

Las ciencias sociales

Repensando el presente para intervenir el futuro

Tomo II

Mundo de la vida y el trabajo

- Estudios del Trabajo
- Marcos Regulatorios
- Seguridad Social
- Género
- Discapacidad y Violencia

Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro.

Tomo II.

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

Compilación y Edición a cargo de
© Williams Aranguren - Yamile Delgado de Smith - Dalia Correa.

Diseño Gráfico
Franz Rísquez - Andy Hernández - Gabriel Malpica.

Apoyo Administrativo
María Valentina Rangel - Ina Garcés - Zaidyn Molina.

Hecho el Depósito de Ley
Depósito Legal Nº Ifi5532016600776
ISBN: 978-980-233-617-3
Ediciones FACES-UC
Primera edición digital, 2016.

Prohibida la reproducción total o parcial de esta obra sin la autorización escrita de los autores y editores.

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

Editado en la República Bolivariana de Venezuela.



Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vicerrector Académico

José Ángel Ferreira
Vicerrector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACES

Dr. Benito Hamidian
Decano

Dr. Williams Aranguren
Director de la DIPI, Campus Bárbula

Dra. Loyda García
Directora de la DIPI, Campus La Morita

Dra. Yamile Delgado de Smith
Directora de la Escuela de Relaciones Industriales y Coordinadora del GIG

Profa. Merlyn Henríquez
Directora de la Escuela de ACCP, Campus Bárbula

Profa. Gabriela Rodríguez
Directora de la Escuela de ACCP, Campus La Morita

Prof. Gustavo Guevara
Director de la Escuela de Economía

Dra. Edith Orta
Directora de Ciclo Básico, Campus Bárbula

Prof. José Castellanos
Director de Ciclo Básico, La Morita

Prof. Juan Montserrat
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus Bárbula

Prof. Thomas Chacón
Director de Extensión y Relaciones Interinstitucionales, Campus La Morita

Dr. Leonardo Villalba
Director de Postgrado, Campus Bárbula

Dra. Venus Guevara
Directora de Postgrado, Campus La Morita

TABLA DE CONTENIDO

Presentación xvi

TOMO I

Gerencia y organizaciones 17

CAPÍTULO 1. Competencias aplicadas por gerentes para realizar una gestión exitosa, bajo entornos económicos complejos, en compañías de seguros
Jeniree Parra La Madriz y Jenniz La Madriz 18

CAPÍTULO 2. Clima organizacional del órgano de control fiscal municipal externo
Ernesto Rodríguez 29

CAPÍTULO 3. Proceso de aprendizaje organizacional
María Francia Aquino Flores 42

CAPÍTULO 4. La gestión de la calidad como estrategia del desarrollo local sustentable
Fernando Eleazar Hernández 51

CAPÍTULO 5. Cuadro de mando integral como herramienta en la gestión de proyectos en red
Thais C. Dubii, María Ángela Flores y Yenny Galindez 61

CAPÍTULO 6. La comunicación como estrategia gerencial para disminuir las barreras en la gestión del directivo y los docentes del Instituto de Formación Técnica CH consultores, ca
Marielba Colmenares y Rosaura Colmenares 73

CAPÍTULO 7. Las organizaciones en tiempos de la modernidad líquida
Williams Aranguren Álvarez 85

CAPÍTULO 8. Pensamiento sistémico y pensamiento complejo en las organizaciones
Benito Hamidian 97

Teoría y actores sociales 107

CAPÍTULO 9. Gerencia pública para el desarrollo humano
Williams Aranguren Álvarez 108

CAPÍTULO 10. El profesor universitario: una perspectiva interpretativa de la educación superior desde la teoría social en el marco de un mundo globalizado
Francis Lagardera Chacín 121

CAPÍTULO 11. Prácticas de vida y representaciones sociales en Venezuela: opción ética por el reconocimiento de lo otro
Nancy Farías y Franklin León 131

CAPÍTULO 12. El dominio y su representación imaginaria de la diferencia
Eudel Irene Seijas Nieves 141

