una mayor motivación de los trabajadores y refleja el compromiso por parte de estos con la organización, colocando en evidencia que la identificación por parte de los trabajadores con los valores de la empresa funciona como plataforma para llevar a cabo los objetivos de la organización en los centros de trabajo.

En igual forma, Tua Useche (2011), en su trabajo especial de grado: Cambio Organizacional, Entorno y Gerencia Estratégica en el Sector Agrícola Venezolano: de la Corporación Venezolana Agraria (CVA) a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAl). Presentado para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia, de la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado” tuvo como objetivo general de la investigación, analizar el cambio organizacional de la

Corporación Venezolana Agraria, (CVA), a la Corporación Venezolana de Alimentos, (CVAL), las incidencias del entorno y la gerencia estratégica con respecto a dicho proceso.

La investigación fue de tipo descriptiva, empírica con diseño documental y de campo, no experimental y transversal, orientada a estudiar una problemática en particular. Utilizando una muestra de 10 directivos, representados por los cargos de presidente, vicepresidentes, directores y gerentes de la corporación venezolana agraria, para la obtención de la información, utilizó la técnica de la encuesta, y el instrumento aplicado para llevar a cabo la encuesta fue el cuestionario.

Según el resultado obtenido en el estudio, la falta de conocimiento de planes y lineamientos por parte de los trabajadores, hacen que los criterios que impulsan al logro de objetivos inexistentes en cuanto a la visión de la corporación y estilo gerencial que los proyecte a futuro, dificultan la elaboración de una estrategia orientada a consolidar ventajas competitivas, aunado a esto la poca relevancia brindada a la discusión del contrato colectivo de la corporación, genera un proceso de transición lleno de debilidades y resistencia en cuanto a la aceptación por parte de los trabajadores a los programas de actualización, entrenamiento y capacitación técnica para el personal.

En referencia a lo anterior, el clima organizacional que debe prevalecer en un proceso de restructuración empresarial debe tomar en cuenta como factor principal la participación del personal para vencer la resistencia al cambio. El aporte a este estudio radica en la incidencia de factores de acción directa e indirecta, en el proceso de cambio gerencial de CVA a CVAL, y de cómo la nueva estructura organizativa de

CVAL causa en el entorno de trabajo una resistencia al cambio en los trabajadores, lo cual trae como consecuencia la falta de compromiso en el proceso de trabajo, generando desinformación al no implementar en la corporación políticas informativas sobre los planes y lineamientos a seguir, lo que produce desconocimiento en aspectos relacionados en materia de seguridad y salud laboral.

REFERENTE TEÓRICO

Teoría de las representaciones sociales

La teoría de las representaciones sociales es una teoría propuesta por el psicólogo social francés Serge Moscovici, originalmente propuesta en 1961 en su tesis representaciones sociales del psicoanálisis, esta teoría tal como lo explica Jodelet (1986: 469) “constituye la designación de fenómenos múltiples que se observan y estudian a variados niveles de complejidad, individuales y colectivos, psicológicos y sociales”.

Por su parte, Herner (2010) citando a Moscovici (1986) sostiene que la teoría de las representaciones sociales trata de explicar:

La diferencia entre el ideal de un pensamiento conforme a la ciencia y la razón y la realidad del pensamiento del mundo social, es decir, de qué manera el pensamiento de sentido común, plagado de teorías implícitas y basado fundamentalmente en lo perceptivo, recepciona todo el bombardeo de información acerca de los descubrimientos, las nociones y los lenguajes que la ciencia inventa permanentemente. Y cómo todo este bagaje se transforma en una ciencia popular, que incide sobre la manera de ver el

mundo y de actuar de todos quienes pertenecen a una determinada sociedad. (p153).

También, Piñero (2008) establece que las representaciones sociales son;

Un conocimiento constituido que funciona de forma práctica porque determina la manera en que el agente se acerca a esta realidad, a modo de anteojos que guían la percepción y la acción; en esta medida, el agente, al contar con grandes cantidades y tipos de información a su alcance, selecciona y se apropia de aquella que le resulta más oportuna o familiar según la naturaleza del habitus que le es propio. Al mismo tiempo, las propiedades de la información que se apropia influyen en la construcción de ese habitus, pues esa información adquiere un carácter individual al ser incorporada (p14).

Las representaciones sociales tienen un alto grado de determinación en la configuración del capital simbólico y el capital cultural en particular, puesto que estos están constituidos en buena medida por códigos que son asimilados por el agente y que son incorporados a su habitus. Ahora bien, para (Casillas, 2003: 75) citado por Piñero (2008) el habitus constituye “un sistema de inclinaciones a percibir, sentir, hacer y pensar de una cierta manera, interiorizadas e incorporadas, frecuentemente de un modo no consciente, por cada individuo, a partir de sus condiciones objetivas de existencia y de su trayectoria social”.

La representación que hace un grupo acerca de lo que ha de realizar, definiendo los objetivos y procedimientos para cada uno de sus miembros, ésta forma de representación social la concibe Jodelet (1986:470) como una “elaboración por parte de una colectividad, bajo inducción social, de una concepción de la tarea que no toma

en consideración la realidad de sus estructura funcional”. Es decir, que las personas que forman parte de un grupo social o una organización son influenciadas por estos en la comprensión de una idea o una tarea en específico, como la misma autora señala “esta representación incide directamente sobre el comportamiento social y la organización del grupo y llega a modificar el propio funcionamiento cognitivo”.

A pesar de que, una representación social comprende una amplia gama de fenómenos, puede entenderse como un sistema de referencia que permite dar significado a los hechos. Es decir, que constituye una especie de lente que brinda una manera de ver algunos sucesos o conceptos y concebir afirmaciones sobre individuos o sobre la vida cotidiana.

Las representaciones sociales no solo se muestran como manifestaciones que se hacen presentes en la consciencia de un sujeto y aparece como objeto de su percepción, Jodelet (1986:472) explica que las representaciones sociales se presentan en distintas formas, tal como:

Imágenes que condensan un conjunto de significados, sistemas de referencia que nos permiten interpretar lo que nos sucede, e incluso, dar sentido a lo inesperado, categorías que sirven para clasificar la circunstancias, los fenómenos y los individuos con quienes tenemos algo que ver; teorías que permiten establecer hechos sobre ellos (p472).

Al mismo tiempo, si se trata de la imagen, se la concibe como reflejo interno de una realidad externa, copia fiel en el espíritu de lo que se encuentra fuera de él. Por lo tanto, es la reproducción pasiva de un dato inmediato. Tal como lo explica Lacolla (2005):

El individuo lleva en su memoria una colección de imágenes del mundo en sus diferentes aspectos. Estas imágenes son construcciones combinatorias, análogas a las experiencias visuales. Son independientes en diversos grados, tanto en el sentido de que se puede inferir o prever la estructura de las imágenes fuentes según la estructura de las otras, como en el sentido de que la modificación de ciertas imágenes crea un desequilibrio que concluye en una tendencia a modificar otras imágenes (p4)

Cuando se expresa la opinión sobre un objeto, se está dispuesto a suponer que ya se ha representado algo de éste, que el estímulo y la respuesta se forman conjuntamente. En una palabra, esta no es una reacción a aquel sino, hasta cierto punto, su origen. El estímulo está determinado por la respuesta. Se evidencian sistemas que tienen una lógica y un lenguaje particulares, una estructura de implicaciones que se refieren tanto a valores como a conceptos.

Para constituirse como tales, las representaciones sociales responden a mecanismos internos. Moscovici (1985) citado en Lacolla (2005) describió dos procesos principales que explican cómo lo social transforma un conocimiento en representación, y como esta representación transforma lo social. Ambos procesos se denominan, respectivamente, mecanismos de objetivación, mecanismos de anclaje. El campo de las representaciones sociales se organiza en torno al núcleo figurativo, que constituye la parte más sólida y estable de la representación. Éste ejerce una función organizadora para el conjunto de la representación social dando significado a los elementos presentes.

La objetivación es una operación formadora de imagen que permite poner en imagen las nociones abstractas, dando cuerpo así a las ideas. Moscovici (1985) afirma

que “objetivar es reabsorber un exceso de significados materializándolos.” Según Lacolla (2005:06) la objetivación “conciene al modo en que los saberes y las ideas acerca de determinados objetos sufren una serie de transformaciones específicas para formar luego parte de las representaciones sociales de dichos objetos”. La misma autora continua “la representación permite intercambiar percepción y concepto a través de la imagen ya que las ideas abstractas se convierten en formas icónicas y este proceso se materializa en imágenes concretas”.

El anclaje es otro mecanismo básico de la formación de las representaciones sociales permite integrar la información sobre un objeto dentro de nuestro sistema de pensamiento, afrontando las innovaciones de los objetos que no nos son familiares. Como lo expone Lacolla (2005):

Este proceso es comparable a la acomodación de Piaget ya que nuestros esquemas preestablecidos deforman las innovaciones, pero también la integración de lo novedoso modifica nuestros esquemas. Pero dentro de esta teoría el significado y la utilidad que le son conferidos a las representaciones sociales desde lo personal, lo cual se traduce en la constitución de la representación social, está condicionado por la pertenencia del sujeto a un determinado grupo social. Por ese motivo suele definirse el anclaje como un proceso que se refiere al enraizamiento social de la representación y su objeto (p7).

Denise Jodelet (1986:488) apunta que el proceso de anclaje permite, a través de un sistema de interpretación de la realidad social, “clasificar a los individuos y los acontecimientos, para constituir tipos respecto a los cuales se evaluará o clasificará a los otros individuos y a los otros grupos”. Así mismo (Ibáñez, 1994) citado por Araya (2002: 46) dice que el anclaje permite “explicar cómo es que las representaciones sociales tienen como condicionante la inserción social de los agentes, pues las

imágenes y significados que los diferentes grupos sociales otorgan al objeto representado varían en función de la propia ideología del grupo”

Por otra parte, Araya (2002:14) opina que la realidad de la vida cotidiana es “una construcción intersubjetiva, un mundo compartido. Ello presupone procesos de interacción y comunicación mediante los cuales las personas comparten y experimentan a los otros y a las otras.” Siguiendo con su idea, la autora dice que en esa construcción “la posición social de las personas así como el lenguaje juegan un papel decisivo al posibilitar la acumulación o acopio social del conocimiento que se transmite de generación en generación”. El medio cultural en que viven las personas, el lugar que ocupan en la estructura social, y las experiencias concretas con las que se enfrentan a diario influyen en su forma de ser, su identidad social y la forma en que perciben la realidad social.

En ese mismo orden de ideas, Piñero (2008:10) expresa que “este proceso de construcción social, las representaciones se insertan como formas de pensamiento producidas en contextos específicos. A cada espacio social corresponden formas específicas de distribución de los recursos económicos, sociales, culturales y simbólicos” Continuando, Araya (2002:15) expresa que la teoría de las representaciones sociales constituye “tan solo una manera particular de enfocar la construcción social de la realidad. La ventaja de este enfoque, es que toma en consideración y conjuga por igual las dimensiones cognitivas y las dimensiones sociales de la construcción de la realidad”

Las representaciones sociales tienen diferentes funciones, como lo señala Materan (2008) citando a León (2002), funciones que se hacen evidentes cuando se comprende

su naturaleza social. Basada en investigaciones explica algunas de estas funciones, entre ellas:

Primero, hacer convencionales los objetos, personas y eventos que se encuentran en la vida cotidiana; otorgándole una forma definitiva, localizándolo en una categoría y establecerlo como modelo de cierto tipo, distinto y compartido por un grupo de personas; es decir, convertir una realidad extraña en una realidad familiar. Segundo, propiciar la comunicación entre las personas, comunicación que implica tantos puntos de vista compartidos como divergentes sobre diversas cuestiones. Tercero, promueve el pensamiento colectivo y la reflexividad de los grupos siendo estos requisitos fundamentales para lo que se denomina identidad social; es decir, el conocimiento del grupo al que se pertenece. Cuarto, justifica las decisiones y conductas que se dan en las interacciones sociales (p245).

El acto de representación es un acto de pensamiento por medio del cual un sujeto se relaciona con un objeto, según Jodelet (1986:475) “por una parte la representación social se define por un contenido: informaciones, imágenes, opiniones, actitudes, etc., este contenido se relaciona con un objeto: un trabajo a realizar, un acontecimiento económico, un personaje social, etc.”. Sigue expresando la misma autora que “por la otra, es la representación de un sujeto (individuo, familia, grupo, clase, etc.), en relación con otro sujeto. De esta forma, la representación es tributaria de la posición que ocupan los sujetos en la sociedad, la economía, la cultura”

Jodelet (1986:476) señala que en representaciones muy elementales tiene lugar todo un proceso de elaboración cognitiva y simbólica que orientara los comportamientos. Del hecho de representar se desprenden cinco características fundamentales de representación: primero, siempre es la representación de un objeto; segundo, tiene un carácter de imagen y la propiedad de poder intercambiar lo sensible

y la idea, la percepción del concepto; tercero, tiene un carácter simbólico y significativo; cuarto, tiene un carácter constructivo; quinto, tiene un carácter autónomo y creativo.

Para Farr (1986:495) “la particular complejidad de los contactos entre los hombres proviene del papel que en ellos desempeña el lenguaje, exclusivo de la especie humana, portador de emociones pero también de ideas e imágenes, el lenguaje eleva la comunicación a nivel simbólico”; sigue explicando el autor que “al tener el mismo significado para quien habla y para quien escucha, el lenguaje permite tanto representar un objeto ausente o invisible, como evocar el pasado o el futuro”.

El autor señala que “esquemáticamente se encuentran representaciones sociales cuando los individuos debaten temas de mutuo interés, o cuando se hacen ecos de los acontecimientos seleccionados como significativos o dignos de interés por quienes controlan los medios de comunicación”.

En consecuencia, Farr (1986:503, 505) señala que “las representaciones sociales tienen doble función: hacer que lo extraño resulte familiar y lo invisible, perceptible. Lo que es desconocido o insólito conlleva un amenaza, ya que no tenemos una categoría en la cual clasificarlo” además el mismo autor precisa que “tomadas colectivamente las representaciones sociales constituyen una amplia contribución a la ilustración de los procesos que articulan lo individual y lo colectivo, las acciones y las representaciones”.

Así mismo, Lukes (1973) citado por Farr (1986:506) señala que “al tiempo que las representaciones sociales ayudan a los individuos a orientarse en su universo social y material, estos mismos individuos constituyen los elementos de las representaciones”. En ese sentido, el sentido que se le da a la noción de individuos proviene en gran parte de una representación colectiva.

Finalmente, Acerca de la representación de un objeto social; la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo; la relación entre trabajadores y consejo socialista de trabajadores, comité de seguridad y salud en el trabajo, por ejemplo, permite reconocer los modos y procesos de constitución del pensamiento social, por medio del cual las personas construyen y son construidas por la realidad social. Pero además, nos aproxima a la visión global, que las personas o grupos tienen, pues el conocimiento del sentido común es el que la gente utiliza para actuar o tomar posición ante los distintos objetos sociales presentes en su habitus, que viene a hacer para el estudio la Unidad de Producción Agrícola Socialista.

BASES TEÓRICAS

La Empresa social

La Empresa Social se da a conocer como una estrategia que contribuye al progreso de la participación e inclusión activa. Así pues, es considerada como una alternativa organizacional generadora de fuentes de trabajo, y que empieza a expandirse como alternativa frente a las inequidades generadas por el mercado. La Empresa Social se puede considerar como una propuesta alternativa que a través de un esfuerzo cívico y solidario, restituye el nexo entre lo económico y lo humano, con una perspectiva

fundamentada en la reciprocidad, la sostenibilidad y la solidaridad, diferenciándose de los sistemas sociales donde prevalece la protección social del Estado.

Según De Leonardis, Mauri y Rotelli (1995) la empresa social se puede entender como, una entidad que relaciona:

El mundo de la producción y el de la asistencia, el del Estado y el mercado, el del interés económico y la justicia social, el de las férreas leyes de la economía y sus costos sociales; es el nombre de experiencias, ideas, estrategias que trabajan sobre esta separación para transformarla en un espacio, un espacio de límites, en el cual los dos mundos interactúan, intercambiando razones, recursos, lenguajes; contaminándose recíprocamente, extrayendo sinergias gracias a las cuales ambos mundos se enriquecen. (p16).

Es decir, las empresas sociales se establecen como organizaciones que aplican estrategias de mercado para alcanzar un objetivo social, al generar un intercambio de modelos procedentes del mundo de los negocios y estrategias que buscan responder a problemas sociales de una manera sostenible. Esto impulsa el alcanzar su misión como organización, cuyo propósito principal es un fin de carácter social o medioambiental.

Ahora bien, las empresas sociales poseen características semejantes a aquellas empresas que maximizan beneficios, difiriendo en la repartición de los dividendos. De tal modo, los beneficios de las empresas sociales son reinvertidos en las propias empresas, con el fin de alcanzar un mayor cumplimiento de los objetivos sociales. Es decir, el sistema capitalista al contar con este tipo de empresas, cubriría aquellos problemas relacionados con las desigualdades y el deterioro medioambiental

Igualmente, las empresas sociales necesitan una valuación cuando están levantando fondos en el mercado comercial, saber cuánto y qué tipo de financiamiento es el indicado para estar capitalizados adecuadamente en cada etapa.

De Leonardis, Mauri y Rotelli (1995) Es clave diseñar los tipos de controles y la toma de decisiones que asegure la fidelidad a los objetivos de impacto social de la compañía, ya que necesitan del tipo de inversores que estén plenamente convencidos de los objetivos sociales de la empresa, y que tengan expectativas de retorno a la inversión similares a las del emprendedor social fundador de la empresa. Por consiguiente, el espacio a ocupar por la empresa social, es el que tradicionalmente ha sido ocupado por el llamado Estado social, conseguido mediante estrategias, políticas sociales, prestación de servicios y establecimiento de derechos sociales, que generalmente se incrementan al transcurrir los años. No obstante, las empresas sociales buscan fusionar el desarrollo económico con el bienestar social, para lograr un proceso de redistribución e inclusión así como ampliar la demanda del mercado y brindar un beneficio a la colectividad donde sea aplicado.

Significa entonces que, las empresas sociales tienen como propósito aportar una herramienta que orienta el trabajo a quienes se interesan en el desarrollo de la estrategia de inclusión social, como un dispositivo dinámico que se abre paso en el mundo de la economía y de la producción, con unidades productivas guiadas prioritariamente por criterios de política social.

Cabe agregar que, la empresa social busca mejorar las condiciones de vida de la comunidad por encima de la obtención de ganancias, y aspira que los excedentes generados sean reinvertidos en las necesidades de la comunidad. Esto supone, el

mejoramiento de la calidad de vida ya que promueve a través de procesos de aprendizaje y capacitación, desarrollar y fortalecer el capital humano de la comunidad, fomentado la capacidad emprendedora de las personas que en ella habitan.

De tal modo, la empresa social busca mejorar la calidad de vida de las personas generando bienestar social, por medio del emprendimiento y desarrollo de las capacidades de los individuos, no se trata de asistencia social. Por esta razón, se debe entender que la empresa social, no forma parte de la asistencia social del Estado, ni pretende reemplazarla o complementarla, es solo una estrategia que se desarrolla, un aporte alternativo a las personas que están en condiciones menos favorables, al hacer uso de sus capacidades conformando empresas sociales que produzcan bienes y servicios, que satisfagan las necesidades de sus comunidades y que el capital que recauden pueda ser reinvertidos en el bienestar de la colectividad.

Implicaciones de la empresa social, involucra al mercado para hacer justicia social, en la producción de bienes. Por consiguiente, da respuesta a las necesidades sociales, y activa la solidaridad con los más vulnerables. Tal como lo expresan De Leonardis, Mauri y Rotelli (1995:42) “la empresa social invierte en lo social, pero para producir justicia social”. Por tanto, la empresa social no se limita con crear la puestos de trabajo y obtener un salario, busca incorporar a personas con falta de alguna facultad física, mental o social, asegurando que sean integradas para todos los fines, y que desarrollen su capacidad emprendedora en procesos de trabajo y proyectos de inversión, que se distribuirán en el sentido de sus voluntades y potencialidades.

En efecto, la empresa social implica la coparticipación, vinculada a la democracia económica, evaluando su rendimiento a partir de la responsabilidad compartida, del crecimiento de la capacidad de elección y riesgo, de la capacidad emprendedora de sus miembros más débiles. Es por esto, que los roles de decisión están dirigidos a socializar los procesos de decisión.

Cabe agregar, que las inversiones en la empresa social están orientadas al objetivo de multiplicar las posibilidades de emprendimiento de aquellos que mas necesiten de estas posibilidades, ya que se evalúa a partir de la multiplicación de actividades y de trabajo, de los espacios de emprendimiento en los que cada uno tiene la posibilidad de cultivar sus capacidades, intereses, competencias, sus propias relaciones con el mundo y sus propias esferas de autoridad, pero para hacerlo, la empresa necesita de inversión.

En la empresa social se propone reciclar la riqueza que circula con un régimen de competitividad, valorizando las diferencias y mezclas entre las personas, como multiplicadora de relaciones, intercambios y experiencias, donde cada miembro de la empresa tiene algo que aportar y algo por aprender.

De manera que, la empresa social es un proyecto colectivo que tiene en cuenta, en gran medida, el sentido de pertenencia, la identidad del grupo. Por otra parte, la empresa social ha reconocido como recurso estratégico: la elevada identidad de grupo y estructura organizativa amplia. En este sentido, la naturaleza del proyecto y la fuerza en la que se nutre la identidad de grupo están destinadas a producir el bienestar de las personas, a crear justicia social.

Las Empresas de Producción Social en Venezuela (EPS)

La construcción del concepto de empresas de producción social (EPS), surge específicamente en Venezuela como una propuesta política y social, que impulsa la creación de bienes y servicios para la población, basado en un sistema económico en desarrollo, fundamentado en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el marco legal que las define.

Álvarez (2009:201) considera a las empresas de producción social como, “un puntal para transformar el capitalismo rentístico venezolano en un nuevo modelo productivo socialista de amplia inclusión social y control popular sobre la producción de los bienes y servicios que se requieren para satisfacer sus necesidades básicas y esenciales”. Es decir las EPS son el instrumento que posibilita la transición de la economía improductiva e importadora, a una economía productiva, que sustituya las importaciones y diversifique exportaciones.

Por ende, las EPS son promovidas por el Estado Venezolano como entidades con un alto contenido social las cuales están orientadas a principios de cooperación, complementariedad, solidaridad, equidad, y responsabilidad social, bajo lineamientos y una estructura organizativa establecida.

En consecuencia, el Estado en oposición a los modelos capitalistas, sustenta una ideología que define la sociabilización de los medios de producción, con el rescate o transferencia de las entidades de trabajo, mediante estrategias que buscan fortalecer la economía del país al crear o absorber empresas para ser alineadas al modelo de producción social. Chávez (2005) señala “tenemos cuatro estrategias fundamentales:

la estrategia de transformación de las empresas productivas del Estado en Empresas de Producción Social; primero, estrategia de promoción, estrategia de simbiosis, de gestación y de conversión, absorbiéndola”.

El Troudi y Monedero (2006:22), afirman que “las EPS son empresas que nacen en los linderos del rumbo al socialismo del siglo XXI y tienen como objetivo correcto superar, paso a paso, el capitalismo” es decir, el rasgo fundamental de las EPS es trascender el modelo capitalista para avanzar a formas del modelo socialistas con esto se aprecia la perspectiva del contexto Venezolano, al indicar el modelo económico a seguir, el cual está orientado a satisfacer las necesidades sociales.

En cuanto a la distribución de su excedente Chávez (2005) expresó que las empresas de producción social debían tener un conjunto de características.

Para que una empresa sea de verdad de producción social debe asumir una manera distinta de distribuir el excedente. Primero, un fondo para la auto sustentación; segundo, un fondo laboral para asumir los costos laborales, los gastos propios del trabajo, darle prioridad al factor trabajo; tercero, un fondo para programas de desarrollo social; cuarto, un fondo para la promoción de nuevas Empresas de Producción Social y unidades productivas comunitarias, para que esto se siga multiplicando. (En Línea)

En efecto, propone la asignación de los porcentajes y como deben ser distribuidos los excedentes, dirigidos principalmente a la promoción de nuevas Empresas de Producción Social, programas de capacitación para la comunidad, y un porcentaje del excedente a su distribución en los propietarios del patrimonio, el cual es colectivo. Tal como lo expresa Chavez (2005), “la EPS es una propiedad colectiva de los

propietarios, no es estatal, es privada; no es pública, es privada. Sólo que bajo otro régimen.”

Igualmente, El Troudi y Monedero (2006), destacan los beneficios del compromiso social con el colectivo:

La razón de la empresa no queda exclusivamente dentro de la empresa y de los que la integran. Si la riqueza es una construcción social, los beneficios de una empresa con compromiso social tienen que trascender el espacio de la empresa y redundar en un beneficio del colectivo que vaya más allá de la creación de empleo o de la oferta de un producto o un servicio (p.98).

Como puede apreciarse, las EPS tienen la misión de establecer nuevas formas de producción social, con una distribución de sus excedentes en base a principios de justicia, equidad y reciprocidad, hacia toda la comunidad que participa y al uso de técnicas o tecnología de punta en el contexto del socialismo Venezolano. Aun cuando su fin no es obtener ganancias, estas unidades económicas deben seguir principios de sana administración y mantener condiciones financieras que les permita reinvertir sus excedentes en el mencionado entorno socio-ambiental, en forma sustentable y sostenible.