CAPÍTULO 13. Una mirada hacia Georg Simmel y su teoría de la interacción social
Ángela María Cadavid de Zavarse y Brenda Lozada 152

CAPÍTULO 14. Esclavismo del cuerpo en los modos de producción de las sociedades modernas
Aída Fernández 162

Responsabilidad social 162

CAPÍTULO 15. Acciones para optimizar la evaluación cualitativa del aprendizaje en la segunda etapa de educación básica Escuela Cachiri Puerto Cabello
Aura Ynes Sambrano y José Barreto 173

CAPÍTULO 16. Promoviendo la formación de comunidades. Una experiencia con el consejo comunal "Los Cardones" del edo. Carabobo
Solveig Villegas Zerlín 183

CAPÍTULO 17. Programa de vinculación universidad –educación media para el proceso de ingreso a las carreras ofrecidas en la FaCES-UC
Vilma Morales de Pérez y Luzmila Marcano 197

CAPÍTULO 18. Servicio comunitario de educación superior: preparación acción y reflexión. Espacios necesarios para la inserción del estudiante en la realidad comunitaria
Indira Medrano 210

CAPÍTULO 19. Construcción de un mapa socioproductivo desde un enfoque participativo: primera experiencia en el municipio Valencia del estado Carabobo
Freddy Hernández Monrroy, María Ángela Flores y Evelyn Martínez 220

CAPÍTULO 20. La acción transcompleja del docente para la prevención en el consumo de drogas en el contexto educativo
Eloisa Sánchez Brito y Juliet González Sánchez 232

CAPÍTULO 21. La responsabilidad social de los medios impresos: Estudio comparativo 2013-2014
Gloria Carrasco 243

Gestión del talento humano 260

CAPÍTULO 22. Los valores éticos en las organizaciones cooperativas
Diony José Alvarado Pinto 261

CAPÍTULO 23. Propuesta de estrategias para mejorar las relaciones interpersonales del personal que labora en el departamento de call center en el Centro Oftalmológico de Valencia (CEOVAL)
Carolina Rubio, Ángel Barela, Iraima Tovar y Ero del Canto 274

CAPÍTULO 24. Estrategias de mercadeo basadas en la norma COVENIN ISO 9001.2000 orientadas a incrementar la cartera de clientes corporativos de Banesco Seguros
Francisco Parra y Ero del Canto 283

CAPÍTULO 25. Desarrollo de competencias mediado desde el currículo interdisciplinario
Zulay Jazmín Osío Espinoza 293

CAPÍTULO 26. Los procesos comunicacionales como herramienta de gestión en el desarrollo del marketing interno y su impacto en el cliente externo. Caso: Sillaca, C.A. - Grupo Becoblohm
Rodrigo Maximiliano Patete Tovar y Belkis Zoraida Tovar 304

CAPÍTULO 27. Estrategias de marketing para farmacias independientes
Nelson Gutiérrez y Ernesto Rodríguez 315

CAPÍTULO 28. Liderazgo responsable como factor integrador del talento humano en el medio empresarial venezolano Caso: Central El Palmar, S.A.
José Ángel Ferreira y Dayana Esther Querales 324

CAPÍTULO 29. El desarrollo de una marca país. La experiencia canadiense: Keep Exploring.
Juan Guillermo Quintero Sutil y Ana Karina Rojas 326

Metodología e investigación.....345

CAPÍTULO 30. Vía metodológica en el marco de unas ciencias administrativas en discusión, para abordar el estudio de la ética empresarial
Andrés Grisanti Belandria 346

CAPÍTULO 31. Investigación desde la episteme popular: un enfoque referencial teórico-epistemológico-metodológico propositivo
Vivian González y Eusebio De Caires 356

CAPÍTULO 32. Producción de conocimiento en la tesis doctoral. Reflexiones a considerar
Amada Mogollón y Esther Saavedra 367

CAPÍTULO 33. Mundo-de-vida de Iván Ramírez, un relacionista industrial exitoso
Sandy Josué Oropeza Mirabal 374