En relación con este último, las empresas de producción social interactúan con la comunidad, canalizando las actividades de forma directa e indirecta, buscando la participación de la población organizada y con esto orientar los objetivos de las EPS, a los objetivos de la comunidad.

En cuanto a las características de las empresas de producción social, conviene tomar en cuenta ciertos aspectos que la definen y que se muestran a continuación en el cuadro 1.

Cuadro 1
Características fundamentales de las EPS

Elementos constitutivos	Características
Los trabajadores	Son los dueños de la empresa, no existiendo una separación entre el capital y el trabajo, ni contratación de trabajo asalariado
El empleo	Está dirigido a la población históricamente excluida, compromiso social y desarrollo integral
La remuneración	Presenta formas alternativas de pago, distintas al dinero
La producción	Debe ser destinada a satisfacer necesidades básicas y esenciales de la comunidad
La cadena productiva	Desarrollan aquellos sectores vinculados a la industria básica y deben operar de forma armónica con el medio ambiente

Fuente: Adaptación propia a partir de Suarez (2009).

En consecuencia, saltan a la vista rasgos distintivos de este tipo de empresas; los cuales son los siguientes: la propiedad es colectiva, ya que el control de los medios de producción no es ni privado ni estatal; son de la comunidad o del colectivo de los trabajadores, el objetivo es generar puestos de trabajo estables, la producción está fundamentada en la solidaridad, la cooperación, la complementariedad, reciprocidad y sustentabilidad de sus miembros, construyendo así las nuevas relaciones sociales de producción. El trabajador tiene un compromiso social y procura su desarrollo integral, la producción se destina a satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la colectividad y desarrollan las cadenas productivas, incorporando valor agregado nacional.

De acuerdo con El Troudi y Monedero (2006) no se puede limitar a los trabajadores, robando su capacidad de desarrollo, por lo que exponen:

El trabajador y la trabajadora de la EPS es un ser humano que reflexiona permanentemente en el trabajo manual y/o intelectual que hace, sabe que su sudor se ve compensado con la producción de un bien o servicio que brindará oportunidades y elevará la condición de vida de la sociedad (p196).

En tal sentido, los trabajadores tienen un compromiso en el que procuran su desarrollo integral y mejorar las condiciones del entorno donde se desenvuelve. Por ende, al ser los dueños del patrimonio de la empresa, no existe una separación entre el capital y el trabajo, lo que genera empleos estables que incorporan a la población excluida, como los egresados de las Misiones Sociales que promueve el Estado.

En consecuencia, la producción se destina a satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la colectividad, desarrollando actividades productivas de los sectores vinculados a la industria básica, a fin de lograr una reinversión de sus excedentes en la producción social.

En cuanto a la finalidad de la EPS, en el contexto Venezolano, el gobierno busca construir las bases de un sistema económico donde las EPS funcionen como el modelo productivo a seguir, y que tienen por finalidad, constituirse como la célula fundamental del nuevo modelo, fortalecer la economía popular y alternativa para optimizar la distribución del ingreso y la riqueza, incrementar la calidad de vida del pueblo bajo principios de justicia y equidad, producir bienes y servicios que satisfagan necesidades básicas y esenciales mediante la participación comunitaria, y

generar beneficios colectivos mediante mecanismos de propiedad comunitaria, gestionados y controlados democráticamente.

Igualmente, las ESP también reinvierten sus excedentes en la producción social, su finalidad no es la generación de lucro, mantienen precios de venta solidarios en sus productos y servicios, impulsan la desconcentración territorial, operan en forma armónica con el medio ambiente, la remuneración de los trabajadores se realiza bajo el criterio del aporte de trabajo que cada quien realice.

Finalmente, en cuanto a los tipos de EPS, éstas pueden variar de acuerdo con al menos tres aspectos diferenciados. Las EPS adquieren una tipología determinada según el objeto, su tamaño y la naturaleza del capital. Según su objeto: EPS de Producción; EPS de servicio y EPS de comercialización. Según su tamaño: unidades de producción comunitaria, unidades de servicio comunitarios o unidades de comercialización comunitaria. Según la naturaleza del Capital: EPS de Capital Estatal, EPS de Capital privado, EPS de Capital mixto y EPS de Capital comunitario. En el cuadro 2 se detallan las particularidades de cada uno de estos tipos.

Cuadro 2
Tipos de EPS

Según su objeto	Según su tamaño	Según la naturaleza del Capital
EPS de Producción; las dedicadas a la transformación de materia prima en bienes de consumo. Son las de mayor propagación.	Unidades de producción comunitaria: aquellas dedicadas a la producción de bienes que satisfacen necesidades humanas fundamentales de los integrantes de las comunidades, de forma solidaria, transparente y corresponsable.	EPS de Capital Estatal: de capital inicial aportado por el Estado, sea este a través de una empresa estatal, o inversiones realizadas por algún ente ministerial.
EPS de servicio; las que ofrecen un servicio a la comunidad donde se encuentran ubicada, sea transporte, turismo, entre otros.	Unidades de servicios comunitarios: constituyen las que las empresas que están en las comunidades que cuentan con espacios compartidos, terrenos comunales, abastecimiento de agua, almacenes, bosques de propiedad compartida, entre otros.	EPS de Capital privado: todas aquellas de capital particular siempre que su finalidad sea la de crear bienes de producción que se destinen a satisfacer las necesidades básicas y esenciales de la colectividad y hacer reinversión de sus excedentes en la producción social.
EPS de comercialización; las que se dedican a vender y/o comprar, los bienes producidos por otras EPS, así como de cualquier otra empresa.		EPS de Capital mixto: donde la inversión para seguir en funcionamiento venga en parte del Estado y un aporte del sector privado de la economía.
		EPS de Capital comunitario: Este tipo refiere la aportación del capital semilla por parte de una comunidad organizada

Fuente: Elaboración propia a partir de El Troudi y Monedero (2006)

La Participación Laboral

Las personas forman grupos para resolver problemas comunes, compartir intereses o establecer relaciones interpersonales, lo que significa hacer acto de presencia, tomar decisiones. Bonavia y Quintanilla (1999:69), citando a Hermel (1990), afirma que “participar significa tomar parte en algo, aunque el grado de implicación de los individuos y la naturaleza misma de la participación puede variar”, es decir, participar obedece a la asociación de las personas que persiguen un fin en común.

Así pues, la participación toma en cuenta aspectos que dependen del entorno, y que buscan crear actos sociales, de carácter público y de naturaleza diplomática, con la finalidad de dirigir los asuntos que afectan el medio. Por tanto, las personas mediante la participación asumen responsabilidades y obligación que requieren ser comunicadas y debatidas, lo que hace necesario la existencia de métodos y lineamientos que direccionen la voluntad de las personas.

Bonavia y Quintanilla (1999), citando a Crozier (1970) mencionan que la participación:

Equivale al compromiso, lo que presupone asumir los riesgos y responsabilizarse de los resultados. No se puede confundir participación con crítica ausente de alternativas. Es algo más que información y diálogo, se trata de una negociación continuada entre los miembros de una organización, lo que normalmente supone compromisos y cesiones entre todas las partes (p 71).

Es evidente entonces, que al agrupar a miembros de la sociedad de manera formal, implica asumir un hecho; y considera que los individuos tomen parte en las actividades sin quedar excluidos. Así mismo, los participantes deberán reconocer las diferentes interpretaciones y las relaciones con otras temáticas para impulsar prácticas específicas, eficientes y efectivas. De manera que, la participación supone una integración de distintos ámbitos, el social, el económico y el político, donde el objetivo es el mejoramiento de las condiciones actuales y el bienestar colectivo.

En consecuencia, las consideraciones anteriores contribuyen a clarificar el planteamiento de la participación de los trabajadores en las empresas, la cual está referida a las distintas formas de representación que se persiguen, la cooperación de las personas que integran la organización, mediante sus representantes en la toma de decisiones o de forma directa al colaborar con las decisiones tomadas. Así Quintanilla (1988:112) menciona que la participación depende de “los diferentes modos de integración activa de los individuos en la estructura de la organización a distintos niveles de acción o funcionamiento” es decir, las experiencias participativas tiene el objetivo de implicar a los trabajadores en la organización del trabajo, para que apliquen su iniciativa y experiencia en las situaciones que se presentan.

Así mismo, al hacer partícipe al trabajador en la toma de decisiones, se logra una estrecha relación con las actividades desarrolladas, Bonavia y Quintanilla (1999:69), citando a Sashlcin (1982), mencionan “la dirección participativa tiene que ver con la implicación de los trabajadores en la planificación y control de sus propias actividades laborales, aunque, a su entender, existen diferencias importantes entre las diversas clases de planificación y control”. Es decir, el trabajador reconoce que la toma de decisiones está ligada a sus actividades y al sentirse involucrado trabaja en la

consecución de metas comunes con la empresa, ya que se infunde la convicción de estar colaborando en una acción que originará provecho al colectivo.

Así mismo, la participación directa de trabajadores crea condiciones favorables, mejora la aceptación de las decisiones, fomentando la motivación y la autoestima de los trabajadores, estimulando el compromiso con la empresa, al incrementar la autonomía y autocontrol de los mismos sobre las actividades laborales, ya que al establecer la presencia de los trabajadores en los niveles jerárquicos, se reduce el nivel de autoridad de los empleadores y como consecuencia se modifica su rol.

Tipología de participación

En primer lugar, los orígenes de la participación laboral giraron en la idea de democracia económica, cuyos supuestos de índole éticos, sociales y políticos, no están muy lejos de los del movimiento socialista, Báez (2011:132) citando a Morales (2003) expone “En el origen de la participación existen dos tipos de intereses cualitativamente diferentes; el incremento de la democracia en las organizaciones empresariales y la búsqueda de una mayor eficiencia desde una perspectiva jerárquica”.

En tal sentido, las formas de participación laboral guardan relación con la búsqueda de un equilibrio interno en la organización y con el mejoramiento de los sistemas de relaciones laborales. Sin embargo, las experiencias de participación laboral han experimentado una adaptación singular al nuevo entorno económico, donde los trabajadores para conseguir su implicación en la mejora de la calidad de vida orientan sus exigencias a un modelo pluralista y democrático.

Ahora bien, la participación hace referencia al trabajo organizado sindicalmente, que tiene como capacidad la de intervenir en las decisiones empresariales, lo que permite un mayor grado de cooperación de los trabajadores según sus intereses y la convergencia de estos con los de la empresa. Lucena (2009:157) señala que: “Una mayor participación de los trabajadores en diversos procesos vinculados con las empresas y el desarrollo de la economía social en general, es una meta de carácter estratégico para el movimiento de los trabajadores.” De modo que, el término “participación”, se ha utilizado generalmente para referirse a las diversas modalidades, mediante las cuales a los trabajadores se les atribuyen derechos sobre determinadas áreas de funcionamiento en la empresa, que pueden ser ejercidos a título individual, o colectivo, ya sea representados por el Sindicato o también ejercidos en forma directa mediante un órgano de intermediación de naturaleza obrera o mixta.

Báez (2011) citando a Gunnigle (1999) interpreta que la participación e implicación del empleado puede definirse como:

La incorporación de cualquier mecanismo diseñado para incrementar la contribución del empleado al proceso decisorio en la empresa. Este autor diferencia entre las formas de participación directa y las indirectas. Las directas las define como aquellas iniciativas, tomadas por parte de la directiva, encaminadas a dar un mayor poder de decisión del empleado sobre aquellas cuestiones que afectan a su medioambiente laboral. La participación indirecta o representativa, es aquella que sirve de vehículo para que se tengan en cuenta los puntos de vista de los empleados mediante el uso de algún organismo representativo, por ejemplo, los sindicatos o los comités de empresas (p131)

Por lo tanto, la participación se distingue según su procedencia en dos formas, una participación interna donde los trabajadores tienen lugar en un órgano de carácter mixto dentro de la empresa, estando formado por representantes de los trabajadores y los socios capitalistas de la empresa donde se contempla los problemas y la situación particular de la empresa; mientras que en la participación externa los derechos de información, consulta o decisiones, se le atribuyen a un órgano colectivo de los trabajadores que representa a todo el personal o asociaciones sindicales, los cuales asumen el sistema de canal único donde su actuación rebasa los límites de la empresa y se dirige a la negociación colectiva, al abordar un contexto más general y solidario, sobre temas concretos y de signo cooperativo.

Así mismo, la participación se puede estudiar desde una perspectiva funcional, distinguiéndose las funciones de información, consulta y codecisión; que pueden ser llevadas a cabo por los representantes de los trabajadores en la empresa o representaciones sindicales de los trabajadores. Básicamente, proponen un control sobre los deberes de información del empresario respecto a las condiciones que inciden sobre la voluntad del trabajo, las nuevas contrataciones, los aspectos económicos, financieros y sobre las medidas para proteger la salud de los trabajadores y prevenir accidentes.

Adicionalmente a las formas de participación de los trabajadores, aparecen los órganos de composición mixta o paritaria para la gestión común de materias especializadas, que se sustentan en leyes, los convenios colectivos o por iniciativa empresarial, con el fin de potenciar una gestión compartida, encontrando un amplio reconocimiento ya que reconocen los derechos de información y consulta, otorgándole transparencia a las decisiones y actuaciones de los designados como representantes.

También, se ha puesto en manifiesto la participación de los trabajadores en el capital o en los resultados de la actividad de la empresa, que necesariamente no conlleva a una participación en la toma de decisiones, donde la forma de participación económica es el accionariado y los trabajadores forman parte de los órganos de administración como accionistas. Así, Lucena (2009:132) expone que “En principio la participación puede devenir por el acceso al capital, o porque la participación en la gestión es entendida como un proceso legítimo por ser el trabajador un socio del capital en el funcionamiento productivo”.

Entonces, se distingue entre participación en los beneficios y participación en las ganancias. Báez (2011:132) citando a Cahill (2000) “la participación en los beneficios implica que los empleados tienen una parte variable de sus salarios que está relacionada con los beneficios que obtenga la empresa”. Sin embargo, esto no aporta algún tipo de incentivos de grupo que permita a los empleados obtener una bonificación en función a su desempeño en la empresa, relacionado con ahorros en costes, en mejoras en la productividad o en cualquier otra medida similar.

Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras

A través de la historia, los trabajadores han adoptado formas organizativas de acuerdo al momento histórico y al nivel de desarrollo de la conciencia de clase en las masas populares, donde los objetivos que se plantean siempre han guardado relación con la explotación y la dominación del sistema capitalista. Según Álvarez (2009:20) “la acumulación de capital se fundamenta en la explotación del trabajo asalariado, sin reparar en la problemática de la pobreza y la exclusión social, que tal explotación genera”. En consecuencia, la clase obrera ha mantenido su objetivo estratégico: la toma del poder político, en alianza con los sectores sociales oprimidos, para así

avanzar en la construcción de un modelo de producción social donde se establezca la propiedad social sobre los medios de producción.

Como antecedentes, expresa Colombo (2013) que en 1905 se constituye en Rusia el Consejo de San Petersburgo, formado por diputados y obreros, el cual fue disuelto por el ejército. En 1917, surgen los Comités de Fábrica, como primera fase de organización de la clase obrera, proceso que dio inicio a la revolución rusa, liderada por Vladimir Ilich Lenin, dando lugar a la conformación de los Comités de Obreros, Campesinos y Soldados, por lo que pasan a ser las estructuras del nuevo poder popular y nace así el Estado Soviético bajo la dirección del Partido Comunista de Rusia.

Posteriormente, indica Colombo (2013) que durante el período del Bienio Rojo en Italia (1919-1920), las organizaciones obreras de Turín, crean los Consejos de Fábrica, que se extendieron por las organizaciones de obreros fabriles y de campesinos en la zona. Igualmente, en Alemania para el 1918 la clase obrera se organiza en Consejos de Fábrica, y así se convierte en la primera célula de organización obrera. Otras experiencias proletarias se dan en España con los Consejos Obreros, durante la Segunda República Española en 1936 y surgen los Consejos Obreros como estructuras organizativas controladas por los trabajadores.

Pasado el tiempo, en Chile, Colombo (2013) muestra que durante el gobierno de la Unidad Popular (1970-1973), los trabajadores se organizan en los Cordones Industriales o Cordones de Fábricas, una forma de Consejos de Trabajadores. Dentro de los cordones industriales los obreros y trabajadores deciden sobre los aspectos

estratégicos de la producción y distribución, manteniendo un funcionamiento independiente al gobierno socialista.

Así, particularmente en Venezuela, el término Control Obrero ha alcanzado gran relevancia con muchas experiencias concretas que se vienen desarrollando en empresas del Estado, como La Siderúrgica del Orinoco Alfredo Maneiro (SIDOR) y la CVG Aluminio del Caroní, S.A (ALCASA), así como también en fábricas tomadas por los trabajadores a partir de la quiebra fraudulenta, cierre y abandono de las mismas por parte de sus dueños o en aquellas recientemente estatizadas por el actual gobierno venezolano en áreas estratégicas industriales, agroindustriales y de prestación de servicios.

Ahora bien, los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) se han constituido en empresas privadas del sector industrial y en las instituciones del Estado. Álvarez (2010:115) señala que “el propósito es que las tareas de organizar la producción sean asumidas por los trabajadores directos”, sin embargo, los CSTT no son reconocidas por los patronos alegando la inexistencia de base jurídica específica, es decir una Ley de los CSTT, aun cuando están conceptualmente sustentadas en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y específicamente en la Ley Orgánica del Poder Popular, en la Ley Orgánica de las Comunas (2010) y en el Reglamento del Consejo Federal de Gobierno (2012) y en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012).

En atención a lo anterior, el órgano informativo del Partido Comunista de Venezuela (PCV), Tribuna Popular (2013) señala que: entre los meses abril y mayo de 2007, realizó una serie de jornadas nacionales de discusión con los trabajadores

del sector público y privado sobre la propuesta de un proyecto de Ley que sustentara jurídicamente la organización y bases conceptuales de los CSTT. Los aportes de estas mesas de trabajo, fueron introducidos ante la Asamblea Nacional, como el Proyecto de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores, el cual en su justificación señala que el mismo será el instrumento jurídico que permitirá a la clase trabajadora ejercer un papel protagónico en el desmontaje del aparato económico capitalista actual.

Cabe señalar que, el control obrero es un proceso de transición del modo de producción capitalista a la propiedad socialista, en la cual los trabajadores ejercerán procesos de control sobre la producción, planificación y el uso eficiente de los recursos. Álvarez (2009:163) señala que “la propiedad social implica una democracia profunda, una democracia en la cual las personas funcionan como sujetos, tanto al ser productores como al ser miembros de la sociedad”. Es decir, busca abrir vías de participación atacando aspectos políticos, sociales y económicos.

Sin embargo, de Ley Especial de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras no ha sido discutido en la Asamblea, lo que ha originado la creación organizaciones sin estructuras legal como la Plataforma de Lucha de los Consejos Socialistas de Trabajadoras y Trabajadores de la Gran Caracas, el Movimiento Nacional por el Control Obrero y los Consejos de Trabajadores, así como también, diversas plataformas de Consejos tales como: Mercados Bicentenarios, Misión Negra Hipólita, Productora y Distribuidora Venezolana de Alimentos (PDVal),entre otras.

Sistema de Gestión de Personal, Seguridad y Salud Laboral

El termino trabajo, se relaciona a las actividades que realiza el ser humano para transformar la naturaleza de la materia y satisfacer sus necesidades, exponiendo su vida y salud al realizar las mismas. Con el paso de los años, el desarrollo industrial y la modernización llevo a la implementación de cambios en las tareas realizadas, generando nuevos puestos de trabajo y como consecuencia nuevos riesgos, que sumados a las largas jornadas de trabajo, ocasionó enfermedades ocupacionales y accidentes laborales. Werther y Davis (1991:31) plantea que “la revolución industrial significó un nivel mucho más alto de mecanización de muchas labores, y a su vez esto condujo a condiciones de hacinamiento, peligro y profunda insatisfacción.”. En tal sentido, al incorporar la tecnología a los procesos de trabajo, aparece el aumento de la productividad y del ritmo de trabajo, a costa del bienestar físico y emocional de los trabajadores.

En Venezuela, la Seguridad y Salud Laboral (SSL) adquiere valor constitucional con la aprobación de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela del año 1999, cuando se establece el derecho que tienen todos los trabajadores a participar activamente en la promoción, protección y defensa de su derecho a la vida y salud en el trabajo, en condiciones dignas seguras y saludables que permitan el desarrollo pleno de sus capacidades físicas, intelectuales y sociales. Así mismo, en el año 2005 con la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCyMAT) y su Reglamento en el 2007 dichas actividades están bajo la coordinación del Seguridad y Salud Laboral (SSL) el cual busca garantizar mejoras en los centros de trabajo la salud física, mental y social de los trabajadores.

Actualmente, las empresas en busca de lograr mejorar las políticas, los procedimientos y procesos en las empresas, según lo establece las leyes, reglamentos, normas y criterios, aplican estrategias de visión compartida que ayuda a lograr los objetivos de la organización, al integrar al trabajador de forma participativa. Así mismo, las empresas buscan dirigir la atención no sólo a los riesgos de seguridad, sino también a los riesgos de salud, que constantemente ganan importancia conforme se descubren nuevos datos acerca de las enfermedades ocupacionales.

En consecuencia, para alcanzar el propósito de la gestión del personal, salud y seguridad laboral, es necesario relacionar las actividades que se pueda llevar a cabo en los centros de trabajo, y alcanzar los objetivos de la administración ya que la misma se conecta con el Servicio de Salud y Seguridad Laboral, al considerar los riesgos a los que están expuestos los trabajadores en los puestos de trabajo. Por lo tanto, al evaluar las condiciones físicas de los aspirantes al cargo, es preciso asegurar el buen desempeño de los trabajadores, debido a que es obligatoria la intervención del Servicio de Salud y Seguridad Laboral en este proceso.

Werther y Davis (1991:124) indican, que “el proceso de selección depende en gran medida de factores como el análisis de puestos, el plan de recursos humanos y la oferta y calidad del mercado de trabajo”, así mismo señalan, “los desafíos esenciales que enfrenta todo el personal de selección consiste en proporcionar el personal más idóneo para cubrir las vacantes de la empresa”. En otras palabras, es imposible desvincular la perspectiva de la Seguridad y Salud Laboral al ejecutar los procesos de reclutamiento y selección.

En efecto, para que la Gestión de Personal, Seguridad y Salud Laboral sea exitosa se deben establecer criterios en la selección de personal, Mata, Rodríguez y Rojas (2011:460) señalan que “en el proceso de selección, se debe tomar en consideración que la información debe ser confiable y válida con respecto a los solicitantes, de modo que sus calificaciones concuerden con las especificaciones del puesto”. De acuerdo a lo anterior, se propone concentrar el número de personas que poseen las capacidades adecuadas en aspectos fundamentalmente relacionados a desempeñar actividades específicas al puesto de trabajo. En consecuencia, los resultados de las calificaciones en el proceso de selección deben concordar con los requerimientos de los puestos de trabajo, ya que la determinación de las áreas laborales acordes para realizar las actividades laborales está a cargo del Servicio de Seguridad y Salud Laboral.

Werther y Davis (1991) exponen la importancia de la gestión del personal para funcionar de forma dinámica:

Los puestos constituyen el elemento básico de la productividad de toda organización. Si se han diseñado de manera adecuada, la organización progresará hacia sus objetivos. De otra manera, la productividad se verá afectada y la organización no podrá corresponder a los múltiples desafíos de la sociedad moderna (pág. 66)

Entonces, el Departamento de Recursos Humanos debe ser cuidadoso y preciso al diseñar de cargos, efectuar análisis o realizar descripciones de cargo, ya que las actividades realizadas en un determinado puesto de trabajo, así como el medio ambiente donde se realizan las tareas, son las características esenciales que arrojan información sobre las tareas, especificaciones, niveles de desempeño y riesgos a los

que están expuestos el trabajador, el cual debe ser informado antes de iniciar la ejecución de las tareas en un puesto asignado.

Con respecto a la capacitación y adiestramiento como elemento que garantiza la buena ejecución de las labores en los puestos de trabajo, precisa de actualizar los conocimientos del trabajador, a fin de ayudar a optimizar el desempeño del trabajador en el puesto de trabajo, logrando con ello la disminución de los accidentes y las enfermedades ocupacionales, ya que adquiere destrezas en la utilización de los equipos y herramientas relacionados a su puesto de trabajo. Mata, Rodríguez y Rojas (2011:463) indican que “todo trabajador en el desempeño de su cargo requiere actualizar sus conocimientos y competencias en el mismo” Es decir, la formación teórica y práctica indispensable para realizar sus funciones dentro de la organización y al mismo tiempo, la inducción debe ser orientada a la promoción de una cultura en seguridad y salud en el trabajo.

Igualmente, Mata, Rodríguez y Rojas (2011:463) resaltan que “el objetivo global en un programa de Seguridad y Salud Laboral podría dimensionarse, para incrementar la productividad real de la empresa, desarrollando al máximo las capacidades de Capital humano”. Entonces, es fundamental un plan de formación que esté contenido en el programa de seguridad, por lo cual es necesario conocer los órganos de participación dentro de la empresa, así como también, procedimientos, procesos, agentes, factores y condiciones de riesgo presentes en el medio laboral, ya que no están distanciadas de las necesidades que existen en los puestos de trabajo. Por ende, se requiere que el trabajador garantice el dominio y una respuesta efectiva al presentarse situaciones de riesgo, lo cual es lograda mediante la planificación y coordinación de cursos externos e internos, así como de una buena distribución de las funciones a los participantes en actividades formativas.