CAPÍTULO 34. Reflexiones fundamentales sobre paradigmas científicos. Alcances y limitaciones
Elieth Diez 385

CAPÍTULO 35. Repensando la metodología desde el construccionismo social
Mercedes Berenice Blanco y Venus Guevara de Rojas 396

Tecnología de la información.....408

CAPÍTULO 36. Transformaciones organizacionales: una mirada desde las TIC
Ana Emilia Cordero Borjas 409

CAPÍTULO 37. Discapacidad y tecnologías de información, oportunidades de igualdad en el trabajo en Venezuela
Lubiza Osío Havriluk y Dayana Esther Querales 421

CAPÍTULO 38. Diseño del blog de investigación social para el fortalecimiento de la dinámica de consulta
Tulio Cordero y José Sandoval 432

CAPÍTULO 39. Aulas virtuales y competencias informacionales en la educación universitaria: oportunidades y desafíos
María Flores, Gladys Rocío Arocha, Evelyn Martínez T. y Freddy Hernández M. 443

CAPÍTULO 40. El video una experiencia en la enseñanza-aprendizaje de los valores
Celina Espinoza, Carol Omaña y José Fernández 452

CAPÍTULO 41. Propuesta de diseño de programa de alfabetización informacional para docentes universitarios
María Waleska Fránquiz Rodríguez 461

CAPÍTULO 42. Diseño de libro electrónico en formato mathcad titulado: "estudio de la línea recta"
Miguel Ángel Díaz Yánez 471

CAPÍTULO 43. Análisis comparativo de dos modelos de aprendizaje: magistral y software para el cálculo de límites de funciones reales en matemática I
Carlos Ribeiro y Gladys Arocha 482

CAPÍTULO 44. Ruido y desconexión: internet y los desafíos del periodismo digital en Venezuela
Yessica Yuncoza 495

TOMO II

Estudios del trabajo 521

CAPÍTULO 45. El control obrero en una empresa estatal venezolana: Una experiencia desde las representaciones sociales
Mariela Rodríguez.....522

CAPÍTULO 46. El diálogo social como herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica
Thania M. Oberto 532

CAPÍTULO 47. El sentido subjetivo del trabajo
Belkis Rojas 544

CAPÍTULO 48. Mobbing: hacia una comprensión actual del concepto
Anderson J. Hernández e Isis M. Díaz 555

CAPÍTULO 49. Diálogo social: Actores laborales y relaciones laborales
Yorman Castillo y Rolando Smith 565

CAPÍTULO 50. Huelga y salud en Venezuela
Yomar Bracho Díaz 574

CAPÍTULO 51. Gerencia y liderazgo en el marco de las relaciones laborales, en una empresa del sector comercio
Alexander Latuff, Carlos Zambrano y Alejandra Guinand 583

CAPÍTULO 52. Cooperativismo: Instrumento de precarización laboral en Venezuela
César Peña y Germán Ospino 593

CAPÍTULO 53. El mobbing desde la perspectiva de la psicología forense
Leonor Acosta de Petit 602

Marcos Regulatorios 612

CAPÍTULO 54. La negociación colectiva de trabajo y la autonomía de la voluntad las partes frente a la injerencia del estado venezolano
Elizabeth Arteaga Corrales 613

CAPÍTULO 55. El contrato de trabajo y la relación de trabajo
Ángela M. Cadavid de Zavarse y Nuvia Pernía Hoyo 624

CAPÍTULO 56. Aplicabilidad del principio de progresividad de los derechos laborales en las prestaciones sociales de los trabajadores
Luis Rubén Estrada Oropeza 635

CAPÍTULO 57. Dominio cognitivo sobre fundamentos del derecho colectivo de trabajo
Carlos Ustáriz Rodríguez y Juan Ustáriz Molinary 646

CAPÍTULO 58. Responsabilidad del patrono en materia de seguridad y salud laboral. Régimen sancionatorio
Rosiris Rodríguez González 663