Por consiguiente, el Servicio de Seguridad y Salud Laboral deberá coordinar sus funciones con el Departamento de Recursos Humanos, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los Delegados de Prevención, conjuntamente con los trabajadores, ya que son los principales responsables, dentro y fuera de los centros de trabajo de a cada uno de sus miembros. Por lo cual, se requiere de personas capacitadas que proporcionen todas las herramientas que garanticen un lugar de trabajo saludable y seguro y así contribuir con la calidad de vida de todas las personas que se desenvuelven el entorno laboral.

En conclusión, la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo requiere una intervención multidisciplinaria, que implica aspectos médicos, ergonómicos, legales, organizacionales, culturales, sociales, ya que requiere del apoyo de diferentes ciencias como la Ingeniería, la Medicina Ocupacional, la Psicología, la Sociología el Derecho y Ciencias Empresariales. Creus y Mangosio (2011:487) consideran al sistema de gestión de personal, seguridad y salud laboral como, “una actividad multidisciplinaria que requiere de una visión y la colaboración de diferentes especialistas y técnicos”. Es decir una unidad organizativa en la empresa que cumple funciones esencialmente preventivas con el fin de adaptar las condiciones laborales a las capacidades de los trabajadores para así establecer un medio ambiente seguro y saludable.

Bases Legales

La presente investigación tiene su basamento legal en la legislación y se expresa específicamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) Capítulo V, de los derechos sociales y las familias en sus artículos 83 y 87, en los que establecen el derecho que tienen todos los trabajadores y las trabajadoras a participar

activamente en la promoción, protección y defensa de su derecho a la vida y a la salud en el trabajo y a laborar bajo condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables que le permitan el desarrollo pleno de sus capacidades físicas, intelectuales y sociales. También, que todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Las EPS se fundamentan en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), específicamente en los artículos 299, donde se plasman los principios del sistema socioeconómico: justicia social, eficiencia, libre competencia, productividad y solidaridad. Además, en el artículo 308, que plantea la protección y promoción de la pequeña y mediana empresa, las cooperativas, así como también la microempresa y cualquier otra forma de asociación comunitaria para el trabajo bajo régimen de propiedad colectiva, asegurando la capacitación, la asistencia técnica y el financiamiento oportuno.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) (2005), establece las siguientes tres funciones esenciales de la Seguridad y Salud en el Trabajo en Venezuela, las cuales son: Promoción de la salud en el trabajo, prevención de accidentes laborales y enfermedades ocupacionales y, atención integral a los trabajadores y a las trabajadoras para garantizarles sus derechos individuales y colectivos que hayan sido vulnerados.

El derecho a la consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras, los empleadores y empleadoras está consagrado en el artículo 5 como un principio básico

que se debe desarrollar en todos y cada uno de los organismos públicos y privados y tienen el derecho a ser consultados y el deber de participar en la formulación, puesta en práctica y evaluación de la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo a nivel nacional

Así mismo, en el artículo 39 de la LOPCyMAT (2005), establece la organización del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, que esté conformado de manera multidisciplinaria de carácter esencialmente preventivo, en cualquier tipo de organización, sea esta una asociación comunitaria de carácter productivo o de servicio, o una cooperativa. Así mismo, se indica que los criterios para el Servicio de Seguridad en el Trabajo se basan en el número de trabajadores de la organización y de una evaluación técnica de las condiciones y los riesgos específicos de cada empresa.

La definición y conformación de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo está contemplado en el artículo 20 Reglamento parcial de la LOPCyMAT (2007):

Se definen a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo como la estructura organizacional de los patronos, patronas, cooperativas y otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, que tiene como objetivos la promoción, prevención y vigilancia en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo, para proteger los derechos humanos a la vida, a la salud e integridad personal de los trabajadores y las trabajadoras. Estos servicios estarán conformados por profesionales de las distintas disciplinas en el área de seguridad y salud en el trabajo, así como por aquellas personas que por sus conocimientos y experiencias puedan formar parte del equipo multidisciplinario, quienes gozarán de autonomía e independencia respecto a las partes.

Las funciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo están mencionadas en el artículo 40 de la LOPCyMAT (2005) y son las siguientes:

1. Asegurar la protección de los trabajadores y trabajadoras contra toda condición que perjudique su salud producto de la actividad laboral y de las condiciones en que ésta se efectúa.
2. Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
3. Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
4. Asesorar tanto a los empleadores o empleadoras, como a los trabajadores y trabajadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
6. Suministrar oportunamente a los trabajadores y las trabajadoras los informes, exámenes, análisis clínicos y paraclínicos, que sean practicados por ellos.
7. Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
8. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia Epidemiológica de accidentes y enfermedades ocupacionales, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
9. Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
10. Reportar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, de conformidad con el Reglamento de la presente Ley.
11. Desarrollar programas de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

12. Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.
13. Organizar los sistemas de atención de primeros auxilios, transporte de lesionados, atención médica de emergencia y respuestas y planes de contingencia.
14. Investigar los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales a los solos fines de explicar lo sucedido y adoptar los correctivos necesarios, sin que esta actuación interfiera con las competencias de las autoridades públicas.
15. Evaluar y conocer las condiciones de las nuevas instalaciones antes de dar inicio a su funcionamiento.
16. Elaborar la propuesta de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, y someterlo a la consideración del Comité de Seguridad y Salud Laboral, a los fines de ser presentado al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales para su aprobación y registro.
17. Aprobar los proyectos de nuevos medios y puestos de trabajo o la remodelación de los mismos en relación a su componente de seguridad y salud en el trabajo.
18. Participar en la elaboración de los planes y actividades de formación de los trabajadores y trabajadoras.
19. Las demás que señalen el Reglamento de la presente Ley

Así mismo, en el artículo 22 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT (2007) establece la organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en las organizaciones; cuando tengan más de 250 trabajadores o asociados en caso de cooperativas. Cuando tengan entre 50 y 250 trabajadores o asociados, y desarrollen las actividades que serán descritas en la norma técnica que se dicta, el párrafo primero de este artículo establece:

Las normas técnicas establecerán el número, título de educación superior, requisitos exigidos y funciones de las personas que deben conformar los Servicios propios o mancomunados de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como los instrumentos, equipos y medios necesarios para realizar sus funciones. Asimismo, deberán establecer diferencias en la

organización de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo en función de las actividades económicas y riesgos específicos de los centros de trabajos, establecimientos, faenas o unidades de explotación de las diferentes empresas e instituciones públicas o privadas

Las obligaciones de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo están en el artículo 24 del Reglamento parcial de la LOPCyMAT (2007) donde se contempla:

1. Cumplir permanentemente los requisitos exigidos para su acreditación.
2. No realizar actividades distintas a las debidamente acreditadas.
3. Prestar la cooperación necesaria para su supervisión por parte de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
4. Suministrar los datos, información y medios de prueba que tengan a su disposición, requeridos por los funcionarios y funcionarias de inspección del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
5. Comunicar cualquier cambio relativo a los datos aportados al registro y acreditación al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, dentro de los cinco (5) días hábiles siguientes al mismo.
6. No obstaculizar, impedir o dificultar la actuación la actuación de inspección o supervisión de los funcionarios y funcionarias del Trabajo o del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
7. Presentar informe trimestral sobre el ejercicio de sus funciones al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales en los formatos elaborados al efecto.
8. Las demás que señalen la Ley, los reglamentos y las normas técnicas.

En lo referente a la ubicación de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo el artículo 25 del Reglamento parcial de la LOPCyMAT (2007), establece que deberán estar ubicados en el centro de trabajo o en su proximidad, de acuerdo a las normas técnicas que se dicten al efecto. Así mismo, el patrono o patrona informará a los trabajadores y las trabajadoras, la ubicación del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo propio o mancomunado, dentro de los tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral o de su puesta en funcionamiento.

De acuerdo al artículo 41 de la LOPCYMAT (2005) y el artículo 49 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), en todo centro de trabajo, se deben elegir Delegados y Delegadas de Prevención, los cuales serán los representantes de los trabajadores y las trabajadoras en la promoción y defensa de la seguridad y salud en el trabajo.

Las atribuciones del delegado o delegada de prevención, las atribuciones y facultades establecidas en el artículo 42 y 43 de la LOPCYMAT (2005) y en el artículo 50 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT (2007), están dirigidas a la defensa del interés colectivo, especialmente de los derechos humanos laborales relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, por lo cual, todo patrono o patrona, supervisores o supervisoras, delegado o delegada de prevención, trabajadores y trabajadoras, deben impulsar su elección, registro, conformación y participación en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.

El artículo 51 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT (2007), contempla el derecho de los Delegados de Prevención de solicitar al patrono cualquier tipo de información inherente a las condiciones y medio ambiente de trabajo, esta

información debe ser entregada con obligatoriedad para el patrono dentro de 15 días hábiles luego de ser requerida por los Delegados de Prevención, estos no podrán divulgar esa información, pero si pueden hacer uso para denuncias ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral y ante las autoridades competentes, al respecto a las condiciones inseguras o peligrosas que conocieren, a los fines de promover y defender los derechos humanos de los trabajadores y las trabajadoras.

En relación al Comité de Seguridad y Salud Laboral en el artículo 46 de la LOPCyMAT (2005), se establece que en todo centro de trabajo, establecimiento o unidad de explotación de las diferentes empresas o de instituciones públicas o privadas, debe constituirse un Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Estará compuesto por: los Delegados o Delegadas de Prevención como representantes de los trabajadores, y por representantes del patrono en igual número. Este Comité de Seguridad y Salud Laboral debe registrarse y presentar informes periódicos de sus actividades ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

También se contempla en el mismo artículo, que en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud Laboral podrán participar, con voz pero sin voto, los delegados o delegadas sindicales y el personal adscrito al Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como, podrán participar trabajadores o trabajadoras de la empresa que cuenten con una especial cualificación o información respecto de concretas cuestiones que se debatan en este órgano y profesionales y asesores o asesoras en el área de la seguridad y salud en el trabajo, ajenos a la empresa, siempre que así lo solicite alguna de las representaciones en el Comité. El registro, constitución,

funcionamiento, acreditación y certificación de los Comités de Seguridad y Salud Laboral se regulará mediante Reglamento.

Las atribuciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral según el artículo 47 de la LOPCyMAT (2005), son participar en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para el control efectivo de las condiciones peligrosas de trabajo.

De las facultades del Comité de Seguridad y Salud Laboral, la LOPCyMAT (2005) señala en el artículo 48, las siguientes: Aprobación del proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo; vigilar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo; supervisar los servicios de salud en el trabajo de la empresa; dar asistencia y asesoría al empleador y a los trabajadores; conocer la cantidad de documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo; denunciar las condiciones inseguras; conocer y analizar los daños producidos a la salud, para evaluar las causas; conocer y aprobar la memoria y programación anual del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

En cuanto a la responsabilidad en la constitución del Comité de Seguridad y Salud Laboral el artículo 49 de la LOPCyMAT (2005) la constitución del Comité será responsabilidad de:

1. Los delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores y los trabajadores y trabajadoras en general.
2. Los empleadores o empleadoras, quienes deben participar activamente en su constitución y funcionamiento.

3. El Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales por medio de sus funcionarios o funcionarias, y los Inspectores o Inspectoras y Supervisores o Supervisoras del Trabajo quienes podrán convocar a las partes a realizar las actuaciones necesarias para su constitución.

En lo referente al Consejo de Trabajadoras y Trabajadores está contemplado en la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de 2012 en su artículo 497, lo siguiente:

Los consejos de trabajadores y trabajadoras son expresiones del Poder Popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, con la finalidad de producir bienes y servicios que satisfagan las necesidades del pueblo. Las formas de participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión, así como la organización y funcionamiento de los consejos de trabajadores y trabajadoras, se establecerán en leyes especiales.

Así mismo, el artículo 498 de la LOTTT (2012) expresa la complementación que tendrán los Consejos de Trabajadoras y Trabajadores con las organizaciones sindicales:

Los consejos de trabajadores y trabajadoras y las organizaciones sindicales, como expresiones de la clase trabajadora organizada, desarrollarán iniciativas de apoyo, coordinación, complementación y solidaridad en el proceso social de trabajo, dirigidas a fortalecer su conciencia y unidad. Los consejos de trabajadores y trabajadoras tendrán atribuciones propias, distintas a las de las organizaciones sindicales contenidas en esta Ley.

Cabe destacar que el Estado Venezolano promueve como terminología a usar Consejo Socialista de Trabajadoras y Trabajadores, en referencia al Consejo de

Trabajadores y Trabajadores establecido en la LOTTT (2012), como es el caso de la empresa en estudio.

En lo relacionado a las condiciones dignas de trabajo están contempladas en el Título III de la justa distribución de la riqueza y las condiciones de trabajo, Capítulo V condiciones dignas de trabajo de la LOTTT (2012) en su artículo 156 que expresa:

El trabajo se llevará a cabo en condiciones dignas y seguras, que permitan a los trabajadores el desarrollo de sus potencialidades, capacidad creativa y pleno respeto a sus derechos humanos, garantizando:

- a) El desarrollo físico, intelectual y moral.
- b) La formación e intercambio de saberes en el proceso social de trabajo.
- c) El tiempo para el descanso y la recreación.
- d) El ambiente saludable de trabajo.
- e) La protección a la vida, salud y la seguridad laboral.
- f) La prevención y las condiciones necesarias para evitar toda forma de hostigamiento o acoso sexual y laboral.

La legislación laboral vigente a través de la LOTTT (2012), establece que las condiciones en las que se encuentra el trabajador en ocasión del ejercicio de sus labores deben ser dignas es decir que correspondan al merito del trabajador, que no menoscabe su condición de ser humano, y que se atañe a unas condiciones mínimas establecidas en el artículo mencionado de la LOTTT (2012).

Cabe destacar, que así como el derecho a la salud y a la vida en el trabajo tiene rango Constitucional en nuestro país, también se ha asumido garantizar este derecho, través de las estrategias, objetivos y políticas de las siete (7) Líneas Generales del

Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013, mejor conocido como Proyecto Nacional Simón Bolívar (PNSB).

El PNSB estaba orientado al mejoramiento de la calidad de vida y el bienestar social del pueblo venezolano rumbo a lo que decía el Libertador Simón Bolívar: “La Suprema Felicidad Social”, por lo cual, la defensa y la garantía de la salud y la vida en el trabajo se constituye, en el marco de este proceso de transformación social, en una política pública que debe desarrollar el Estado Venezolano a fin de garantizarle a sus trabajadores y trabajadoras el disfrute de sus derechos humanos y sociales en materia de seguridad y salud en el trabajo y así, de esta manera, seguir avanzando en la cultura de la promoción de la salud en el trabajo y la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales.

En el nuevo plan de la patria 2013-2019 aprobado como ley por la Asamblea Nacional en septiembre de 2013, en su Gran Objetivo Histórico N° 2 se expresa: continuar construyendo el socialismo bolivariano del siglo XXI, en Venezuela, como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar “la mayor suma de felicidad posible, la mayor suma de seguridad social y la mayor suma de estabilidad política” para el pueblo. Se presenta el Objetivo Nacional 2.1. “Propulsar la transformación del sistema económico, en función de la transición al socialismo bolivariano, trascendiendo el modelo rentista petrolero capitalista hacia el modelo económico productivo socialista, basado en el desarrollo de las fuerzas productivas”. En el plan de la patria en su punto 2.1.1.3 se establece la obligación de democratizar los medios de producción, impulsando nuevas formas de propiedad, colocándolas al servicio de la sociedad.

Así mismo, La definición de EPS aportada en el decreto 3.895 desarrollo endógeno y empresas de producción social del 12 de septiembre de 2005, en el cual se define a estas de la siguiente manera:

Empresa de Producción Social: Son unidades de producción comunitaria, constituida bajo la figura jurídica que corresponda, tiene como objetivo fundamental generar bienes y servicios que satisfagan las necesidades básicas y esenciales de la comunidad y su entorno, incorporando hombres y mujeres de las misiones, privilegiando los valores de solidaridad, cooperación, complementariedad, reciprocidad, equidad y sustentabilidad, ante el valor de rentabilidad o de ganancia.

En todo caso, esas unidades económicas deben mantener el equilibrio financiero que permita seguir invirtiendo en el mencionado entorno socio-ambiental, en forma sustentable y sostenible.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

La metodología le brinda una organización coherente a los hechos que se encuentran involucrados en el estudio; y está constituida por una serie de pasos que le dan respuestas a la parte práctica de la investigación. Por ello Tamayo y Tamayo (2002:38) señala: “científicamente la metodología es un procedimiento general para lograr de una manera precisa el objetivo de la investigación”. En vista de que el objetivo general de la investigación es analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas, fue necesario aplicar métodos y técnicas apropiadas para la recolección de datos pertinentes a la investigación.

Tipo de la investigación

El presente trabajo, enmarca su naturaleza en torno al propósito de la investigación; quedando constituido por una investigación de campo, de enfoque cualitativo, de carácter descriptivo ya que la misma se centra a recolectar datos que muestran un fenómeno social en un contexto determinado. La investigación de campo se centra en hacer el estudio donde el fenómeno se da de manera natural, de este modo se busca conseguir la situación lo más real posible. Rodríguez Gómez, Gil Flores y García Jiménez (1996) la entienden como el tipo de investigación donde, el

investigador accede al lugar donde se encuentra la información fundamental para su estudio.

Ahora bien, por la naturaleza de los objetivos de estudio, se denominó el carácter de la investigación de tipo descriptivo, en referencia Tamayo y Tamayo (2002:46) explica que la misma comprende. “la descripción, registro análisis e interpretación de la naturaleza y composición o procesos de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre cómo una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente”. En este orden de ideas, Cortes e Iglesias León (2004:20) indican que las investigaciones descriptivas, “buscan especificar las propiedades, las características y los aspectos importantes del fenómeno que se somete a análisis.”

Con esto, se expone que el estudio descriptivo selecciona una serie de aspectos y recolecta información sobre cada uno de ellos, para describir lo más detalladamente posible la investigación. Los estudios descriptivos ofrecen la posibilidad de percibir relaciones entre los aspectos descritos. Igualmente, la investigación se plantea bajo el enfoque cualitativo, que ofrece profundidad detallada del objeto de estudio mediante una descripción densa y registro cuidadoso de los datos, con el fin de obtener una coherencia lógica durante el evento de los hechos. Así, para LeCompte (1995) La investigación cualitativa se entiende como una categoría de diseños de investigación que extraen descripciones a partir de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y video cassettes, y registros escritos de todo tipo.

Según Taylor y Bodgan (1986:20) consideran, en un sentido amplio la investigación cualitativa como “aquella que produce datos descriptivos: las propias

palabras de las personas, habladas o escritas y la conducta observable”. Así, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2003:130) plantean, “el enfoque cualitativo, se basa en métodos de recolección de datos sin medición numérica, como las descripciones y las observaciones.”

La investigación de enfoque cualitativa, Tamayo y Tamayo (2002) la define como:

La investigación por su enfoque metodológico y su fundamentación epistemológico tiende a ser de orden descriptivo, orientado a estructuras teóricas, utiliza preferentemente información cualitativa, descriptiva y no cuantificada, se caracteriza por la utilización de un diseño flexible para enfrentar la realidad y las poblaciones objeto de estudio(p57).

Cabe agregar, Rodríguez Gómez, Gil Flores y García Jiménez (1996:72) “la investigación cualitativa se desarrolla básicamente en un contexto de interacción personal. Los roles que van desempeñando el investigador y los elementos de la unidad social objeto de estudio son fruto de una definición y negociación progresiva”.

Diseño de la investigación

El diseño de la investigación es de tipo no experimental, transversal. Así como lo expresa Gómez (2006:45) la investigación no experimental es aquella donde, “se observan los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos.” En relación al diseño transversal, el mismo autor expone que “se recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables, eventos, fenómenos o contextos, y analizar su incidencia o interrelación en

un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede”. (Gómez 2006:46).

Así también, las investigaciones transversales pueden abarcar varios grupos o subgrupos de personas, objetos o indicadores, como diferentes comunidades, situaciones o eventos, pero la recolección de los datos ocurre siempre en un momento único. Cabe decir que, es un diseño transversal descriptivo; ya que estos tienen como objetivo proporcionar una visión de una comunidad, un fenómeno o una situación. En este caso específico, la investigación estuvo dirigida al estudio del fenómeno de la participación de los trabajadores en una empresa de producción social en un momento dado.

Unidades de estudio

Para la investigación, se dispone de un conglomerado de informantes que comprende un total de 64 trabajadores, distribuidos en las diferentes áreas de la empresa; Semilleros, Riego, Cultivo, Almacén, Seguridad y Administración. Entonces, para Ramírez (2004: 55) las unidades de estudio “constituyen el conjunto de elementos que forman parte del grupo de estudio, por tanto se refiere a todos los elementos que en forma individual podrían ser cobijados en la investigación”

Se utilizó un muestreo cualitativo para la selección de la muestra que tal como señala Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006) “es aquella donde la muestra se puede ajustar en cualquier momento del estudio, es no probabilística, ya que no busca generalizar resultados y supone un procedimiento de selección informal”. En ese mismo sentido, una muestra no probabilística es aquella donde la

elección de las unidades de estudio depende de las características, o del criterio del investigador. Como lo señala Gómez (2006:54) “las muestras no probabilísticas, las cuales llamamos también muestras dirigidas suponen un procedimiento de selección informal y un poco arbitrario. Aún así, éstas se utilizan en muchas investigaciones y a partir de ellas se hacen inferencias sobre la población”.

Sin embargo, la muestra no probabilística es una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente contempladas en el planteamiento del problema, suponen un procedimiento de selección informal, donde la elección de una unidad de análisis no depende de la probabilidad de ser elegido, sino de la decisión del investigador, al diseñar el trabajo de campo. En este mismo orden, se procedió para la investigación con un muestreo intencional tal como lo señalan Cortes e Iglesias León (2004):

El muestreo intencional es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos, se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es muy pequeña. (p99)

Dentro del enfoque cualitativo, no es importante la cantidad de unidades de estudio a analizar, sino las características particulares de estas unidades de estudio, y su coherencia con el planteamiento de la investigación, para determinarlas unidades de estudio se tomó el criterio de saturación; que tal como plantea Gómez (2006) se entiende que:

No se determina de antemano el tamaño de la muestra, si no que se observa la cantidad de casos suficientes, hasta que la información que se ha obteniendo no aporte nada nuevo, es decir, comience a repetirse. En ese momento, se da por

terminada la recolección de datos. En este caso la elección de las unidades de estudio requiere una cuidadosa y controlada coherencia con las características especificadas previamente en el planteamiento del problema. (p54)

Después de las consideraciones anteriores, se tomaron tres criterios para la selección de las unidades de estudio. Las mismas debieron cumplir simultáneamente con cada criterio. Primero, antigüedad en la empresa superior o igual a dos años de labores, con esto se obtuvo información de trabajadores que por tener un considerado tiempo en la empresa, generan una relación más amplia de opiniones e informaciones acerca del ambiente de estudio, así como del fenómeno de la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. Segundo, que sean trabajadores que se hayan desempeñado en las diferentes áreas de la casa de cultivos; obteniendo así información de los trabajadores implicados en los diferentes procesos de la empresa y de los entes que propician la participación de los trabajadores en la empresa de estudio. Tercero, que se identificaran con la intencionalidad de la investigación. Es decir, aquellos trabajadores motivados para formar parte de la investigación, con este criterio se les dieron cabida a aquellos trabajadores que desearon formar parte de las entrevistas, con ello se pretendió recabar información de personas que por estar dispuestos a participar en el estudio ofrecieron una imagen de la realidad social que ellos interpretan de la participación de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Los mencionados criterios reúnen ciertas características pautadas por la metodología usada, permitiendo obtener la información idónea para dar repuestas a las interrogantes de la investigación y de los objetivos. Finalmente, los trabajadores entrevistados fueron 11 trabajadores y trabajadoras de la empresa en estudio.

Técnica e instrumento

En el caso específico del estudio, se tomó en consideración lo planteado por Arias (2006:67) “una técnica pretende obtener información que suministra un grupo o muestra de sujetos acerca de los mismos”. Así mismo, un instrumento de recolección de datos, según Sabino (2000:45), “es cualquier recurso del que se vale el investigador, para acercarse a los fenómenos y extraer de ellos información”.

Como técnica se utilizó la entrevista, la cual es un instrumento fundamental en las investigaciones sociales, pues a través de ella se puede recoger información de muy diversos ámbitos relacionados con el fenómeno que se investiga, la persona entrevistada, y el ambiente en que se halla inmersa. Como lo señalan Cortes e Iglesias León (2004:37) citando a Woods (1987), refiere que: “el éxito o fracaso de esta técnica depende directamente de la persona y de la disposición del entrevistador.”. De la misma manera, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006:597) señalan respecto a la entrevista cualitativa que la misma es “más íntima, flexible y abierta. Esta se define como una reunión para intercambiar información entre una persona el entrevistador y otra el entrevistado”.

De tal manera que, siguiendo lo planteado por los anteriores autores, en la actual investigación se utilizó la entrevista semiestructurada, la cual, según plantea Delgado de Smith (2011:287) es aquella entrevista que “se realiza con preguntas abiertas, que son respondidas dentro de la conversación, teniendo como característica principal la ausencia de una estandarización normal. Las personas interrogadas responden de una manera exhaustiva y con sus propios términos”. En la entrevista semiestructurada el entrevistador desea obtener información sobre determinado fenómeno a partir del que establece una lista de temas, en relación con los que se focaliza la entrevista,

quedando ésta a la libre discreción del entrevistador, quien podrá sondear razones y motivos, ayudar a establecer determinado factor, pero sin sujetarse a una estructura formalizada. También, Gómez (2006:69) señala que, “las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas específicos que vayan apareciendo durante la entrevista”.

Estas entrevistas se realizaron en las inmediaciones de la empresa en estudio, en un espacio que funciona como comedor el cual fue cedido para la realización de las entrevistas, estas se llevaron a cabo en el horario matutino, se realizaron las entrevistas por separado utilizando un grabador de audio para la obtención de la información que procedería del entrevistado, respondiendo a la guía de entrevista previamente elaborada acorde con los propósitos de la investigación.

Técnica para el tratamiento de la información

La información recolectada en la investigación a través de las entrevistas a los trabajadores de la empresa en estudio, se sistematizó y fue convertida en unidad hermenéutica al ser transformada de archivo de texto Word a archivo RTF, tal como lo requiere el software ATLAS.ti © (2002-2014) proporcionado por Scientific Software Development GmbH que es un software para el análisis cualitativo de datos, que ha sido utilizado en todo el mundo por instituciones e investigadores que han precisado de un análisis profesional de texto y datos multimedia.

En ese sentido, Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006:669) señalan que ATLAS.ti “es una herramienta informática cuyo objetivo es facilitar el análisis cualitativo de, principalmente, grandes volúmenes de datos textuales” debido a la concepción y uso del software como un herramienta los mismos autores prosiguen señalando “puesto que su foco de atención es el análisis cualitativo, no pretende automatizar el proceso de análisis, sino simplemente ayudar al intérprete humano agilizando considerablemente muchas de las actividades implicadas en el análisis cualitativo y la interpretación”

El software ATLAS.ti, es un programa desarrollado en la Universidad Técnica de Berlín por Thomas Muhr, para segmentar datos en unidades de significado; codificar datos y construir teoría, relacionar conceptos, categorías y temas. El investigador agrega los datos o documentos primarios que pueden ser textos, fotografías, segmentos de audio o video, diagramas, mapas, matrices y con el apoyo del programa los codifica de acuerdo con el esquema que se haya diseñado. Las reglas de codificación las establece el investigador y el programa las aplica.

Tal como los señalan Hernández Sampieri, Fernández y Baptista (2006:567) en las investigaciones cualitativas en los criterios de selección de las unidades de estudio “estas unidades a seleccionar poseen un mismo perfil o características, o bien, comparten rasgos similares. Su propósito es centrarse en el tema a investigar o resaltar situaciones, procesos o episodios en un grupo social”. En este sentido,

Procesamiento de la información

Para el procesamiento de la información se siguieron los siguientes lineamientos:

- Recolección de la información directamente de la empresa en estudio, observando la situación, realizando recorridos junto con el personal de la empresa, conversando con algunos trabajadores indagando aspectos y situaciones cotidianas que dejarían entrever la realidad en la que se desarrollan las actividades diarias de los trabajadores. Las entrevistas realizadas a los trabajadores y las trabajadoras fueron grabadas y almacenadas en archivos de audio.
- La estructuración de la información mediante la organización y análisis de las entrevistas, realizando una decodificación comparando las unidades de estudio para crear categorías, y luego contrastar ó relacionar dichas las categorías.
- Transformación de la información, en interpretaciones acompañadas de cuadros e ilustraciones tomados de la salida grafica del software, utilizado para la sistematización de las entrevistas una vez transcritas.
- Obtención y verificación de las reflexiones de cierre, a través del proceso global de la investigación.

Para el manejo de la información obtenida a través de las entrevistas realizadas a los trabajadores de la empresa en estudio, se procedió a la transcripción de la información obtenida en las entrevistas, convertida en un archivo de texto digital formato Word, luego llevados a formatos RTF; desde ese formato ingresados al software ATLAS.ti versión 6.0 , se creó una unidad hermenéutica que agrupó todas las entrevistas en un documento único, desde este sistema se procedió a crear códigos

y relacionar entre ellos lo que generó matrices de secuencias de códigos que comprenden las subcategorías, las categorías y los núcleos categoriales, que conforman la estructura guía empleada en la construcción de la interpretación.

A través de esta estructura, el software aportó la posibilidad de la creación de familias de códigos que comparten una relación, lo que genera las redes, lo cual permitió representar la información mediante gráficos de los diferentes componentes y de las relaciones que se hayan establecido entre ellos, lo cual orientó la comprensión de los discursos de los entrevistados.

Estrategia Metodológica

Como herramienta para la investigación se utilizó como estrategia la elaboración del cuadro técnico metodológico, en la cual según Delgado de Smith (2011) citando a Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) “el cuadro técnico metodológico se concibe como una buena herramienta de apoyo que contiene todos los objetivos específicos. Es una entre muchas vías para ordenar, planificar y ejecutar la investigación”.

Así mismo, Delgado de Smith (2011:261) señala que “agrupa de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidas las dimensiones y/o variables estudiadas, las cuales están contenidas en cada uno de los objetivos planteados, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos”

El presente cuadro se realizó para sintetizar la interrelación entre objetivos, dimensiones, indicadores, estrategias, técnicas e instrumentos que se utilizaron para el desarrollo de esta investigación con la intención de facilitar su correcta medición. (Ver cuadro N° 3)

**CUADRO N° 3
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO**

Objetivo General: Analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas.						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica e Instrumento	Fuente
Describir los organismos de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, existentes en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.	Organismos de participación.	Entes propios de la empresa, en los cuales los trabajadores ejercen atribuciones que se reflejan directamente en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo.	<p>Consejo socialista de trabajadoras y trabajadores</p> <p>Comité de seguridad y salud laboral</p> <p>Delegados de prevención</p>	<p>- Funciones -Conformación -Mecanismos de elección. -Vinculación con la seguridad y salud en el trabajo, -Estatutos.</p> <p>-Conformación -Funciones -Vinculación con la seguridad y salud en el trabajo -Normativa.</p> <p>-Conformación -Funciones -Mecanismos de elección -Vinculación con la seguridad y salud en el trabajo -Normativa.</p>	Entrevista Guía de entrevista semiestructurada	Trabajadores

Fuente: Rangel y Rojas (2014)

CUADRO N° 3 continuación
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivo General: Analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas.						
Objetivo Específico	Dimensión	Definición	Indicadores	Ítems	Técnica e instrumento	Fuente
Conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, según lo establecido por la LOPCYMAT en materia de seguridad y salud en el trabajo, una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.	Opinión de los trabajadores	Juicios y conceptos emitidos por los trabajadores en relación con los aspectos inherentes a la seguridad y salud laboral.	Valoración Percepción Juicio	Reconocimiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo en la que se desenvuelven los trabajadores. Representación de lo experimentado por los trabajadores con respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo Criterio formado respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo	Entrevista Guía de entrevista semiestructurada	Trabajadores

Fuente: Rangel y Rojas (2014)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Organismos de participación

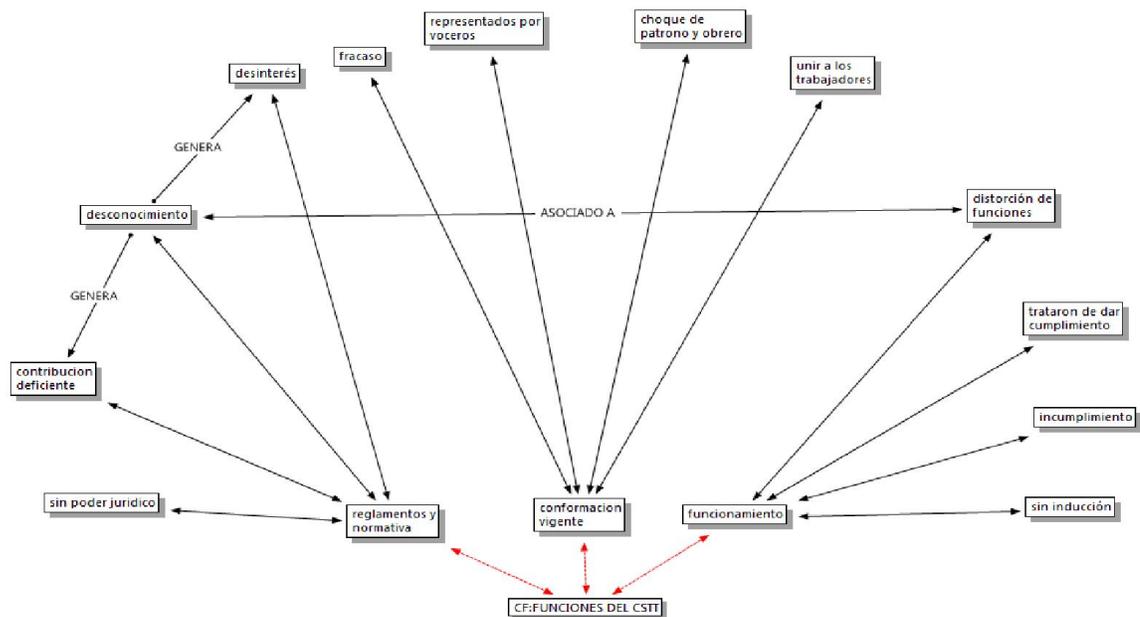
En relación al primer objetivo, el cual plantaba describir los organismos de participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, existentes en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo, las orientaciones arrojadas por los registros permitieron obtener y sistematizar la información encontrando que los organismos de participación presente en las EPS en estudio fueron: El Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) como organización del poder popular para la participación trabajadores en el ejercicio real y efectivo del control sobre los procesos productivos y administrativos, el cual actualmente no realiza función propia para lo cual fue propuesto; El Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL) como órgano paritarios y colegiado de participación, destinados a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, no estando constituido en la EPS por la falta representantes asignados por parte de la empresa y El Delegado de Prevención, que son los representantes de los trabajadores en el Comité de Seguridad y Salud Laboral, siendo la única figura de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral que actúa y funciona dentro de las instalaciones de Las Casas de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, adscrita a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL).

En la base de las consideraciones anteriores, se presenta el análisis e interpretación de los aportes obtenidos en las entrevistas referidas al primero objetivo, describiendo

primeramente las funciones de los organismos existentes, seguido de la elección y conformación de los organismos presentes, y por último las acciones tomadas en materia de Seguridad y Salud Laboral.

Funciones de los organismos de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral

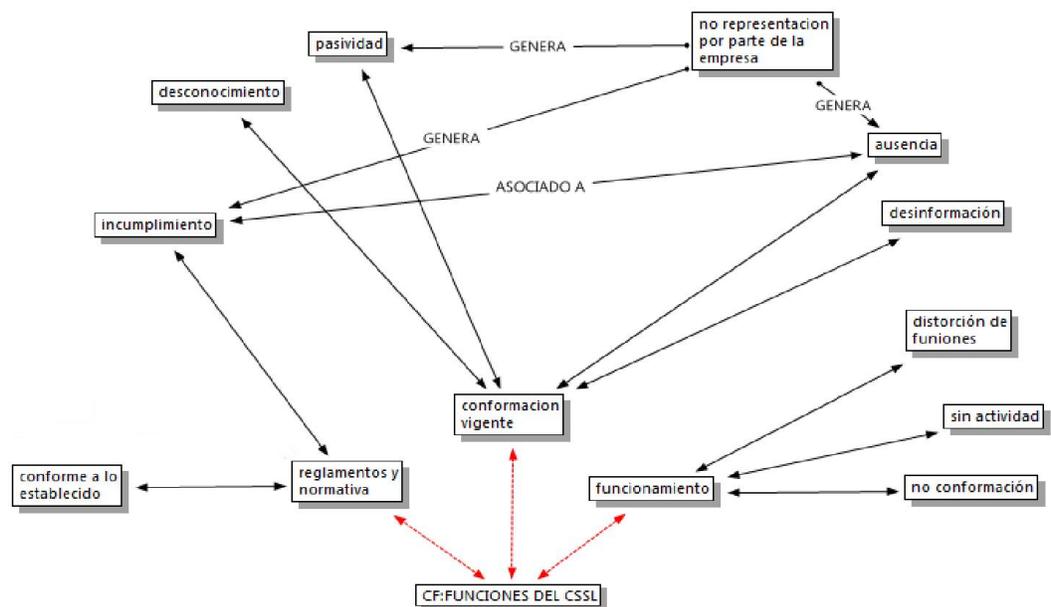
Gráfico 1 Funciones del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT)



El Gráfico 1, describe la interpretación del discurso aportado por los informantes, reporta que el funcionamiento del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) de la empresa en estudio, que se conformó con la constitución de voceros representantes de los trabajadores en las distintas áreas de la empresa. Sin embargo describe el mal funcionamiento de este órgano de participación, el cual presenta fallas en el desenvolvimiento ya que existe desinformación de sus funciones y normativas, por

ser un organismo de participación experimental dentro de la normativa legal del trabajo, puesto que no existe una ley especial que dirija su funcionamiento, ni una inducción por parte de organismos del estado que preste orientación, por lo cual se evidencia la ineficiencia del consejo y la inactividad del mismo.

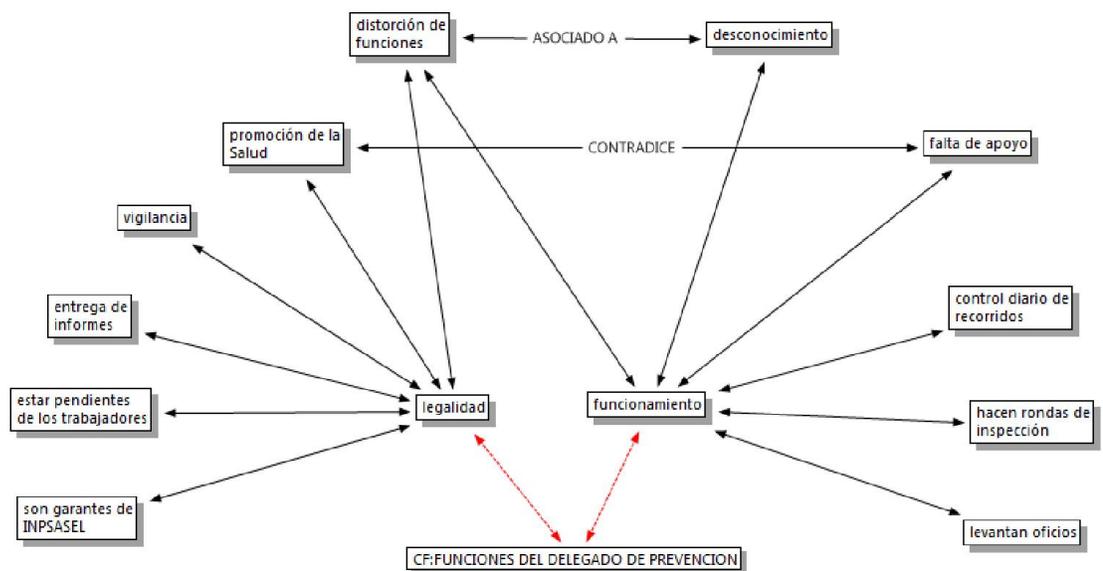
Gráfico 2 Funciones del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL)



El Gráfico 2 describe la relación del núcleo categorial: Funciones Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), la cual relaciona cuatro categorías y diez subcategorías, expresando el funcionamiento, conformación y la legalidad del Comité. Destaca la ausencia del Comité de Seguridad y Salud Laboral en la EPS la cual está asociada al incumplimiento de la normativa vigente en materia de Seguridad y Salud Laboral por parte de la empresa al no asignar a sus representantes en el CSSL, lo que genera la pasividad en acciones que concierne a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo dentro de las instalaciones al no facilitar el intercambio de puntos

de vista entre las partes, igualmente se indicó desinformación y desconocimiento por parte de los trabajadores sobre funciones que este organismo debe poner en práctica para lograr un sistema que resguarde la integridad de los trabajadores dentro de la empresa. Así mismo la falta de representación patronal en materia de Seguridad y Salud Laboral genera retrasos en la entrega de dotación de equipos de protección personal y adiestramiento a los trabajadores en el manejo y uso de sustancias químicas, de igual forma los trabajadores distorsionen las funciones del CSSL recayendo la elaboración y desarrollo del planes y programas de seguridad y salud laboral sobre los delegados de prevención.

Gráfico 3 Funciones del Delegado de Prevención

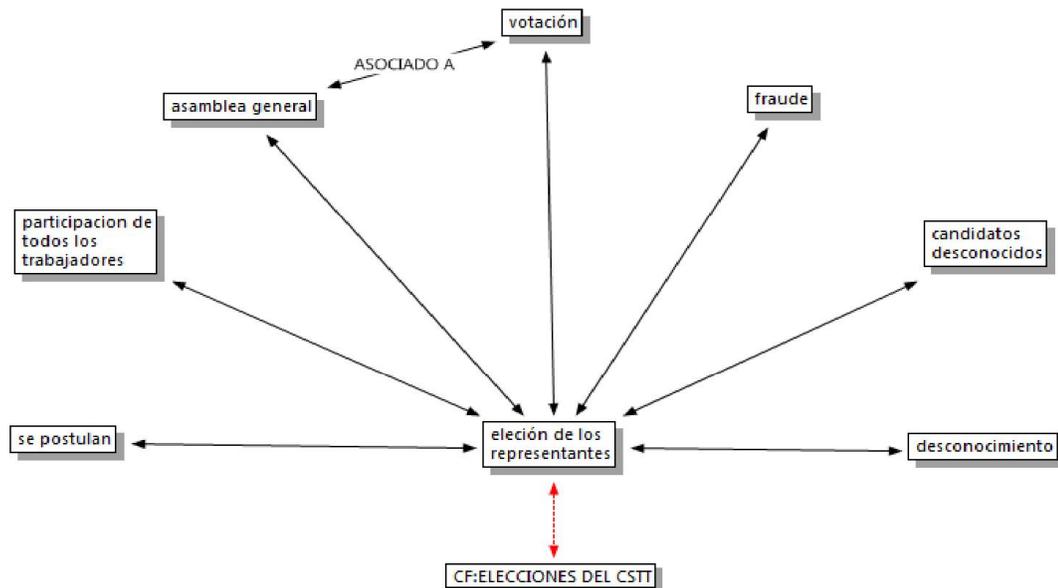


En el Grafico 3, se puede visualizar el resultado que expresa la vinculación existente entre el núcleo categorial denominado: Funciones del Delegado de Prevención; en las categorías asociadas al núcleo se focalizan en el funcionamiento y legalidad del

delegado del prevención. Se observó que los informantes asocian a los delegados de prevención con las funciones inherentes al Servicio de Seguridad y Salud Laboral, el cual no está presente en las instalaciones de la empresa. Así mismo los Delegados de Prevención distorsionan sus funciones al realizar acciones vigilancia, entrega de informes, levantamiento de oficios en materia de seguridad y salud en el trabajo, realizar rondas de inspección y llevan un registro detallado de las mismas. Para algunos informantes estas funciones que realizan los delegados de prevención son desconocidas, así mismo la falta de apoyo por parte de los trabajadores así como de la empresa hace que el rol de los Delegados de Prevención al promocionar la salud sea deficiente.

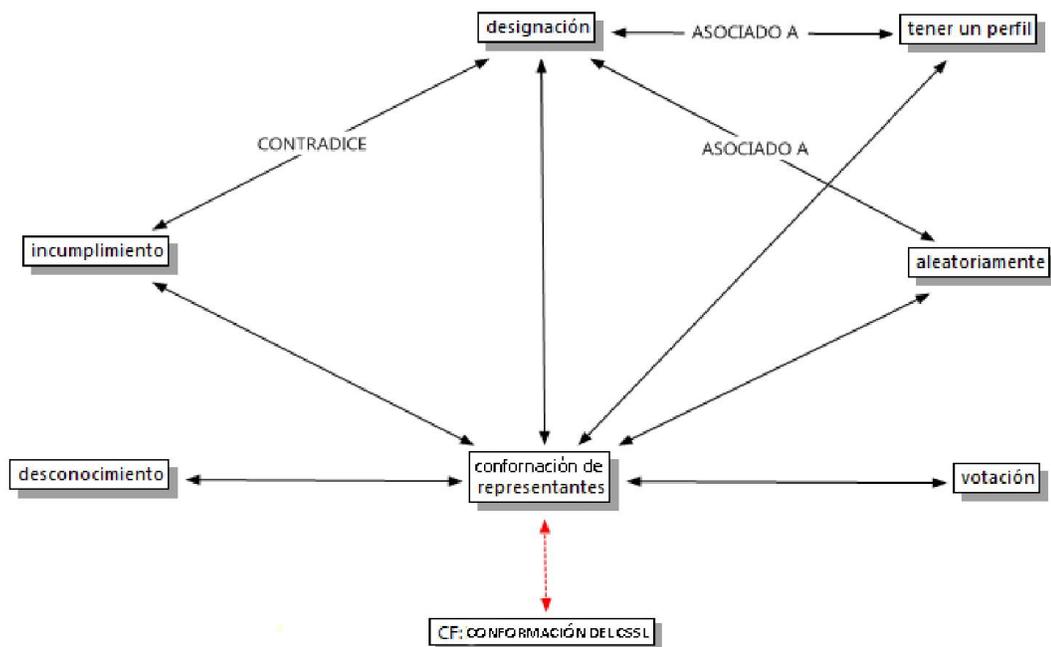
Elección y Conformación de los Organismos de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral

Gráfico 4 Elecciones del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadora (CSTT)



En el Gráfico 4, se puede observar que el esquema de salida del procesador Atlas.ti, relaciona al núcleo categorial: Elecciones del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, con una categoría y ocho subcategorías. En las aportaciones de los informantes se evidencia que la elección de los trabajadores como voceros del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, se llevó a cabo en una asamblea general, donde los candidatos postulados fueron elegidos por medio de votación, presentó connotaciones que crearon diferentes matrices de opinión entre los trabajadores ya que hubo participación de personal contratado con la finalidad de influir en el resultado.

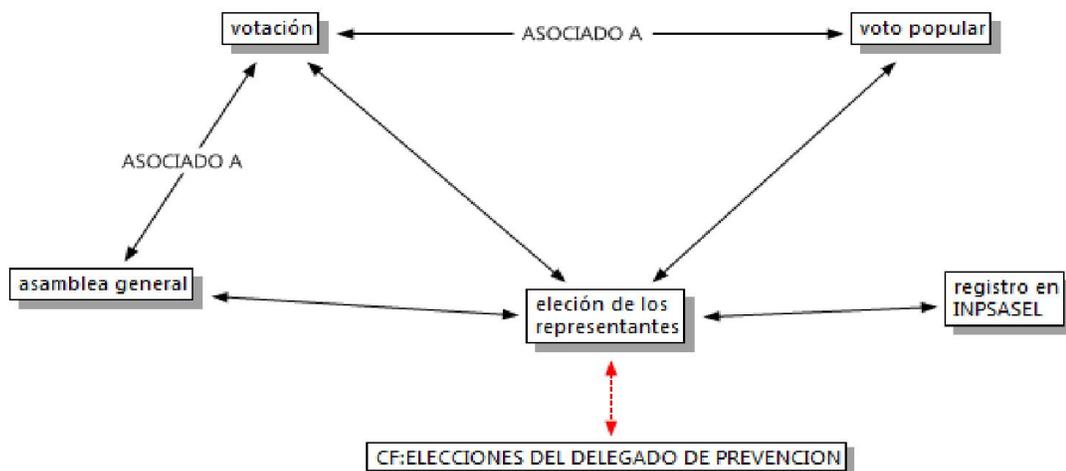
Gráfico 5 Conformación del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL)



Se observa en el Gráfico5, de familias de núcleo categorial Conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), la inserción de una categoría y de seis subcategorías entrelazadas con el fin de notar la forma de cómo son elegidos los

representantes del comité. Tal como lo evidencian los informantes, la parte que representa al patrono son personas designadas aleatoriamente por la sede central de CVAL cumpliendo con un perfil en materia de seguridad y salud laboral, y los representantes de los trabajadores mediante la elección, a través del voto popular pasando a ser los delegados de prevención. No obstante, se evidencia la no representación por parte de la empresa, a pesar de saber que incurren en el incumplimiento de la normativa legal vigente.

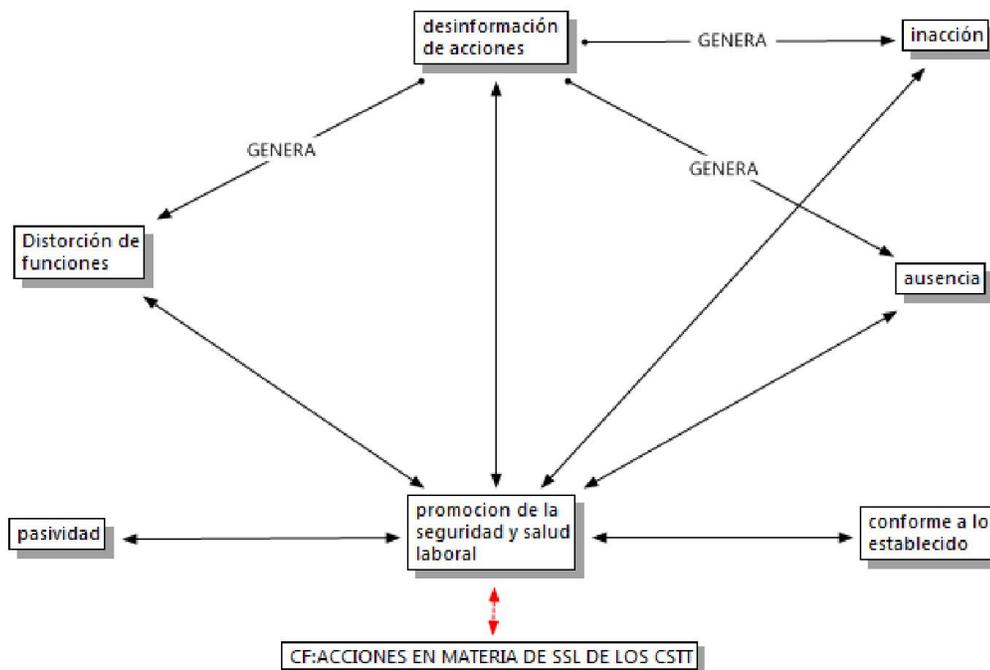
Gráfico 6 Elecciones del Delegado de Prevención



En el gráfico 6 la asignación de representación, el núcleo categorial de nombre: Elecciones del delegado de prevención, se puede apreciar la categoría elección de representantes y las cuatro subcategorías. Estas expresan la interrelación de las mismas, dando a entender que la elección de los Delegados de Prevención cumplió con lo establecido en la normativa legal, mediante una asamblea, a través del voto popular y realizado bajo la supervisión de una comisión electoral que se encargó de organizar y dirigir el proceso de elecciones de los Delegados de Prevención procediendo al posterior registro en INPSASEL validando la elección de esta figura de representación

Acciones de los organismos de participación en materia de Seguridad y Salud Laboral.

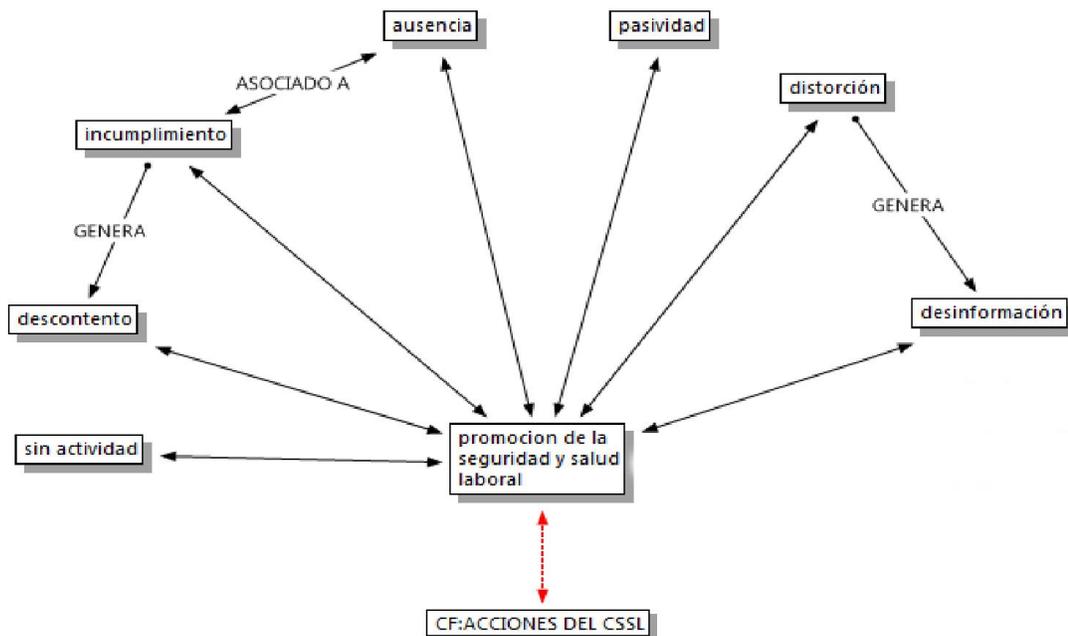
Gráfico 7 Acciones en materia de Seguridad y Salud Laboral (SSL) del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT)



En la representación gráfica 7, el núcleo categorial: Acciones en materia de Seguridad y Salud Laboral (SSL) del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT), articula una categoría: Promoción de la Salud con seis subcategorías que relacionan las acciones que realiza el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Se evidencia en el Gráfico 7. La relación que se desprende de la desinformación de acciones a tomar por los miembros del CSTT, lo que genera inacción y ausencia, a su vez la una distorsión de funciones al no integrar al delegado de prevención como vocero en el área de seguridad y salud laboral, haciendo que las acciones tomadas por el CSTT sean pasivas ya que no

se realiza un apoyo en la promoción de la Seguridad y Salud Laboral dentro de la empresa, originando que no cumplan efectivamente con el fin para el cual fue creados, permitirle a la clase trabajadora llegar a una participación protagónica en sus lugares de trabajo.

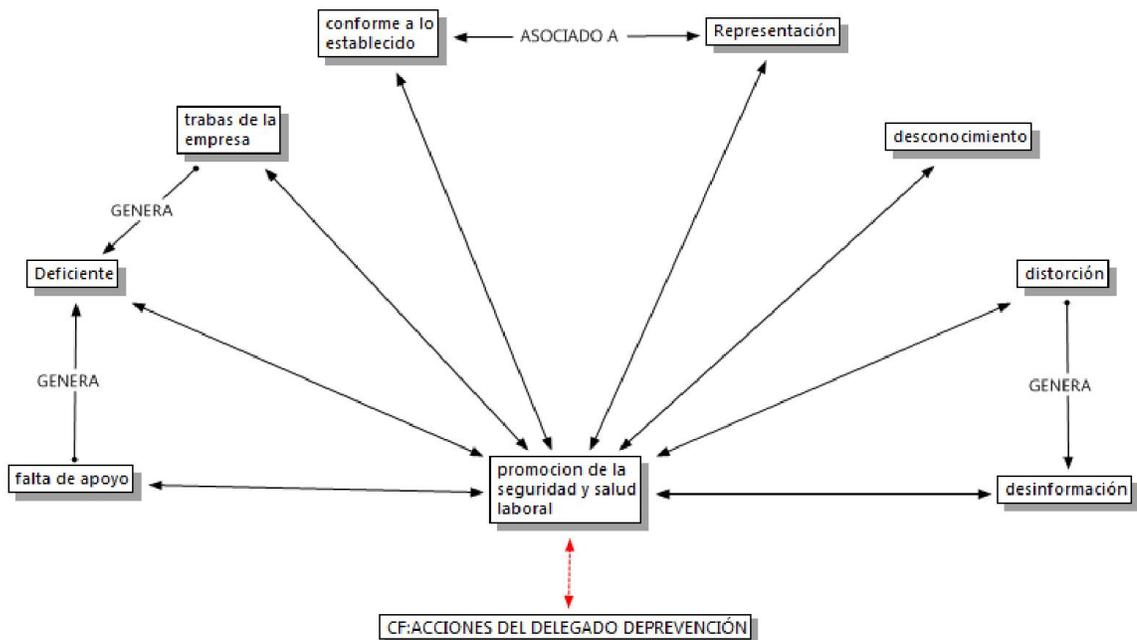
Gráfico 8 Acciones del Comité del Seguridad y Salud Laboral (CSSL).



En el Gráfico 8, el núcleo categorial: Acciones del Comité de Seguridad y Salud Laboral (CSSL), compuesto por una categorías y siete subcategorías, se aprecia mediante la familia network la asociación entre el incumplimiento en asignar a los representantes del patrono en el CSSL y la ausencia del CSSL en la promoción de iniciativas de prevención y mejora de las condiciones de trabajo, lo igual genera el descontento de los trabajadores al no ser escuchados por los representantes de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL) y no tomar las medidas pertinentes para la obtención de un Servicio Médico que funcione durante la jornada laboral en las

instalaciones de la empresa. Así mismo existe desinformación con respecto a la elaboración, desarrollo y evaluación, del Programa de Seguridad y Salud Laboral.

Gráfico 9 Acciones del Delegado de Prevención



El gráfico 9, explica el núcleo categorial denominado: Acciones del delegado de prevención, donde se puede apreciar la relación entre la categoría y las subcategorías. Las mismas indican que los informantes, perciben las actividades de promoción de la seguridad y salud laboral que ejercen los delegados como sus representantes conforme al establecido en la LOPCyMAT.

Sin embargo, los trabajadores sienten las acciones de los delegados de prevención como deficientes, ya que los mismos desconocen las funciones que deben realizar,

distorsionando su representación en la empresa. Así mismo los trabajadores comprenden que existen trabas por parte de la empresa que genera la deficiencia ya que no hay apoyo a los mismos.

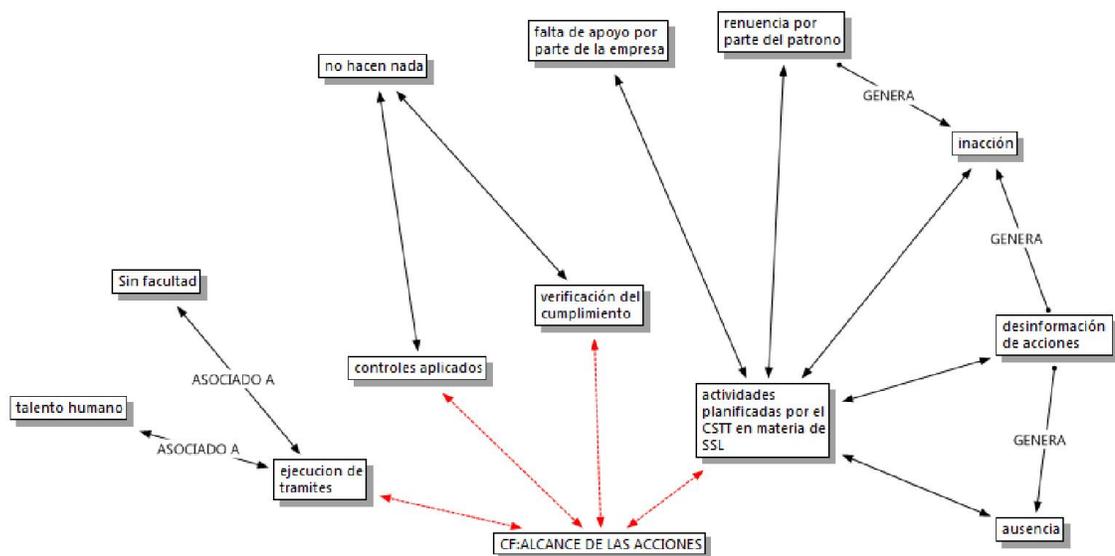
Entre los hallazgos más relevantes del objetivo específico describir los organismos de participación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, se encuentran que en la empresa en estudio, fue puesta en práctica la figura del Consejo de Trabajadoras y Trabajadores como organismo participativo de los trabajadores en la gestión de la empresa, su conformación estuvo empañada por unos hechos que menoscabaron la credibilidad el mismo ante algunos trabajadores, lo que le restó apoyo de los trabajadores. El Consejo en sus inicios pretendió que abarcara el ámbito de la Seguridad y Salud en el Trabajo, pero lo evidenciado demostró que no tiene influencia alguna en el área; otro aspecto relevante es la de los Delegados de Prevención como organismo de participación elegidos por sus compañeros para ejercer como representantes de estos ante el Comité de Seguridad y Salud Laboral, para que elevasen todas sus denuncias en relación a las condiciones de trabajo, lo que convierte a los Delegados de Prevención como único organismo activo de participación que poseen los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral en la empresa en estudio. Así mismo, se evidencia que los representantes por parte del patrono conformarían el Comité de Seguridad y Salud Laboral de la empresa en estudio no han sido debidamente inscritos y registrados ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

Alcance del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores

En relación al Segundo objetivo, el cual planteaba describir el alcance del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) en materia de seguridad y salud en el

trabajo, en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo, las orientaciones arrojadas por los registros permitieron obtener y sistematizar la información en referencia al alcance de las acciones administrativas, formativas y sociopolíticas, siendo desglosadas en las siguientes matrices.

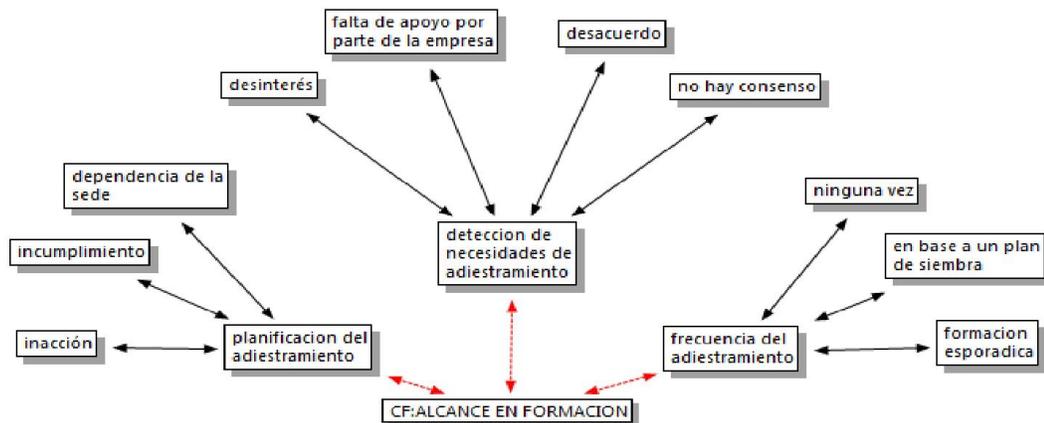
Gráfico 10 Alcance en las Acciones.



Se observa en el Gráfico 10, de familias de núcleo categorial: Alcance de las acciones, la inclusión de cuatro categorías y ocho subcategorías, relacionadas con el fin de establecer las actividades que planifica el consejo, la ejecución de estos y los controles que verifican el cumplimiento de lo planificado en materia de seguridad y salud laboral. Los informantes señalan que la renuencia por parte del patrono a dar apoyo a los trabajadores que conforman el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras (CSTT) y la desinformación en su actuación como organismo de participación genera inacción de los trabajadores, ya que los miembros que conforman el CSTT no poseen conocimiento sobre el alcance de las acciones que pueden llevar a

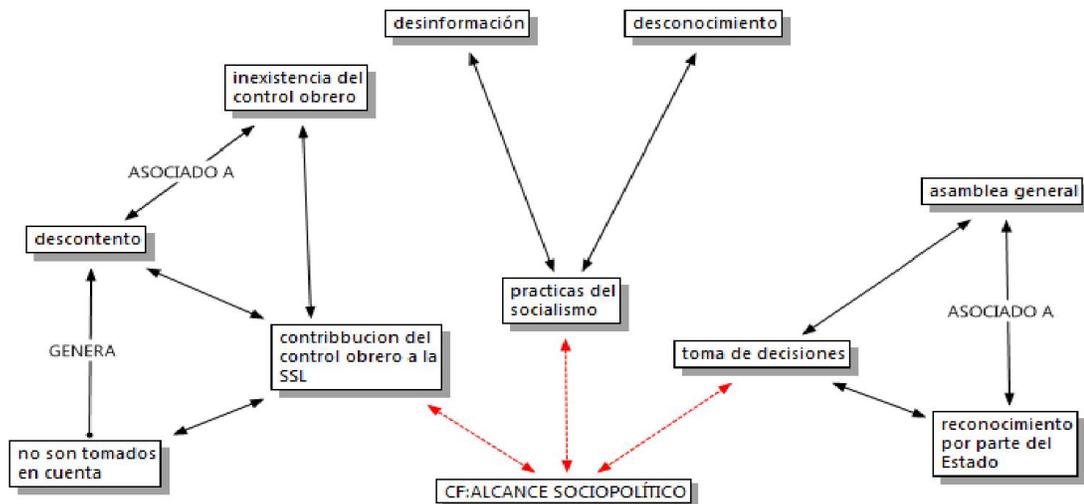
cabo, lo que los deja sin facultad para participar en proceso de planificación y trámites administrativos dejándolos en manos del departamento del Talento Humano.

Gráfico 11 Alcance en Formación.



En el Gráfico 11, de salida de procesador Atlas.ti relaciona el núcleo categorial: Alcance en Formación con tres categorías y once subcategorías asociadas a la detección de necesidades de adiestramiento, planificación y frecuencia del adiestramiento. Se observa la relación que la planificación en el adiestramiento de los trabajadores corresponde a la sede de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL), por lo que existe un incumplimiento e inacción en la formación impartida a los trabajadores. En cuanto a la detección de necesidades el Consejo Socialista de Trabajadoras y Trabajadores (CSTT), muestra desinterés y desacuerdo entre los trabajadores, lo que hace que la empresa no preste atención a las exigencias que manifiestan sus miembros. De igual manera la frecuencia de adiestramiento es en base a un plan de siembra dictado por CVAL, por lo que algunos trabajadores respondieron que se daba de forma esporádica mientras que otros respondieron que no se ha dado ninguna vez.

Gráfico 12 Alcance en Sociopolítico.



En el gráfico 12 alcance sociopolítico, se pueden apreciar tres las categorías y siete subcategorías, las cuales expresan la interrelación de estas dando a entender, cómo las prácticas del socialismo y el control obrero, contribuyen a la seguridad y salud en el trabajo. Se evidencia con respecto a la contribución del control obrero en materia de Seguridad y Salud Laboral el descontento por parte de los trabajadores, en referencia al fracaso que el control obrero presenta dentro de Las Casas de Cultivos Hidropónicos “Julián López”, asociándolo a una inexistencia del mismo ya que los trabajadores sienten que no son tomados en cuenta por los representantes de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAl).

Así mismo los trabajadores manifestaron un desconocimiento y desinformación sobre las prácticas del socialismo del siglo XXI como: democracia participativa y protagónica, autogestión obrera, propiedad colectiva entre otras, manifestando que las

propuestas efectuadas en las asambleas solo son tomadas en cuenta y llevadas a cabo cuando intervine un actor legal externo

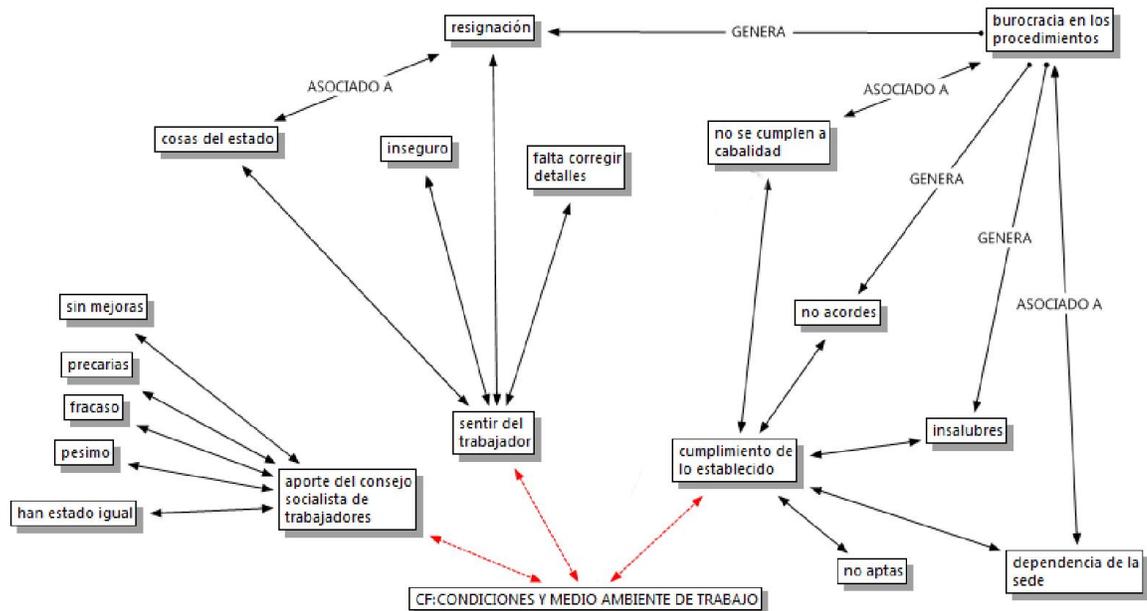
Entre los hallazgos evidenciados en relación al objetivo específico Describir el alcance del Consejo Socialista de Trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo. En lo referente a las acciones del CSST este no tuvo, ni tiene capacidad alguna en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en la empresa en estudio, ya que no fue facultado en ese aspecto, de forma administrativa por parte del patrono; en el proceso formativo en materia de Seguridad y Salud Laboral, esta competencia es llevada en la sede central de la Corporación Venezolana de Alimento, es por ello que el CSTT no tiene interés alguno en este aspecto por lo que es nula, si cabe la expresión, su participación en la planeación, ejecución o seguimiento de los programas formativos del área; en relación con el elemento sociopolítico el CSTT este organismo participativo de la empresa en estudio, al formar parte de la CVAL está atado a que las decisiones importantes en lo relacionado al área de Seguridad y Salud Laboral, ya que son hechas en la sede y con respecto al control de los trabajadores de la gestión, no es puesta en práctica ya que es obstaculizada por los representantes de la empresa, los cuales no atienden las sugerencias de los trabajadores aunque si sean escuchadas, lo que deja al CSTT con una evidente inacción en estos tres aspectos acciones administrativas, formación y sociopolíticos, concernientes a la seguridad y salud en el trabajo.

Opinión de los trabajadores con respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

Ahora, en relación al tercer objetivo específico, el cual planteaba conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, según lo establecido por la LOPCYMAT en materia de Seguridad y Salud en el

Trabajo, se permitió conocer por medio de las orientaciones arrojadas por los registros la sistematización de la información en referencia al cumplimiento de lo establecido en la normativa y los aportes que el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadas (CSTT) realiza en la empresa en estudio, es así como se dio a conocer el sentir de los trabajadores en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo en la empresa en estudio.

Gráfico 13 Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo.



En el Gráfico 13, de núcleo categorial denominado: Condiciones del Medio Ambiente de Trabajo; se aprecia que los informantes basan su opinión en la percepción de las condiciones en la que se encuentran realizando sus actividades diarias, al expresar como se sienten en ese ambiente y la contribución que ha realizado el consejo socialista de trabajadores y trabajadoras en busca de las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo, apoyándose en el cumplimiento de lo establecido en la LOPCyMAT.

Entre los hallazgos, se reflejó que las apreciaciones sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo percibidas por los trabajadores son: insalubres, inseguras, precarias y pésimas, evidencian el desinterés por parte de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL) y la administración presente en la EPS, al no cumplir con la normativa establecida en la LOPCyMAT. Así mismo, el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras fue percibido por los informantes como ineficiente, al no dar solución a las inquietudes y necesidades de los trabajadores con respecto a las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo en el cual laboran. Es así que los trabajadores por ser empleados del estado poseen un sentir que genera resignación ya que al incurrir en procesos administrativos se manifiesta la burocracia en los procedimientos para llevar a cabo una acción, generando trabas y descontento al no obtener respuestas efectivas que mejoren las condiciones.

REFLEXIONES FINALES

Una vez finalizada la investigación se observó que la participación de los trabajadores en la gestión de las actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas en materia de Seguridad y Salud Laboral se da a través de organismos como el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, los cuales evidencian fallas en el ejercicio originado por el incumplimiento de la normativa y el desconocimiento de las funciones a realizar, generando como consecuencia el deterioro del medio ambiente de trabajo, así como la exposición de los trabajadores a condiciones no aptas para el cumplimiento de sus actividades.

En el primer objetivo específico planteado el cual era, **describir los organismos de participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, existentes en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo**, se evidencia que existen tres figuras de representación las cuales son: el Consejo Socialista de Trabajadoras y Trabajadores, el Comité de Seguridad y Salud Laboral y los Delegados de Prevención.

Para empezar, el organismo de participación, Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras conformado mediante una asamblea de trabajadores, evidencia el desconocimiento por parte de sus integrantes en las funciones a realizar y el alcance de las mismas, ya que al ser una figura experimental propuesta en la última reforma de la ley orgánica del trabajo de los trabajadores y trabajadoras y no poseer una normativa específica, crea en los miembros del consejo socialista desorientación al ejecutar las acciones en todas las áreas incluida el área de seguridad y salud laboral, generando posteriormente el no funcionamiento del mismo

Estos debido a que, en la LOTT de 2012 solo se hace mención del Consejo de Trabajadores como un organismo participativo para los trabajadores, más de acción política, y creado para servir de complementación del o los sindicatos que conformen las organizaciones, lo referente a sus acciones y alcance será presentado por el legislativo cuando se promulgue la ley especial que vendrá a regir a estos Consejos de trabajadores, es por ello que cada organización crea los estatutos en concordancia con sus necesidades, exigencias y el conocimiento que posean al respecto, lo que genera como es el caso de la empresa en estudio, la dispersión de las actividades que creen que le son competencia.

Seguidamente, el Comité de Seguridad y Salud Laboral sólo posee representación por parte de los trabajadores a través de los delegados de prevención ya que la Corporación Venezolana de Alimentos no ha asignado representantes en materia de Seguridad y Salud Laboral dentro de la misma, incumpliendo la normativa vigente plasmada en la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial, lo cual hace que las acciones en materia de seguridad y salud laboral no sean discutidas o analizadas en el órgano paritario, impidiéndose lograr mejoras en las condiciones y medio ambiente de trabajadores.

Puesto que la LOPCyMAT y su reglamento, establecen claramente y sin dejar a dudas que el CSSL es en órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las políticas, programas y actuaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, el cual debe promover, aprobar y presentar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también planificar proyectos en materia de la organización del trabajo además de encargarse de la implementación de nuevas tecnologías, organiza y desarrolla actividades de promoción, prevención y control de la

seguridad y salud en el trabajo, sin olvidar el proyecto y organización de la formación en el área.

Al no estar conformado el CSSL tal como lo establece el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT, el cual dictamina un acuerdo formal celebrado mediante una reunión de los Delegados o Delegadas de Prevención y los representantes del patrono, que se deja constancia por medio de un formato elaborado al efecto por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Para este acuerdo se requiere la presencia de todas las personas que integran el Comité, por ello, no se controla de manera efectiva las condiciones de trabajo, lo que coadyuva el deterioro progresivo del ambiente de trabajo al no poder dar repuesta temprana y oportuna a las deficiencias encontradas. Por otra parte, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa en estudios se encuentra ubicado en Barquisimeto, por lo tanto las repuestas referentes a la seguridad y salud en el trabajo tienden a retratarse.

Finalmente, los Delegados de Prevención elegidos mediante votación, son los únicos que realizan actividades inherentes en materia de Seguridad y Salud Laboral, ya que estos han logrado la obtención de una formación por parte de INPSASEL, sin embargo sus funciones se ven sobrecargadas, ya que deben asumir, prácticamente la totalidad de las responsabilidades que en conjunto deberían ejecutar el Comité de Seguridad y Salud Laboral y el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo que genera distorsión en las acciones que llevan a cabo.

Ya que la LOPCyMAT y su reglamento, delimitan las funciones del Delegado de Prevención, estos procuran cumplir a cabalidad y pretenden ir más allá tratando de cumplir con las funciones del CSSL, debido a que son el único organismo o instancia

que tienen los trabajadores para presentar sus inquietudes y denuncias con respecto a las condiciones y el medio ambiente de trabajo.

En cuanto al segundo objetivo específico planteado el cual es, **describir el alcance del Consejo Socialista de Trabajadores en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, en una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.** Se pudo conocer a través de la investigación, que la finalidad y atribuciones que corresponden al Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras en materia de seguridad y salud laboral, no son realizadas por éste, debido a que no tienen injerencia en el proceso formativo en materia de seguridad e higiene de los trabajadores, por lo antes descrito en el primer objetivo el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras se mantiene desorientado en cuanto a sus funciones, ya que nunca recibieron formación u orientación en cuanto a las acciones que contribuyeran a las mejoras de las condiciones y al medio ambiente de trabajo en la casa de cultivos. En cuanto a la aplicación de las prácticas del socialismo bolivariano por parte del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras se evidenció que tienen un desconocimiento de cuáles son estas prácticas por lo que no se cumple en la casa de cultivos el control obrero, el cual es propuesto y promovido por políticas de Estado a través de sus diferentes Instituciones.

Retomando lo antes descrito en relación a las facultades y atribuciones del CSTT, en la única mención que se tiene de esta figura en la Legislación Laboral venezolana, se especifica que su organización, funcionamiento y su participación en la gestión en las organizaciones se dispondrán en la ley especial para tal efecto, dicha ley aun no se presenta. Sin embargo, existe un anteproyecto de dicha ley, la cual es promovida por una facción que hace vida dentro del conglomerado de partidos de gobierno, el Partido Comunista de Venezuela que desde el 2007 presento ante la Asamblea Nacional. Es por

esto, que según lo establecido en la normativa, que los CSTT aun siendo un organismo participativo, no posee facultad alguna para intervenir en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que es nula su participación en el ámbito administrativo y formativo. En el aspecto sociopolítico del CSTT solo llevan a cabo la integración de los trabajadores a través de la confluencia que dan cumplimiento de las prácticas políticas del Estado en lo referente al control obrero propuesto por la corriente ideológica del partido de Gobierno, esencialmente a la cogestión de los trabajadores en las organizaciones, es decir, que los trabajadores formen parte activa del proceso administrativo y de gerencia de las organizaciones, tal como lo expresa Lucena (2009: 156) en referencia a la cogestión “una mayor participación de los trabajadores en los diversos procesos vinculados con las empresas y el desarrollo de la economía social, es una meta de carácter estratégico del movimiento de los trabajadores” y como el CSST no ha hecho nada en relación a participar en el proceso productivo se dice que no ha tomado parte de la acción sociopolítica dentro de la empresa en estudio.

En el tercer objetivo específico propuesto en la investigación se planteaba, **conocer la opinión de los trabajadores y trabajadoras en cuanto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, según lo establecido por la LOPCYMAT en materia de seguridad y salud en el trabajo, una EPS de producción agrícola socialista del Estado Carabobo.** Por medio de éste, se expusieron los criterios emanados de los trabajadores a través de las entrevistas que le fueron realizadas, es decir, las percepciones que los trabajadores tienen respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo, bajo esta percepción consideran que las condiciones de trabajo de la casa de cultivos no están ajustadas a la normativa vigente, ya que no se aplican las mejoras que se hacen llegar a través de los delegados de prevención, así como las que son presentadas por los funcionarios del INPSASEL. Esta opinión de manera general fue expresada en forma negativa por los trabajadores que dijeron calificativos como pésimas, precarias, deficientes, en referencia a las condiciones y el medio ambiente de

trabajo. También señalaron que el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras no ha tenido incidencia en el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, es decir que la elección, conformación y puesta en marcha de este organismo de participación de los trabajadores en la empresa, no contribuyó de manera alguna a la seguridad y salud en el trabajo.

En lo relacionado a la opinión como un argumento o juicio sobre acontecimientos, sentir o estimación en que coinciden las personas sobre asuntos determinados, en lo expuesto en la teoría de las representaciones sociales que expresa que es un conocimiento compuesto que tienen las personas acerca de un fenómeno, o situación y les ayuda a percibir y entender esa realidad, y en función de esto tomar las acciones pertinentes, la misma teoría habla de la influencia que tiene sobre los individuos el ambiente al cual está expuesto, determinando su forma de sentir, pensar y hacer. Es por ello que al estudiar la opinión de los trabajadores de las condiciones y medio ambiente de trabajo, a través de la teoría de las representaciones sociales que facilita la manera en que se entendió lo expresado por los trabajadores, que no es más que la suma de las diferentes factores que predominan en su procesamiento de la realidad que los rodea, tal como las imágenes que los trabajadores se hacen de la realidad internalizando esa imagen y luego expresándola en la entrevista realizada por ejemplo; en relación a un ítem de la guía de entrevistas se le pregunta a la personas por cómo definiría las condiciones de trabajo de la empresa, y la mayoría recurriendo a esa imagen internalizada de la realidad de esas condiciones responden de manera negativa o pesimista, emitiendo juicios como: patéticas, mediocres, precarias; ya que así es la manera en que ellos en interior perciben esas condiciones.

La misma teoría expresa que en el proceso de representación existen mecanismos que permiten integrar la gran cantidad de información a la que está expuesto el

individuo y así poder emitir una respuesta, encontrando la objetivación y el anclaje; en la objetivación el saber previo del fenómeno presente en el caso de los trabajadores de las condiciones de trabajo, estos sabe de antemano que las condiciones tienen que tener unas características mínimas que le permitan realizar sus labores de manera eficiente y que no le impidan el desarrollo normal de las actividades a realizar por eso cuando no se cumplen esas premisas el emite una valoración negativa como el de no estar de acuerdo con esas condiciones. El anclaje es que el individuo se apoya en el conocimiento que poseen del mismo fenómeno los otros individuos, al igual que él se encuentran en la necesidad de dar respuesta para actuar en relación a esa respuesta, es decir, los trabajadores preparan su acción en relación con la ideología del grupo de individuos, por lo tanto las respuestas a las condiciones expresadas por de cada uno de los individuos es parte del pensamiento colectivo.

Tenemos entonces, que los trabajadores expresaron que las condiciones de trabajo no están acordes a lo establecido en la LOPCyMAT ya que en algunos aspectos de la seguridad no poseen los implementos de seguridad adecuados para la realización de las actividades, como la realización de trabajos en alturas y la dotación de arneses, el uso de pesticidas de origen orgánico y químico, y no poseer equipos de protección personal que resguarden la salud de los trabajadores, contradiciendo lo expuesto en la LOPCyMAT.

Dando respuesta al objetivo general de la investigación, **analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas**, se considera que la participación de los trabajadores en una empresa de producción social no dista de la que pudiese generarse en una empresa

del sector privado ya que los mecanismos de participación pueden ser idénticos: los delegados de prevención, el Comité de Seguridad y Salud Laboral, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo e inclusive es viable la conformación de los Consejos Socialistas de Trabajadores y Trabajadoras según lo establece la LOTTT. En la empresa en estudio, la casa de cultivos “Julián López” por ser parte del Estado a través de la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL) se propició y se alentó la conformación del Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, como un mecanismo de participación, no obstante, solo quedó en la conformación y no se le prestó apoyo para el funcionamiento por medio de asesoría de la sede central, lo que limitó al Consejo Socialista en sus acciones.

En referencia a la contribución de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Labora en la empresa en estudio, el mecanismo propuesto por el Estado, el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadoras, no sirvió de ayuda alguna para lograr las mejoras de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Con respecto al Comité de Seguridad y Salud Laboral, la designación de los miembros representantes por parte de la empresa es en proceso. En resumen, la participación de los trabajadores en materia de Seguridad y Salud Laboral sólo se limita a las contribuciones que se pueden realizar a través de los Delegados de Prevención, y esta contribución a los ojos de los trabajadores de la casa de cultivos “Julián López” no resulta suficiente eficiente ya que las condiciones y medio ambiente de trabajo no son aptas para la realización de sus labores en el cultivo de tomates a través de la tecnología de la hidroponía.

RECOMENDACIONES

Una vez terminando el análisis de los resultados, se recomienda a la empresa en estudio:

1. Conformar el Comité de Seguridad y Salud Laboral. Ya que estando sin la conformación del mismo incurre en falta de tipo muy grave según lo estipulado en el artículo 120 numeral 10 de la LOPCyMAT.
2. Conformar el Servicio de Seguridad y Salud Laboral, los planes de contingencia, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como también el manejo de sustancias peligrosas.
3. Brindar apoyo a los delegados de prevención para que sigan realizando sus actividades de promoción de la seguridad en la organización.
4. Promover la conformación de un nuevo Consejo Socialista de Trabajadoras y Trabajadores, donde se establezcan las funciones a cumplir de forma clara y precisa.
5. Realizar mejoras en cuanto al medio ambiente donde están sean requeridas, que estas acotaciones han sido presentadas por los delegados de prevención.
6. Realizar jornadas de formación y capacitación en el área de seguridad y salud en el trabajo. Ya que están contempladas en la LOPCyMAT y el no acatar incurre en sanciones de tipo leves y graves dispuestas en la ley.

REFERENCIAS

- Álvarez, Víctor (2009) Venezuela, **¿Hacia dónde va el modelo productivo?** Centro Internacional Miranda. Caracas, Venezuela.
- Álvarez, Víctor (2010) **Comuna. Pensamiento Crítico en Revolución.** Fundación Centro Internacional Miranda y Fundación Ross Luxemburgo. Caracas, Venezuela.
- Araya, Sandra. (2002). **Las Representaciones Sociales: ejes teóricos para su discusión.** Cuaderno de Ciencias Sociales N° 127. Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). San José, Costa Rica.
- Arias, Fidia (2006) **El Proyecto de Investigación: Inducción a la investigación científica.** Quinta edición. EPISTEME Caracas, Venezuela.
- Báez, Juan Miguel (2011) La **Participación de los Trabajadores en la Empresa. El Caso de Irlanda.** CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa, N° 70, abril, 2011, pp. 127-148, Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17418829006>. Consultado: 2014, marzo.
- Balza, Denice (2009) **Subsistema de desarrollo del personal, en empresa de producción social: Industria Nacional Endógena de Tubos C.A. (INVETUBOS); Valencia, Estado Carabobo.** Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Carabobo.
- Bonavia, Tomas y Quintanilla, Ismael (1999) **Reflexiones en torno al constructo de la participación en las organizaciones.** Anuario de Psicología, volumen 30, numero 1 páginas 65-84. Universidad de Valencia. Valencia, España.

Chávez, Hugo (2005) **Programa Aló Presidente 241. 27 de noviembre de 2005.** Ministerio del Poder Popular para la Comunicación y la Información. Sistema Bolivariano de Comunicación e Información Disponible en: http://www.alopresidente.gob.ve/galeria/23/1851/alupresidente_241.html. Consultado: 2014, enero.

Colombo, Eduardo (2013) **Historia del Movimiento Obrero Revolucionario.** Libros Anarres. Buenos Aires, Argentina.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). **Gaceta Oficial N° 36.860 del jueves 30 de diciembre de 1999. Gaceta oficial extraordinaria N° 5453. Extraordinario 24 de marzo de 2000.**

Contreras, Gerardo (2008) **El Rol de los consejos de trabajadores en las empresas de producción social en Venezuela. Periodo 2007-2008 Caso de estudio: Fabrica de inyección de plásticos “Batalla de Carabobo”, en el Estado Carabobo.** Trabajo especial de grado para optar por el título de Economista de la Universidad de Carabobo.

Cortés Cortés, Manuel e Iglesias León, Miriam (2004) **Generalidades sobre Metodología de la Investigación.** Colección de material didáctico N° 10. Universidad Autónoma del Carmen. Ciudad del Carmen, Campeche, México.

Creus, Antonio y Mangosio, Jorge (2011) **Seguridad e Higiene en el Trabajo: Un Enfoque Integral.** Alfaomega Grupo Editor Argentino S.A. Buenos Aires.

De Leonardis Ota, Mauri Diana y Rotelli Franco (1995). **La Empresa Social.** Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, Argentina.

Delgado de Smith, Yamile (2011). **La Investigación Social en Proceso: Ejercicios y respuestas.** Edita Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.

Desarrollo endógeno y empresas de producción social (2012) **Decreto N° 3.895, gaceta oficial N° 38.271. Extraordinaria de fecha 12 de septiembre de 2005.**

El Troudi, Haiman y Monedero, Juan (2006) **Empresas de Producción Social. Instrumento para el Socialismo del siglo XXI.** Centro Internacional Miranda. Caracas, Venezuela.

Farr, M. Robert (1986) **Las representaciones Sociales.** En Moscovici, Serge (1986) **Psicología Social: pensamiento y vida social, psicología social y problemas sociales.** Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.

Flores Ruiz, David (2009) **Reseña de "Un mundo sin pobreza. Las empresas sociales y el futuro del capitalismo" de Muhamad Yunus.** Revista de Economía Mundial, N° 21, (pp. 289-292) Sociedad de Economía Mundial España.

Gómez, Marcelo M. (2006) **Introducción a la Metodología de la Investigación Científica.** Editorial Brujas. Buenos Aires, Argentina.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2006) **Metodología de la Investigación.** Cuarta edición. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A de C.V. México D.F., México.

Hernández Sampieri, Roberto, Fernández Collado, Carlos y Baptista Lucio, Pilar (2003) **Metodología de la Investigación.** Tercera edición. McGraw-Hill Interamericana editores, S.A de C.V. México D.F., México.

- Herner, María Teresa (2010) **La Teoría de las Representaciones Sociales: Un acercamiento desde la geografía**. Revista Huellas, Instituto de Geografía Facultad de Ciencias Humanas Universidad Nacional de la Pampa N° 14 (pp. 150-162). La Pampa, Argentina.
- Jodelet, Denise (1986) **La Representación Social: Fenómenos, Concepto y Teoría** en Moscovici, Serge (1986) **Psicología Social: Pensamiento y Vida Social, Psicología Social y Problemas Sociales**. Ediciones Paidós Ibérica, S.A. Barcelona, España.
- Lacolla, Liliana (2005). **Representaciones Sociales: una manera de entender las ideas de nuestros alumnos**. Revista ierRed: Revista Electrónica de la Red de Investigación Educativa Vol.1, N°3 Disponible en: <http://revista.iered.org>. Consultado: 2014, abril.
- LeCompte, M.D (1995). **Un Matrimonio Conveniente: Diseño de Investigación Cualitativa y Estándares Para la Evaluación de Programas**. RELIEVE, Vol. 1, N° 1 disponible en: <http://www.uv.es/RELIEVE/v1/RELIEVEv1n1.htm>. Consultado: 2014, febrero.
- Ley de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005). **Decreto N° 38.236. De fecha 26 de julio de 2005**.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). **Decreto N° 8.938, gaceta oficial N° 6.076. Extraordinaria de fecha 7 de mayo de 2012**.
- Lucena, Héctor (2005). **La co-gestión en Venezuela: Orientaciones y lecciones aprendidas**. ILDIS (Ed.) Venezuela, Caracas 2005 pp. 30. Disponible en: http://www.ildis.org.ve/website/p_index.php?ids=7&tipo=P&vermas=18. Consultado: 2013, diciembre.

Lucena, Héctor (2009) **Lo Laboral en Tiempo de Transición**. Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

Mata, Melquiades, Rodríguez, Mariela y Rojas Belkis (2011). **Gestión de Personal, Seguridad y Salud Laboral**. En Delgado de Smith, Yamile y Colombet, Christian (2011). **Relaciones Industriales: Reflexiones teóricas y prácticas**. Universidad de Carabobo, Valencia Venezuela.

Materán, Angie (2008) **Las Representaciones Sociales: un referente teórico para la investigación educativa Geoenseñanza**. Vol. 13, N° 2, pp. 243-248 Universidad de los Andes Venezuela. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36021230010>. Consultado: 2014, marzo.

Medrano, Daniel y Serrano, Yanis (2003) **La motivación como factor determinante en el rendimiento laboral de los trabajadores de la empresa G.E.H., Asesores Integrales de Salud, C.A.** trabajo especial de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Ministerio del Poder Popular de Industria (2014) **Corporación Venezolana de Guayana, ALUCASA**. Disponible en: http://www.alucasa.gob.ve/?page_id=327 Consultado: 2014, mayo.

Ministerio del Poder Popular de Industria (2014) **Corporación Venezolana de Guayana. RIALCA, C.A.** disponible en: <http://www.rialca.com.ve/web/guest/56;jsessionid=EE54DCEE838AB20DB90E0288A4FC67D2> . Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular de Industria (2014) **Corporación Venezolana de Guayana. SIDOR, C.A. Ferresidor**. Disponible en: <http://www.sidor.com/index.php/la-nueva->

[sidor-54/sidor-es-venezuela/programas-sociales](http://www.sidor.com/index.php/ferresidor-159)

y

<http://www.sidor.com/index.php/ferresidor-159> Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular de Petróleo y Mina (2014) **Corporación Petroquímica de Venezuela. Pequiven.** Disponible en:

<http://www.pequiven.com/index.php/lacorporacion> . Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular de Petróleo y Mina (2014) **Petróleos de Venezuela, S.A.** disponible en: <http://www.pdvsa.com/> . Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular para Industria (2014) **Venezolana del Vidrio, C.A. (VENVIDRIO)**. Disponible en: <http://www.venvidrio.com.ve/nosotros>. Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras (2014) **Corporación Venezolana de Alimentos.** Disponible en: <http://www.cval.gob.ve/resenacval.php> Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras (2014) **Empresa nacional del Café.** Disponible en: <http://www.encafe.com.ve/contenido.php?id=1> Consultado: 2014, marzo.

Ministerio del Poder Popular para la Alimentación (2014) **Industrias Diana, C.A.** disponible en: http://www.industriasdiana.gob.ve/index.php?option=com_content&view=article&id=964&Itemid=58&lang=es .Consultado: 2014, marzo.

- Ministerio del Poder Popular para la Alimentación (2014) **Lácteos los Andes, C.A.** disponible en: http://www.lacteoslosandes.gob.ve/?page_id=60 Consultado: 2014, marzo.
- Montilla, María (2011) **Estrategias de participación laboral como incentivos en el sistema de gestión humana de la empresa editorial Notitarde, C.A.** Trabajo de Grado presentado para optar al Título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo.
- Petroquímica de Venezuela, S.A. (2014) Unidad de Negocio de Fertilizantes (UNFER). **Fertilizantes Nitrogenados de Venezuela, C.E.C.** pagina 5, disponible en: http://www.pequiven.com/pqv_new/guia_productos/GUIA_PERFECTA_.pdf y <http://www.pequiven.com/index.php/cpjja> .Consultado: 2014, mayo.
- Piñero, S. (2008, julio-diciembre). **La Teoría de las Representaciones Sociales y la Perspectiva de Pierre Bourdieu: una articulación conceptual.** CPU-e, Revista de Investigación Educativa. Disponible en: http://www.uv.mx/cpue/num7/inves/pinero_representaciones_bourdieu.html. Consultado: 2014, marzo.
- Proyecto Nacional Simón Bolívar Plan Socialista 2013-2019. (2012) **Proyecto Nacional Simón Bolívar**, Instrumento Estratégico para la Construcción del Socialismo Bolivariano. Documento disponible en línea en: <http://www.mf.gov.ve/> <http://www.conocimientolibre.mpd.gob.ve>. Consultado 2013, diciembre.
- Ramírez González, Alberto (2004) **Metodología de la Investigación Científica.** Pontificia Universidad Javeriana. Bogotá, Colombia.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2007). Decreto N° 5.078 del 22 de diciembre de 2006. **Gaceta oficial N° 5.078. Del 3 de enero de 2007.**

Rodríguez Gómez, Gregorio; Gil Flores, Javier y García Jiménez, Eduardo (1996) **Metodología de la Investigación**. Ediciones Aljibe. Granada, España.

Sabino, Carlos (2000). **El Proceso de la Investigación Científica**. Ediciones Panapo. Caracas, Venezuela

Salcedo, Ana (2008) **Los Servicios sociales y la Ordenación Política Social en Venezuela**. Instituto latinoamericano de Investigaciones Sociales. Serie Dialogo político pp. 7. Caracas, Venezuela. Disponible en: www.ildis.org.ve/website/p_index.php?ids=7&tipo=P&vermas=123. Consultado: 2014, marzo.

Suarez, Alberto (2009). **Las EPS en el nuevo modelo productivo**. Caracas Venezuela.

Tamayo y Tamayo, Mario (2002) **El Proceso de la Investigación Científica**. Editorial Limusa, S.A. de C.V. Grupo noriega editores. México D.F., México.

Taylor, S.J. y Bodgan, R. (1986) **Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación**. Paidós, páginas 15-27. México D.F., México.

Tribuna Popular (2013) **AN iniciará discusión del anteproyecto de ley de Consejos Socialistas de Trabajadores**. 8 de septiembre 2013. Caracas, Venezuela. Disponible en: <http://prensapcv.wordpress.com/2013/09/08/an-iniciara-discusion-del-anteproyecto-de-ley-de-consejos-socialistas-de-trabajadores/#more-4432>. Consultado 2014, enero.

Tua, Useche (2011) **Cambio Organizacional, Entorno y Gerencia Estratégica en el Sector Agrícola Venezolano: de la Corporación Venezolana Agraria (CVA) a la Corporación Venezolana de Alimentos (CVAL)**. Trabajo especial de grado presentado para optar al título de Magister Scientiarum en Gerencia, de la Universidad Centro Occidental “Lisandro Alvarado”

Werther, William y Davis, Keith (1991) **Administración de Personal y Recursos Humanos**. McGraw-Hill Interamericana de México, S.A. de CV. México D.F., México.

ANEXOS

A continuación se presentaran los anexos del trabajo especial de grado, que están conformado por:

- **Guía de entrevistas:** es la herramienta usada para recabar la información de los trabajadores de la empresa en estudio, la cual está compuesta de tres partes; la identificación del lugar donde se llevo a cabo la entrevista; una breve introducción que fue leída al trabajador donde se le informó la finalidad de la información recabada se le comunica la discrecionalidad de la en ella dicho así como el resguardo de su identidad; y la parte de las preguntas que a su vez esta subdividido en las preguntas relacionadas con los organismos de participación como lo son el Consejo Socialista de Trabajadores y Trabajadores, los Delegados de Prevención, y el Comité de seguridad y Salud Laboral. El alcance del Consejo Socialista de Trabajadores en los aspectos: Acciones Administrativas, Formativas y Sociopolíticos, en relación con la Seguridad y Salud en el Trabajo. Así como también, las opiniones de los trabajadores de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo a la luz de lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.
- **Las entrevistas en físico:** es la recopilación manuscrita de lo expuestos por los trabajadores en las entrevistas realizadas en la empresa en estudio, cabe resaltar que los diálogos efectuadas, fueron registradas en grabaciones de audio, guardadas en archivos digitales de audio y luego transcritas a través del procesador de textos Word del paquete Office del programa Windows de Microsoft, por los autores del presente trabajo especial de grado.

GUÍA DE ENTREVISTA

Lugar: Casa de cultivos hidropónicos “Julián López”, San Joaquín, municipio San Joaquín, Estado Carabobo

Entrevistador(a): Jose Rangel, Leyda Rojas

Entrevistado(a): Trabajador N°: _

Introducción

Buenos días esta es una entrevista que se le realizara a usted y a un grupo de trabajadores de esta UPSA que presentan las mismas características, con la finalidad de recabar información necesaria para poder analizar la participación de las trabajadoras y los trabajadores de una empresa de producción social en materia de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de determinar su contribución a la gestión de actividades inherentes a las condiciones y medio ambiente de trabajo dignas, todos los datos acá recabados son totalmente confidenciales y anónimos, que solo serán usados con carácter educativo, para realizar la investigación.

PREGUNTAS

Organismos

Consejo socialista de trabajadoras y trabajadores

1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?
2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?
3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?

Comité de seguridad y salud laboral

4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?
5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?
6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?

Delegados de prevención

7. ¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?
8. ¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?
9. ¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?

Alcance del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores

Administrativo

10. ¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?
11. ¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?

12. ¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?

Formativo

13. ¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?
14. ¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?
15. ¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?

Sociopolítico

16. En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?
17. ¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?

Opinión

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?
19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?
20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?
21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores.

Trabajador 01

- 1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Bueno te voy a hablar de lo que yo sé, no estoy empapado de lo que es la organización del consejo de trabajadores, lo que yo sé es que un consejo de trabajadores es para visualizar verdad, es para que sean vigilantes de aquellos sindicatos que están dentro de las empresas. Eso fue la intención del comandante Chávez, que vigilaran a esa coordinación sindical de la empresa de manera que como diría yo de manera articulada. Los sindicatos no en todas las empresas tienden a negociar sus gestión a beneficio de los trabajadores, entonces ese fue el motivo por el cual el comandante Chávez sacó el consejo socialista de trabajadores y el consejo de trabajadores, es más que todo para que en lo que respecta a la producción de la empresa sean vigilantes y tengan un control verdad o bien sea hacerle contraloría a todo lo que es la producción de lo que produzca la empresa, cualquier empresa sea del estado, privada o mixta, es para mí el consejo de trabajadores, pero ¿qué es lo que pasa a la hora de beneficio el crecimiento o mejorar la calidad de vida de los trabajadores? Ellos no tienen la potestad, no tienen poder jurídico para exigir algún beneficio para el trabajador, no tienen ningún poder, un carácter jurídico que pueda llevar el beneficio a los trabajadores; eso para mí es el concepto de lo que debe ser un consejo socialista de trabajadores. Los estatutos están representados por vocerías y cada quien tiene su dependencia y su función; como aquí, a mi punto de vista en esta empresa no funciona el consejo socialista de trabajadores, acá funcionamos son los trabajadores organizados en este caso nosotros como sindicalistas como proyecto sindical. Desde hace tiempo venimos caminando en esto para la organización del sindicato que fue bastante dura, acuérdesse que es una empresa del Estado, y de manera como nosotros trabajamos para el Estados se nos hace un poquito más difícil que viene siendo todo lo contrario, para eso hay una ley y lo exige la constitución mediante el ministerio del trabajo, eso es irrevocable. Los sindicatos nunca pierden su vocación porque eso está en la ley, ¿entiende? entonces nosotros como sindicato en esta empresa y de paso socialista, somos un sindicato socialista no es un sindicato cualquiera o un sindicato capitalista, verdad! bueno entonces eso es lo que más o menos percibo de lo que es un consejo socialista de trabajadores y de lo que pasa aquí.

- 2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Yo no estaba en ese momento, para mí los eligieron como eligen un consejo comunal. Hay una asamblea general, se conforma un comité electoral, se hace el cotillón, la cajita se encierra y se presenta por medio de una pizarra a los postulados;

tú vas para tal cosa, tú vas... vamos a suponer, tú vas para el comité agroalimentario, tú vas para el comité de seguridad, tu para el comité laboral. Todo eso me imagino que fue así, yo no estaba presente; ahora si tú me preguntas que yo me monte en lo del proyecto sindical, ahora de eso si podemos hablar.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Bueno, desconozco quienes son los del comité de seguridad laboral dentro del consejo socialista de trabajadores.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Igualito, yo para ese entonces no estaba cuando eligieron los del comité de seguridad y salud laboral, si los conozco pero no sé si están haciendo algo. Lo que pasa es que aquí ha habido un problema, ellos están conformados y debidamente registrados; el detalle es que... acuérdate de que cuando la ley dice: un comité es para los trabajadores y es en defensa de los trabajadores; y el comité es en defensa de la empresa y ellos deberían trabajar articuladamente, es que ellos (los del comité) nunca han hecho el hincapié en conformarse la parte de la empresa y hasta ahora eso es lo que hemos estado esperando, porque parte de los trabajadores ya lo ha hecho, los que están en defensa de los trabajadores; falta la parte del patrono de la empresa, que vayan allá así como hicieron los delegados de prevención, ellos (la empresa) mandaron una gente para allá (INPSASEL), sabes, que para conformar ese comité de la empresa deben manejar personal y entonces ellos (la empresa) mandaron unos que no manejan personal. Entiendo yo de lo que sé ha hablado con algunos, es que ahorita ya nombraron unas personas que manejan personal y pronto van a conformar el comité.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Es como ya te conté, hubo unas postulaciones para elegir a los delegados y como toda empresa, ellos absorben a su grupo de la parte de la empresa, de verdad que ellos eligen su grupo que van a conformar.

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

R: No está conformado, por eso no hace contribución.

7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Yo los he visto estar pendientes de los trabajadores, ellos han hecho solicitudes para la entrega de uniformes, que a estas alturas no las han dado. Mandaron una dotación pero no la mandaron completa, mandaron la mitad pero falta la otra mitad, es por el mismo motivo que al no estar conformado el comité de seguridad de la empresa no

tienen esa fortaleza, entiende? y como no tienen esa fortaleza es con la que se puede lograr, sin fortaleza, entiende? esa es la falla que tenemos acá.

8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: A través de la votación de los trabajadores similar a las otras elecciones (consejo socialista de trabajadores).

9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**

R: Bueno, si mira aquí, ellos han sido, ósea, están presentes, por ejemplo: en un accidente ellos se hacen presente ahí las normativas ellos son garantes de lo establecido por INPSASEL

10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No hace nada.

11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**

R: No interviene en eso.

12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**

R: No lo hacen.

13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**

R: Que yo sepa, hace un año fue que trajeron el taller para la conformación del consejo de trabajadores, el consejo socialista hace énfasis en talleres o asesorías, nada de eso. Nosotros tenemos la conformación del sindicato que nos aprobaron la matrícula el viernes, ya el miércoles tuvimos un taller con los trabajadores, el taller era de seguimiento, control de precios justos y contralora social, un grupo de trabajadores hicimos el primer módulo y ya viene un segundo módulo. El primero fue la teoría, el segundo será la práctica, salir al campo nos van a acreditar, nos van a conformar con el acompañamiento con la guardia nacional, un fiscal del SUNDDE (superintendencia nacional de precios justos) que ahorita es que era antigua SUNDACOP y estamos avanzando en eso.

14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No planifican.

15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**

R: No hacen nada de eso.

16. En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?

R: Esta es un empresa totalmente revolucionaria chavista, que yo te diga, que haya una persona en contra del proceso no lo conozco. Es una empresa netamente revolucionaria, nosotros como trabajadores prácticamente nos hemos montado esta empresa al hombro, prácticamente el presidente de la corporación venezolana de alimentos (CVAL), esta es una UPSA que está adscrita CVAL y esta corporación al ministerio de agricultura y tierras, a estas alturas yo no conozco al presidente de la empresa, él no se ha abocado a ver cuál es la realidad, eso es parte de la política. Fíjate que esta empresa desde marzo, que fue que le dimos corte al cultivo de tomates por falta de insumos, desde diciembre hasta la fecha están retenidos en el puerto por razones políticas, ya que los insumos viene de Israel y como Israel tiene roces con Venezuela no le han mandado la orden de desembarco o algo parecido, entonces, ahí están los insumos. Por eso estamos parados como esto es una cosa política, nosotros vamos el lunes a Caracas, ya nos organizamos y conseguimos la logística de transporte con la alcaldía de San Joaquín. Recuerda que somos comuneros eso es política.

17. ¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?

R: Aquí no hay control obrero.

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: Ahorita por los momentos no, esa es una lucha que va a tener el sindicato ya que junto con el comité nos uniremos para conseguir lo que le hacen falta a los trabajadores.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Las condiciones si, solamente hay que ser claros y hace falta corregir detalles pero eso sobre la marcha, lo vamos a corregir porque nosotros tenemos esa visión como sindicato socialista nosotros vamos de menos a más.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: No que está bien, ni es que está mal, verdad. Como te dije yo, es que vamos a corregir algunas cosas necesarias que hacen falta, el trabajador sabe cómo son las cosas del Estado, eso se mueve poco a poco.

21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: Desde que ellos se formaron todo a estado igual y diría que peor, te lo puedo decir

yo con propiedad, han pasado cosas que se han puesto en las manos del consejo socialista de trabajadores y han fracasado, nosotros estamos montado en eso ya, tenemos el sindicato y vamos a formar un nuevo consejo socialista de trabajadores.

Trabajador 02

- 1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Bueno, aquí no hay, aquí se estableció el consejo socialista de trabajadores, mas no como quien dice “se pusieron a trabajar” como consejo socialista de trabajadores, prácticamente no hay consejo socialista de trabajadores, no tenían estatutos normas ni nada de eso.

- 2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Bueno, ese día que los conformaron acá, fuimos al salón así como una asamblea de elecciones y fueron elegidos por votación.

- 3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Nada porque no hay nada.

- 4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Bueno, sinceramente en esa pregunta me dejas como “stand by”, ya que estaba de vacaciones y al parecer lo habían conformado pero no sé cómo funciona.

- 5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: No sé, cuándo trataron de elegirlos estaba de vacaciones.

- 6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

R: No hace nada que yo sepa.

- 7. ¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Bueno, ellos si están pendientes de que el trabajador tenga todos sus implementos de seguridad cuando estan dentro de las naves, pero los no que no tienen es porque no hay, no los han dado, dicen que los van a traer pero nunca lo traen y ellos están muy pendiente de eso, ellos llevan todas sus cuestiones como lo tienen que llevar, como se los mando INPSASEL.

- 8. ¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: Bueno, eso fue igualito que el CNE (consejo nacional electoral) se llevó un registro

como una elección normal se postularon algunos trabajadores y decidimos quienes serían los delegados.

9. ¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?

R: Ellos están atentos con todas las cosas que el trabajador necesita, las inquietudes y siempre están pendiente.

10. ¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: No bueno el consejo al principio planeo algo pero no lo hizo.

11. ¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?

R: No, como te digo, con los tramites se dirige directamente a talento humano, ese consejo socialista de trabajadores se conformó, hicieron una sola reunión y ya hasta allí, eso se disolvió.

12. ¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?

R: No aquí no hacen eso.

13. ¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?

R: No nada de eso.

14. ¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: No lo hacen.

15. ¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?

R: Lo que han dado como un solo curso nada más y no tuvo que ver el consejo socialista de trabajadores.

16. En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?

R: Bolivariano! que te puedo decir en eso en si ahorita estamos parados por los insumos, lo que venimos es a cumplir un horario de 6 de la mañana mínimo hasta las 10 de la mañana, ahorita no funciona por eso.

17. ¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?

R: No sabe responder (no comprendió lo del control obrero).

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: Bueno, que no porque aquí ahorita no se cumplen a cabalidad ya que cada quien hace lo que quiera.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Estoy a gusto con mi trabajo le doy gracias a Dios por tenerlo.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: Bueno, la seguridad bien y de los delegados están pendientes de uno en el trabajo todo normal.

21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: Hay muchas cosas que no han hecho como luchar por los beneficios, yo le digo la verdad ese consejo socialista de trabajadores no han hecho nada, nada porque si es un consejo socialista de trabajadores todos tienen que estar allí apoyándose y no lo hacen, ahí cada quien andaba por su lado, ese es el consejo de trabajadores que tenemos aquí ahorita, realmente no tenemos consejo de trabajadores de mi parte aquí no hay consejo socialista de trabajadores

Trabajador 03

1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?

R: ¡Este! consejo socialista de trabajadores, no hay, no puedo decirte nada ya que no hay.

2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: Por votación de los trabajadores, ellos se postulan y uno lo elige.

3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?

R: Nos representan y le buscan solución a la cuestión.

4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?

R: Acá el comité no está conformado aquí todo el mundo anda como le da la gana.

5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?

R: No está conformado porque no se han elegido.

6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?

- R: No contribuye, ya que no está.*
7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**
R: No los he visto haciendo mayores cosas, las funciones ellos están con lo del INPSASEL.
8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**
A ellos (los delegados) los eligieron por votación también, se postularon y eligieron a R: quienes ellos quisieron.
9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**
R: Ahorita como hay escases de instrumentos (implementos de seguridad) los trabajadores no los usan pero ellos (los delegados) siempre están pendientes.
10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: Hicieron unos planes pero no tuvieron éxito por cuestiones.
11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**
R: No interviene porque no hay.
12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**
R: No siguieron (el consejo socialista de trabajadores) por eso no.
13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**
R: No lo hacen.
14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: Al principio hicieron unas planificaciones pero no se llevaron a cabo.
15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**
R: No han hecho cursos, como te dije planificaron pero no hicieron nada.
16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**
R: No sé qué práctica,s yo no las he visto.
17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**
R: No contribuye, todas las decisiones las toma el patrón.
18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa**

se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: No, porque faltan muchas cosas en seguridad y las condiciones.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Están un poco precarias.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: Hay que mejorarlas.

21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: Normal lo mismo de siempre se ha mantenido igual (las condiciones) que antes de que se conformara.

Trabajador 04

1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?

R: No sé cómo está conformado y las normativas tampoco, ellos cuando empezaron hacían periódicos y publicaban las cosas que harían pero dejaron de hacerlo, cuando se conformo fue con trabajadores.

2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: En asamblea y por votación de los trabajadores.

3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?

R: Se reunían con los del INPSASEL para hacer los que les pidan (INPSASEL) contribuir. No sé qué hacen ellos, se reúnen ahí con los que son interesados y luego nos informan.

4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?

R: El comité a través de los delegados está pendiente de que uno use las botas en las naves, los uniformes, los insumos y todo eso, si ellos están al día con eso del INPSASEL.

5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?

R: Igual se eligió por asamblea (los delegados de prevención).

6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?

R: Ellos están con todo, ellos están pendiente de que no falte los insumos (equipos de seguridad) aunque aquí falta mucho, ellos están en la diligencia de que se pidan, ya que aquí se trabaja con las uñas.

7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Hacen rondas de inspección y asisten a sus reuniones con los del INPSASEL.

8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: En asamblea y por votación.

9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**

R: Claro ellos hacen mucho ya que ellos andan buscando, levantan oficios van para donde tienen que ir, exigen, que no les dan respuesta inmediata es otra cosa.

10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No lo hacen.

11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**

R: No, que yo sepa no intervienen.

12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**

R: Que yo sepa no llevaban ningún control.

13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**

R: Bueno, aquí más de uno a querido hacer cursos, incluso planifican pero nunca estamos de acuerdo, no hay consenso, si han venido otros a dar cursos (instituciones del Estado con relación a la agricultura y tierras).

14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No lo han hecho, ni nos han dado cursos de higiene y seguridad industrial, lo que sabemos es por nosotros mismos.

15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**

R: Como te dije no han dado cursos.

16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**

R: No he visto mejoras con estas prácticas (consejo socialista de trabajadores).

17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el**

socialismo bolivariano?

R: Si contribuyen, nos han escuchado para la toma de decisiones.

18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?**

R: No se ajustan, hay muchas fallas.

19. **¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?**

R: Las condiciones patéticas.

20. **En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?**

R: Hay regular, ya que no hay seguridad e higiene aquí.

21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Sigue igual que antes de que se conformara (el consejo socialista de trabajadores).

Trabajador 05

1. **¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Mal, no tiene normativas ni reglamento ninguno.

2. **¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Fue fraudulenta, porque cuando lo estábamos conformando hubo unos de los miembros del consejo que tenían un poder de emplear gente y metieron un grupo, más que todo para que los apoyaran a esa persona.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Ninguna función no hace nada.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Bueno, está conformado por tres miembros (los delegados) y de la empresa no han hecho nada no han podido conformarse, si se han conformado ellos (los delegados) pero no han tenido el apoyo de la empresa.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Eso los elegimos nosotros (los delegados).

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

- R: Lo ha intentado.*
7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**
R: Ellos están en funciones pero igual no logran nada.
8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**
R: Por voto popular.
9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**
R: Se han movilizadado pero no han logrado nada por trabas de la empresa (CVAL).
10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: Por el momento nada.
11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**
R: Mas que todo hay resistencia, ya que en el consejo de trabajadores está el abogado de la empresa y de allí para allá tu sacas tus cuentas (risas).
12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**
R: Nunca se ha llegado a un acuerdo, yo como principal del consejo socialista de trabajadores te lo digo.
13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**
R: En ninguna, eso no funciona (el consejo socialista de trabajadores), con eso te contesto todas las que vengan eso no funciona.
14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: Eso no funciona.
15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**
R: Eso no funciona.
16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**
R: No en nada, se han mantenido las condiciones igual.
17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**
R: Si se puede (contribuir a la SS en el trabajo) a través del control obrero, pero aquí no.

18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?**

R: No se adaptan, ya que se presentan muchas fallas.

19. **¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?**

R: Como te diría yo... mediano! (de calidad intermedia, mediocre).

20. **En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?**

R: Bueno aquí se trabaja con muchos insumos químicos y se necesita protección, y los elevadores y eso está dañado, cuando se trabaja en las naves con las plantas hay que levantar mucho el pescuezo, realmente no tenemos buena seguridad.

21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Como te digo, definitivamente desde que se conformó el consejo socialista de trabajadores no nos sirvió, empezamos y no hubo cambios el único cambio es que hemos tenido choques (con CVAL), esto comenzó muy bonito nosotros teníamos una percepción de lo que sería pero el abogado buscó un beneficio para él, se convirtió en el que decidía la cabeza del consejo de trabajadores.

Trabajador 06

1. **¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Bueno el consejo de trabajadores y trabajadoras ya está en la segunda conformación está en la segunda etapa, está dividido por un vocero de seguridad un vocero de producción, un vocero de fitosanitario, un vocero de almacén, un vocero en la parte técnica y un vocero en la aparte de consultoría, bueno en este momento estamos haciendo los manuales de procedimiento cada uno los voceros.

2. **¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Mira en elección popular, en una asamblea cada quien se postula y el que logre más votos es.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Bueno, más que todo buscar los beneficios laborales, ya sea la dotación de insumos de equipos de uso personal y lo que es la parte de apoyo a la empresa.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado?**

¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?

R: Igualmente, el comité ya que se conformó, creo que esta semana fue la abogado a INPSASEL a hacer el procedimiento legal, mi persona también está en el comité estoy representando el área de seguridad laboral

5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?

R: Mira eso es aleatoriamente pero ya tiene que tener un perfil que lo dicta INPSASEL, yo pertenezco al área de seguridad y primera vez que me meto en eso y tengo ponerme a investigar.

6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?

R: Bueno, es algo nuevo novedoso para los trabajadores, se está aplicando de un amañera no tan rígida, es más flexible ya que tenemos problemas de dotación de insumos, hay que considerar que no somos la única UPSA que tiene CVAL a nivel nacional y los trabajadores están consciente de eso, nosotros no somos autónomos dependemos de la sede central de CVAL.

7. ¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?

R: Los delegados... ellos cuando estaban conformados anteriormente la antigua delegación llevaban un control diario de recorridos de los informes y unos soportes que lo llevan a INPSASEL.

8. ¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?

R: Igual el que se postula y que tenga conocimiento (del área de la seguridad) y son elegidos por los demás trabajadores.

9. ¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?

R: Bueno ellos son los primeros que tienen que dar el ejemplo.

10. ¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: Bueno, aquí esto no es una fábrica es una unidad de producción agrícola socialista y aquí todo es relativo, todo no se hace como una fábrica, que hay una línea de producción, hay que agarrar un ritmo que es de la cosecha y todo está relacionado, la planificación se hace en base a un plan de siembra anual se emite a la sede central a que esta la apruebe, bueno, CVAL central tienen un departamento que se encarga de eso, de la parte de formación integral del trabajador, ellos vienen cada cierto tiempo y realizan cursos de prevención, de que se debe hacer en caso de emergencia, a quien se debe acudir, acá tenemos un servicio médico que semanalmente a realizar chequeos a los trabajadores aunque si alguien se cae ahorita no se puede solucionar ya que no está el médico, pero ya se sabe más o menos el protocolo, y se está trabajando en eso, esta

es una empresa piloto y por ser empresa piloto tratamos de cumplir con todo y dar el ejemplo de que si se puede cumplir con todo, ya que por la ubicación geográfica estamos cerca de la autopista y cualquier ministro o viceministro puede llegar en cualquier momento y hacer una inspección esto es una ventaja y a la vez una desventaja.

11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**

R: No interviene.

12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**

R: No lleva controles, eso se encarga CVAL.

13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**

R: Nosotros como coordinación dependemos de CVAL ya que no estamos en producción, ahorita es el momento de la inducción desde que entran hasta que salen, cuando hay producción no se le puede dar instrucción por que salen cansados de los cultivos se toma un día y se hace la instrucción.

14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: Si lo solicitamos ahorita CVAL nos daría respuesta de cuando nos podría dar el adiestramiento.

15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**

R: El parámetro de evaluación se encargan ellos (CVAL) la charla el contenido y la manera de evaluar, el consejo socialista no chequea la instrucción.

16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**

R: Ahorita yo no estoy seguro pero está por aprobarse el proyecto de consejo de trabajadores, se está iniciando y no tiene realmente el poder.

17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**

R: Mira, yo creo que hablando francamente el control obrero es importante, sin embargo, tienen que seguir la normativa de la coordinación o el departamento por el que se rigen, siempre y cuando no vayan en contra de la producción, que te puedo decir, aquí el control obrero no existe, se toma en cuenta la opinión de los trabajadores se hacen asambleas, está en proceso de la conformación del control obrero.

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: Estamos en Venezuela, la empresa socialista como lo es CVAL gozan de muchos beneficios, muchas condiciones, sin embargo, eso depende de que unidad a la aquí pertenezca la corporación, la misma tienen muchas industrias de fertilizantes agroindustriales como esta UPSA aún está en veranos, nuestra producción está en vías de desarrollo, los trabajadores no tienen la potestad de exigir si no hemos dado no podemos pedir.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Como es centralizado siempre hay mucho protocolo y burocratismo a la hora de una dotación y eso se elimina cuando algo sea descentralizado. Tú como coordinador, tu como jefe le das seguridad a tus trabajadores, ejemplo: yo quiero que mis trabajadores anden en botas, no en cholas, que anden con su bota, pantalón y casco. Se hace la solicitud y allá en la central nos dotan, esa para mi es la falla. Esa forma de controlar no es la mejor, para que todo sea más rápido hay que eliminar algunos protocolos, también comparto la selección de un personal que se exija un perfil, yo por lo menos soy el técnico, cuando llegue aquí me dicen ponte a producir pero esto es siembra cerrada, unos invernadero se necesitan personas con perfil, personas capaces. Necesitamos rentabilidad si queremos ser autónomo tenemos que ser rentables y para eso necesitamos mujeres de 30 a 35 años de edad que ya tengan hijos que no tengan antecedentes penales, que ya no paran más, que sean personas de la comunidad, señores serios que tengan experiencia en el agro, que no tengan dificultad para el movimiento, que sea un apersona dispuesta al trabajo, y que con esa valuación hagan un filtro para seleccionar de 100 y así queden 30 nada más que cumplan con los requisitos para ser productivo. Tú me dices: se productivo pero me das un poco de personas con discapacidades motrices, que no pueden ni con una cesta de tomate, no hay rentabilidad! si quieres que sea productivo tiene que darme las condiciones y las perdona con un perfil. Yo llegué aquí hace dos años y medios por que cumplía con un perfil de cultivos, con ambiente controlado y no conocía de la tecnología de la hidroponía pero tuve la asesoría de un compañero Vasco adquirí el conocimiento en el ensayo y error, ya estoy dispuesto a enseñar; el problema que se presenta aquí es que nosotros estamos cerca de Valencia esta zona no es agrícola, la mayoría de las personas no son del área agrícola sino que vienen de fábricas de zapato o sector de la construcción, ellos han visto una planta de tomate es aquí.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: Trabajando para que se encamine y se mejoren las condiciones.

21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Todavía no se ha hecho la acción como no se ha aprobado la ley (que regula los consejos socialistas de trabajadores) allí si todo se encaminara.

Trabajador 07

1. **¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Se hizo un proceso legal, hasta donde tengo entendido eso legalmente no tiene ninguna validez, ósea, hasta ahora no hay algún artículo, norma o ley, que establezca que pueden estar registrados, es como decirte; el sindicato, esa potestad que tiene un sindicato de tener una matrícula "X", el CSTT en esta parte nunca... El alcance del CSTT era unir a los trabajadores con esos representantes, ósea, el CSTT somos todos, es la organización en sí, crear proyectos socialistas en el cual participemos todos y trabajemos en conjunto, que el CSTT no sea patronal y tiene que ser más que todo como decir darle poder y fuerza al trabajador en participación.

2. **¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Se hace por medio de elecciones todo legalmente, se conformó la mesa electoral, se conformó las boletas, se conformó la campaña, se hizo todo legalmente fue tal cual lo establecido.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Por ahora nada, en el momento en el que funciono se sentaron a hablar con nosotros y nos dijeron que querían que trabajáramos en equipo y en pro del bienestar de todos, empresa y trabajador.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Por ahora no, porque te repito, el cambio de gerencia de allá para acá retrocedió muchas cosas entre ellas la conformación del Comité de Seguridad y Salud Laboral, estuvimos en INPSASEL y se hizo el procedimiento legal que exige la LOPCYMAT para ser registrados y comenzar a trabajar en equipo.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Son elegidos a través de nosotros directamente aquí.

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**
R: Hasta ahora el coordinador que tenemos a tratado de hacer lo posible, inclusive nos hemos apoyado todos, porque de verdad la empresa como tal en cuestión de EPP nos han ayudado, la única parte es la dotación de uniformes en las que sí han fallado. También está funcionando gracias al coordinador el Servicio Médico, hay un doctor nuevo que esta de dos a tres días a la semana, ahorita como él está nuevo, está recomenzando el historial médico de cada trabajador.
7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**
R: Por ahora hacemos recorridos estamos pendientes de nuestro trabajo y de que nuestros compañeros usen los EPP. Referente a charlas no hemos tenido la oportunidad de apoyarnos mucho porque allí no hemos tenido mucho apoyo en esa parte, pero en si eso es parte de la gerencia.
8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**
R: Igualmente, en un proceso electoral, se hizo su campaña, se hicieron boletas, luego de ser elegidos, fuimos a INPSASEL nos adiestraron, nos dieron nuestros cursos de adiestramiento como delegado de prevención y quedamos registrados en INPSASEL.
9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**
R: Estando encima de los trabajadores para que cumplan y se insiste en la formación del comité de seguridad y salud laboral, porque con eso es que vamos a reunirnos y vamos a llegar a acuerdos, con los que vamos a solucionar, porque solos cómo hacemos? No se reúnen, hasta los momentos nosotros con los compañeros hicimos la solicitud en INPSASEL, vinieron 2 veces, hubo un fallo se les entrego a ellos, se le alinearon los estatutos que tenían que llevar a cabo, las personas de INPSASEL hicieron una inspección y evaluaron la situación de riesgo.
10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: No las hay, la asistente legal es la que esta con eso, ella dijo que llevaría a cabo el proceso del comité de seguridad y salud laboral pero hasta ahora no se ha realizado nada.
11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**
R: No, en nada.
12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**
R: Hicieron una lista los primeros días, luego no hicieron nada.
13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el**

Consejo? ¿De qué manera?

R: Iniciativa de la empresa, El Consejo no intervino.

14. ¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: Nosotros los delegados, tuvimos la iniciativa de ir a los bomberos de San Joaquín solicitando el adiestramiento, no dijeron que estaban disponibles, pero a raíz de no tener el apoyo de la empresa quedo allí. Hasta ahora nuestros compañeros no han recibido capacitación en la parte de seguridad.

15. ¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?

R: En materia de seguridad y salud laboral no se ha realizado adiestramiento. No lo se

16. En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?

R: Lo bueno es que ahorita con el Presidente Nicolás Maduro, esta como tomando más en cuenta la parte de los que estudiamos Higiene y Seguridad, crearon la universidad por parte del gobierno para preparar a personas en que quieran ser técnicos en Higiene y Seguridad. Bueno están tomando en cuenta muchas cosas, que “como todo” hay que esperar a que florezcan.

17. ¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?

R: Si contribuyen por medio de impartir conocimiento preparándonos, informándonos mediante talleres, dándonos a nosotros los trabajadores el papel tan importante que abarca esa parte del CSTT.

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: No se estaban cumpliendo hasta la hora en la que hicieron la inspección porque el coordinador que llego aquí, llego como quien dice en el aire, ósea ni siquiera saben cuál es la función del comité de seguridad y salud laboral, ellos mismo no tenían idea de todo esto y esa parte de conocer la ley la LOPCYMAT a ello no se les escucha nada.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Hasta ahorita el ambiente es seguro se han tomado la tarea al rehabilita, en la parte calórica es que hay fallas, a nosotros se nos han desmayado trabajadores del calor. Hace falta más acondicionamiento

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: Ha habido fallas, pero también tengo la fe y la esperanza de que esas fallas que ha

habido las vamos a corregir.

21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: De ninguna manera, hicieron una reunión cuando ganaron y todo quedo allí.

Trabajador 08

1. **¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?**

R: Ahorita no están funcionando, se había organizado el consejo socialista de trabajadores y a la final se quedaron en el aparato, habían muchas diferencias entre los trabajadores, unos querían formar el CSTT y otros un sindicato

2. **¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Por voto, se realizó una votación donde participaron todos los trabajadores.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Nada, no están haciendo nada. Muchos renunciaron y eso quedo allí.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Tengo entendido que las funciones las realizan los delegados de prevención, ellos se han movido pero los han detenido, han ido a INPSASEL y les dieron unos comunicados que han pegado en todos lados, también los de INPSASEL hicieron inspecciones. La empresa como respuesta lo que dio fue unas 20 camisas y 20 zapaticos, que no alcanzan para los que estamos, ahorita somos más de 50 personas.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Por elecciones igualmente que el CSTT.

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

R: No se.

7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Ellos hacen recorridos cada 10 minutos, los primeros días nos decían tu no puedes estar allí o así, haciendo su trabajo como se lo dijeron allá en INPSASEL, Ahora nos dicen que tengamos cuidado con las cascabeles cuando el monte esta muy alto.

8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: Se eligieron por voto, primero se tomo un acuerdo agarraron a 6 personas, los que querían y de esos quedaron 3, ellos comenzaron a trabajar y a ir a INPSASEL para que les dieran cursos .

9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**

R: Están pendiente de las dotaciones de los equipos de protección personal.

10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: Ninguna, a ellos no le han dado esa autoridad, no los han dejado trabajar.

11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**

R: Nunca hizo nada, se organizaron y a la final dijeron “logramos esto, aquello” pero nunca lograron nada.

12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**

R: Nada.

13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**

R: No intervienen.

14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No se dieron, realmente no se.

15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**

R: No se dieron

16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**

R: No tengo idea.

17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**

R: Aquí nunca nos han dotado, uno tiene que venir como pueda, nos habíamos puesto de acuerdo para no trabajar por la falta de dotación pero no queríamos parar la planta.

18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?**

R: No se ajusta.

19. **¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?**

R: Bueno, se ha propuesto los del arnés pero sería perder tiempo para quitar y poner en otro tubo, porque tiene muchas divisiones. Aquí lo que cuenta es trabajar con uñas y piernas, le echamos todo lo que tenemos para sacar lo que uno tiene que sacar, la producción.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: A veces trabajo con miedo todos los días yo paso un susto, el carro elevador se mueve para allá para acá, uno no sabe para dónde se va moviendo ese carro. La cuestión es abajo por los rieles, hay huecos y en lo que el carro se va moviendo se va de lado y si se está apoyado de las barandas, el carro se puede voltear, la cuestión es agarrarnos de donde encontremos y estabilizar.

21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: No nunca se hizo nada, vamos a ver que van a lograr con los sindicatos.

Trabajador 09

1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?

R: Ahorita quedamos 8, las funciones que en las que hemos quedado, es ayudarnos los unos a los otros, así como a la misma empresa. Llevar los problemas a la parte administrativa para dar conocimientos de los mismos en reuniones, tratando de que sea lo más eficientemente posible. Realmente nos quedaron en aportar ayuda, una inducción que no recibimos, no tenemos ningún tipo de conocimiento. Nosotros buscamos cual era nuestro margen en esa área, de que era lo que iba a hacer en el área.

2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: Por voto, los mismos obreros nos eligieron a cada uno de nosotros, fuimos los más votados.

3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?

R: Estuvimos discutiendo sobre esa área hasta, logrando impulsar a los camaradas que trabajan por esa área, los cuales han ido poco a poco porque tampoco han tenido el apoyo por parte de la empresa.

4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado?

¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?

R: Fueron elegidos los delegados, y se establecieron los representantes de la empresa pero no se ha hecho ninguna reunión desde hace 4 meses.

5. ¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?

R: Bueno, por votación.

6. ¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?

Nada no funciona, teníamos un doctor y la empresa no se ha hecho responsable de dar la cara para pagarle su jornada como tal.

7. ¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?

R: Para que ellos hayan obtenido una charla o algo, hay que impulsarlos a ellos, y preguntarles por las dotaciones, por las conductas de las personas que quieren hacer lo que le da la gana, no hay un ningún tipo de respuesta clara para que ellos, porque si a ellos no le suministran conocimientos en la parte de seguridad, ¿como ellos se la suministran a nosotros?

8. ¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?

R: Se eligieron por voto, escrita y firmada, es decir notariada.

9. ¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?

Negativo, nada... no cumple con sus funciones.

10. ¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: No hemos trabajado en nada, porque no tenemos ese gran aporte que necesitamos para impulsar y ser impulsados.

11. ¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?

R: Nada.

12. ¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?

R: Nada.

13. ¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?

R: Adiestrar muy poco, estuvimos luchando para lograrlos. No han aplicado cursos para mejorar o explicar como se debe cultivar menos el manejo de productos químicos, el obrero lo sabe porque hay uno que otro que venimos del campo y le vamos diciendo a la gente, pero no es que van a decir que han dictado curso, no.

14. ¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de

seguridad y salud en el trabajo?

R: No, nunca de llevo a cabo.

15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**

R: Nada, aquí estamos en cero. Buscamos impulsar a los camaradas pero la empresa no apporto ni impulso a los compañeros.

16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**

R: Nos daban respuesta para salir del paso, sin una respuesta lógica. No somos tomado en cuenta por la administración, en dos años que llevo solo he recibido una sola dotación.

17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**

R: Ninguna, deberíamos trabajar juntos, ser más comunicativos para llevar esto hacia adelante, no quedarnos en el aparato.

18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?**

R: Las condiciones no son lógicas, se trabaja en áreas con demasiado calor, los ventiladores no se pueden controlar, el calor que genera el plástico es demasiado fuerte.

19. **¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?**

R: Yo trabajo con químicos a mano pelada, estoy peliando para que me den los equipos de protección, entonces tengo que aguantar el calor de un ácido.

20. **En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?**

R: Me siento mal, no hay seguridad en nada, hasta en la parte de vigilancia estoy inseguro por que los vigilantes no están en un área de trabajo.

21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Te digo que alguna mejora pues ninguna, tratamos de impulsarla pero no hubo una respuesta de la parte administrativa.

Trabajador 10

1. **¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores**

en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?

R: Bueno, primeramente acá en nuestras instalaciones CSTT está empezando, ya que ahorita en realidad un grupo de socialista obreros agarraron la batuta acá porque esto estaba dividido, ahorita a raíz de que nos organizamos como sindicato, vamos a trabajar con el verdadero régimen de la revolución. El CSTT va a empezar, porque estaba dividido entre el choque de patrono y obrero, la mitad obrera socialista aquí estaba en la lucha con los que están con el patrón, era un choque fuerte pero ahora estamos montándonos para empezar a trabajar como obrero socialista. Hemos estudiado algunos artículos que nos amparan, tanto en la lottt como en la... la reforma y también tomado talleres y cursos

2. ¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: De verdad el CSTT aquí eso fue falta, un fracaso! En realidad quisieron hacer como un consejo de trabajadores como para que estuviera, nunca ejercimos funciones como debía ser en realidad, siempre lo abocaron los mismos patronos para que estuviera su manipulación, hicieran lo que ellos quisieran. En realidad aquí se hizo paralelamente con trampa, metieron gente de la calle, obreros que no existieron nunca que nunca vimos, los montaron ellos, los metieron ellos para ganar, ellos en realidad venían con ese problema. Si hubo elecciones pero los candidatos eran gente de la calle que eran obreros que nunca habíamos visto. Yo soy una de las antiguas, y sé que hubo corrupción, tan así que se lo dijimos en su cara.

3. ¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?

R: Primeramente hay que pelear por que todos nos beneficiemos como debe ser en el trabajo, tanto como en nuestro beneficio como obreros que el patrón cumpla con el deber de que nos den las dotaciones de implementos de seguridad en el trabajo, como nuestros beneficios como lo manda la Ley Orgánica del Trabajo que nos beneficiemos todos. Nosotros tenemos que pelear por que nos faltó nuestros beneficios, nuestras utilidades... todos nos tenemos que beneficiar como es, eso es lo que queremos. Y en la producción que aquí de verdad se produce, hay producción. Desde que estamos aquí se ha estado produciendo. Al obrero siempre nos le dan un incentivo como trabajadores de lo que se ha dado, acá nunca nos han dado nada, siempre nos han ofrecido y nunca.

4. ¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y Cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?

R: No, primero a nosotros en los recibos de pago esta que nos descuentan para el seguro social y HCM, eso nunca se ha cumplido, siempre nos ponen peros cuando vamos a hacer una... vamos a la clínica que supuestamente ellos nos dicen que estamos

afiliados y siempre nos han rechazado por que no pagan las cuotas que tiene que pagar, nos cierran las puertas hay problemas y nunca vienen a solucionar, entonces venimos es al seguro social, aquí colocaron un servicio médico dentro de las instalaciones, el doctor viene en la semana cumple como una vez, y cuando llega esta ya colapsado, que tiene que cumplir funciones en otras empresas, que no le da tiempo. En realidad yo digo que hay una conchupancia para que lo que se quiere de la revoluciono funcione bien en conchupancia con los escuálidos para que siempre hayan críticas.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Aquí los ponen ellos mismos desde CVAL, los que mandan directamente son de CVAL y los delegados los elegimos nosotros mismos, una elección que es el que está ahorita por dos años. Eso no se ha cumplido tan bien como debe ser para que ellos trabajen, ellos también se han movido por que si se han movido para las cosas, los implementos de trabajo han ido al INPSASEL, han tomado fotos han hecho registro. La última vez fuimos los del sindicato sin ser sindicato y nos dijeron que allí había muchos problemas, que eso era una mafia que en realidad allí en que se monta y el que diga no, se lo echan pa' atrás para que no trabajen como es.

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

R: Hubo un momento en el que estaba marchando bien, teníamos implementos de salud, había pastillas, teníamos a una cubana que te chequeaba a la hora de una cosa, te daba la orden, te mandaba a los CDI más cercanos o al seguro. Ahorita el CSSL no está funcionado, para nada sirve.

7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Al principio estaban animados, pensaban que la cosa iba a ser bien que nos iban a dar los implementos, que íbamos a estar al día con todas las cosas que requiere la LOPCYMAT para la seguridad del trabajador. Al principio entraban, nos chequeaban que no estuviéramos con esos zapatos, nos decían que teníamos que usar las botas, no puedes estar acá sin guantes entre otras cosas. (Risas) cuando fueron a pedir sus dotacioenes no le dieron nada, creo que llegaron unas franelas de CVAL y unas botas, allí nos negamos rotundamente todos a recibir eso, y nos prometieron que iban a venir la siguiente semana con todo botas, pantalones, tapa boca, guantes gorros, cascos y no mi amor, no volvieron mas.

8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: Se hacen una elección, y se elige al que tenga más puntaje.

9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**

R: Ellos en realidad recorren las instalaciones de trabajo, viendo el peligro que pueden correr los trabajadores al arriesgarse y bueno también nos informan, mira no pueden estar acá o subirte. Se lo informan al coordinador y ellos mismos se dirigen a INPSASEL. Yo he visto que allá no les dan respuesta de nada, los mandan otra vez para acá.

10. ¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: Actualmente se ha hablado, nos hemos visto en la necesidad de hacer reuniones nosotros mismos los obreros, para que nos den los recursos que necesitamos allí, sino totalmente a paro. Sino témenos lo que establece la ley el obrero no puede trabajar sin implementos de seguridad, entonces no se trabaja, paramos todo. Las personas que estamos en el sindicato vamos a arropar todo porque no funciona el CSTT.

11. ¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?

R: Es directamente con recursos humanos, tenías que ir fuera de las instalaciones chequearte con tu médico o con un CDI más que todo o si no el seguro social y allí le decías que requerías de tu reposo y se lo entregaban a la de recursos humanos y ella veía si lo aceptaban o no.

12. ¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?

R: Nunca hubo un control.

13. ¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?

R: A simple vista en realidad. Los más antiguos hemos venido viendo como es el trabajo donde corremos peligro que debemos tomar de los químicos, donde hay químicos que nos hacen daño y el que vaya a trabajar cerca de esas áreas nos vamos con los implementos si no los hay mandamos a otra persona que si los tenga.

14. ¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?

R: Las personas de CVAL han venido, nos han dado charlas y cursos, pero no cumplen con los EPP que necesitamos. Se les ha pasado carta, si han dado entrenamiento pero de una forma escasa y no tan frecuente.

15. ¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?

R: Solo hacen preguntas en el momento en el que están dictando las charlas .

16. En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la

seguridad y salud en el trabajo?

R: En realidad si han venido a apoyaron con respecto a la salud laboral con charlas, folletos. Mmm que te digo, una sola vez con los implementos de seguridad nada más, luego más nunca. Luego de que ellos resolvieron no vinieron más, hasta el sol de hoy que andan apretados dijeron que iban a traer las dotaciones, que les diéramos una semana que ahora si se iban a poner al día que los entendiéramos que no era solo esta UPSA, que son tantas que tienen que dotar... Mentiras, cosas que hacen para que un no se levante más y salga a la luz pública lo que ellos hacen, es cuestión de política porque mucha veces en las instituciones la mayoría de los patronos no son socialistas nada, de que te sirve estar en una empresa socialista donde los únicos socialistas son los obreros y el patrono es un escuálido cabesilla malo que es el que te roba, el que te explota. Por que claro es como “dicen nosotros los revolucionarios los verdaderos chavistas somos los que los llevamos arriba” perso de que nos sirve llevar arriba a una persona que en realidad no mira hacia abajo a los que están construyendo que los verdaderos revolucionarios, y esta un chivo grande que es un escuálido, desde abajo empiezan a eliminarnos con las fallas, entonces no mi amor...

17. ¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?

R: Aquí en realidad nos apoyamos los unos con los otros. El obrero se apoya con el otro, si esta uno enfermo de le decimos: vete para tu casa, vete para el seguro... y el “no es que me van a botar”, y le digo: no te van a botar, no tienen derecho legalmente, vete pide permiso y te vas, si te sientes mal vete nosotros vemos cómo hacemos búscate la ley mete el reposo que ellos no pueden hacer nada en contra de eso, nos apoyamos unos con otros, si hay una emergencia vamos y lo auxiliamos en cuestiones de cura y los llevamos al lugar de atención más cercano nosotros mismo.

18. ¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?

R: Bueno, el medio ambiente si, mas no lo que necesitamos para venir colaborando, esto tiene un falla enorme.

19. ¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?

R: Bueno la ventilación es la que requieren las plantas para que se puedan dar y dar la producción, acuérdate que esto es cultivo hidropónico, la temperatura debe estar a 40° más o menos, es un poquito fuerte pero si tenemos ventilación, tampoco es que nos matamos. Por eso agarramos el horarios, trabajamos desde las 6 de la mañana por que en la mañana está fresco, como trabajamos con plástico más la temperatura... pero de verdad mira se toma nuestro tiempo desde la mañana desde las 6 a las 9 comemos luego a las 11 hay otro receso para descansar salir a agarrar aire, salirnos de las

líneas, porque es caluroso más cuando no hay matas porque claro la plántula te ayuda, pero cuando no hay como ahorita la calor es más fuerte y entonces salimos más temprano. Y terminamos a las una y media.

20. En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?

R: Bueno yo me siento un poco caótica en verdad, no solo por mi sino también por mis compañeros Porque si me pasa a mi le pasa a todos ellos, queremos beneficiar a todos, a la masa obrera. Que de verdad digamos, mira si estamos satisfechos la atención tanto acá como en las instalaciones como por fuera el HCM no lo reconozcan que de verdad este abierto que donde vayamos con una emergencia nos atiendan como debe ser que para eso no los descuentan. Yo pienso que hay una decadencia y no solo acá, en la mayoría de las instituciones de socialistas creo que están esas fallas, porque tú vas a un privado y allí si hay todo. Con respecto al servicio medio que existe es caótico, ese señor está allí por estar, el señor viene no hace el chequeo como debe ser, nunca esta acá que de verdad debe estar acá porque si ocurre una emergencia. Bueno él está por estar y las veces que está atendiendo a dos, que esta apurado que se tiene que ir. Para ese señor, bueno lo trajeron los coordinadores para camuflajear que aquí si cumplen con la salud. Si sales de aui ves un cartel que dice que aquí si cumplimos con la salud cuando es mentira, de verdad no cumplen con eso, yo ahorita voy y les pido una pastilla para dolor d cabeza y no las tienen.

21. En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?

R: El CSTT no existe, eso lo montaron ellos paralelamente con trampa y los trabajadores los eligieron ellos mismos gente de la que estaban con ellos, tu sabes que siempre hay trabajadores que se dejan manipular y están con el patrono. Eso desde que se montó se cayó, que nosotros la mayoría obrera los consientes sabíamos que era trampa que no iban a trabajar que era para dijeran que había un CSTT, pero ellos igual se iban a trabajar. Aquí ahorita el también es el sindicato y anda a ver a los obreros y hazle una entrevista a ver como se sienten, vas a ver que están felices. La idea es luchar todos, hemos estado organizándonos porque apenas si nos dieron la matricula.

Trabajador 11

1. ¿Cómo funciona actualmente el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores en esta empresa, y cómo está conformado? ¿Cuáles estatutos lo rigen?

R: Ahorita está funcionando bien con la participación, ahorita se conformó el sindicato y se está volviendo hacer de nuevo el consejo socialista de trabajadores, los delegados y todos van a trabajar unidos en esta empresa, si ellos cada uno tienen estatutos y se lo hacen llevar al personal que labora aquí.

2. **¿De qué manera son elegidos los representantes del consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: Por votación hacen una asamblea, dicen aprobado y los eligen.

3. **¿Qué hace el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores por la seguridad y salud laboral en la empresa?**

R: Todos trabajamos unidos.

4. **¿Cómo funciona el comité de seguridad y salud laboral y cómo está conformado? ¿Está apegado a lo establecido por la LOPCyMAT?**

R: Está conformado por varios representantes y si cumple con lo de la LOPCyMAT.

5. **¿De qué manera son elegidos los representantes del comité de seguridad y salud laboral?**

R: Por la mayoría de los trabajadores, estos los eligen por votación lo aprueban.

6. **¿De qué manera contribuye con la seguridad y salud laboral?**

R: Ellos la mayor parte colaboran bastante aquí en la empresa, ahorita tenemos un médico acá en la empresa, y ellos están trabajando.

7. **¿Qué actividades desarrollan los delegados de prevención dentro de las instalaciones de la UPSA? ¿Sus funciones se rigen por la LOPCyMAT?**

R: Nosotros como delegados mantenemos siempre el régimen que nos enseñó INPSASEL, en el curso cuando nosotros llegamos a INPSASEL se nos dijo hagan esto, una formación para que estemos pendiente como trabajamos con altura para estar pendiente de ellos (los trabajadores) para que usen sus implementos, lentes, guantes, cascos, bota, todo.

8. **¿De qué manera son elegidos los delegados de prevención?**

R: Bueno los eligen los trabajadores en una asamblea, donde se postulan los más aptos, y cuando son elegidos se lleva a INPSASEL.

9. **¿De qué forma contribuyen con la seguridad y salud laboral?**

R: Ahorita, siempre hemos ido a Barquisimeto (la sede de CVAL) a recibir charlas y de allá viene una comisión para acá, ya que nosotros servimos de enlace con la sede.

10. **¿Cómo y cuáles actividades planifica el Consejo, en materia de seguridad y salud en el trabajo?**

R: No tiene actividades con la seguridad y salud.

11. **¿Interviene el Consejo en la ejecución de trámites relativos a la seguridad y salud en el trabajo? ¿Cómo?**

- R: No tiene que ver, eso se encarga talento humano.*
12. **¿Qué tipo de controles son aplicados por el Consejo para verificar el cumplimiento de las actividades planificadas y ejecutadas?**
R: No tiene controles, solo controles de materiales de fertilización.
13. **¿Cómo se detectan las necesidades de adiestramiento del personal? ¿Interviene el Consejo? ¿De qué manera?**
R: Las peticiones de formación se han hecho directamente a bomberos Guácara, bomberos San Joaquín, ellos piden es intercambio por el producto que nosotros sembramos aquí a través de los delegados de prevención.
14. **¿Cómo es planificado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?**
R: No es llevado por el consejo de trabajadores.
15. **¿Con que frecuencia es realizado el adiestramiento de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo? Y ¿Cómo se evalúan los resultados del Adiestramiento?**
R: La mayoría de los cursos son breves, eso lo lleva talento humano, y el control del curso lo llevan los coordinadores.
16. **En su opinión, ¿Cuáles practicas del socialismo bolivariano contribuyen con la seguridad y salud en el trabajo?**
R: Acá ha habido mucho cambio cambian a las personas (coordinadores) a cada rato y eso genera retraso en el trabajo.
17. **¿Cómo contribuye a la seguridad en el trabajo el control obrero propuesto por el socialismo bolivariano?**
R: Avanzamos cada día más.
18. **¿Usted considera que las condiciones y el medio ambiente de trabajo de la empresa se ajustan a lo establecido por la LOPCyMAT? ¿Por qué?**
R: Si, por que la LOPCyMAT contempla que si no se cumplen las condiciones te sancionan nosotros los delegados somos la cabeza de la empresa nosotros tenemos que hacer informes y llevarlos a INPSASEL.
19. **¿Cómo definiría usted las condiciones de trabajo dentro de su empresa?**
R: Están en mejoras.
20. **En general, ¿Cómo se siente usted en relación a la seguridad y salud en el trabajo en su empresa?**
R: Bien por qué están pendientes de ti y tu salud.
21. **En su opinión ¿De qué manera han cambiado las condiciones y medio ambiente de trabajo desde que se constituyó el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores?**

R: No ha habido cambios ya que no estaban fortalecidos (el consejo socialista de trabajadoras y trabajadores).