CAPÍTULO 59. Nuevo procedimiento de divorcio previsto en el código civil venezolano
Tibisay Ortiz y Raiza Rodríguez 674

CAPÍTULO 60. Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras – proceso de transición al socialismo del Siglo XXI
Aurora Celina Salcedo Medina 683

Seguridad Social 695

CAPÍTULO 61. Encuentro axiológico entre la seguridad social y el cooperativismo: hacia una cultura de la seguridad social
Juan O. Montserrat y Glenda Y. Escalante 696

CAPÍTULO 62. La calidad de vida en el docente universitario jubilado: estado del arte
Julio González Bello 708

CAPÍTULO 63. Componentes del desarrollo humano sustentable
Neyda Ibañez, Miguel Mujica y Rubén Castillo 717

CAPÍTULO 64. Práctica desempeño laboral, gestión desarrollo de personal, mirada al ámbito petrolero venezolano
Belkys Suárez Montoya 730

CAPÍTULO 65. Programa para la formación de cuidadores comunitarios de adultos mayores en comunidades del municipio Valencia estado Carabobo Venezuela
Douglas Carrizales, Delia Oberto, Vicenta Fernández, Thania Oberto, Maritza Corrales, Mery Valiente Natera, Yomarlin Suarez y Ana Fajardo 742

CAPÍTULO 66. Síndrome de Boreout: Diseño preliminar de un instrumento para su medición
Luis Eduardo Cabrera Noriega.....750

CAPÍTULO 67. Trabajo informal de los infanto adolescentes y sus efectos en el desarrollo personal
Iván Herrera, Alejandra Guinand y Carlos Zambrano 759

Género.....771

CAPÍTULO 68. El segundo sexo: ideas para el debate
Yamile Delgado de Smith y Laura Maldonado Acosta 772

CAPÍTULO 69. Género y violencia simbólica
María Cristina González Moreno 783

CAPÍTULO 70. El trabajo de las mujeres o la permanencia de la división sexual del trabajo
Aura Adriana Delgado, Fabiola C. Rondón y Themis E. Sandoval.....795

CAPÍTULO 71. Mujeres emprendedoras en el municipio San Diego. Una opción económica
Belkis Zoraida Tovar 807

CAPÍTULO 72. Construcción de la noción del género femenino en los sistemas educativos de Venezuela y Arabia Saudita
Iptisam Salame 819

CAPÍTULO 73. La delimitación semántica de género para la teoría feminista
Mitzy Flores 829

CAPÍTULO 74. Migración y búsqueda de empleo en panamá
Carolina García García, Ágata Giannattasio y Yamile Delgado de Smith.....840

CAPÍTULO 75. El imaginario colectivo construido por las enfermeras sobre el parto y el nacimiento. Una mirada desde la perspectiva de género
Leida Cecilia Montero 849

CAPÍTULO 76. Ser mujer policía. Sueños y desafíos
Doris Marlene Acevedo y María Cristina González 860

CAPÍTULO 77. Implicaciones éticas y bioéticas de la reproducción asistida: Una mirada desde el género
Doris Nobrega.....870

CAPÍTULO 78. Marco regulatorio venezolano en violencia de género. Aportes para la atención ética de las víctimas. Red de atención primaria. Municipio Girardot/Aragua
Marbella Camacaro Cuevas, María Naranjo García y Karina Abou 883

CAPÍTULO 79. Simone de Beauvoir: Género, violencia y derechos humanos
María Angélica Rojas, Paola Cañaveral, Georgina Fernández y Yamile Delgado de Smith 895

Discapacidad y violencia 908

CAPÍTULO 80. Entornos accesibles y ambientes amigables para personas con discapacidad
Themis Elena Sandoval y Aura Adriana Delgado 909

CAPÍTULO 81. Conapdis como ente administrativo competente en materia de inspección en el trabajo en Venezuela
Nuvia Pernia Hoyo 920

CAPÍTULO 82. Privados de libertad y reinserción laboral
Ismerly Del Valle Lamas, Thairy Quijada y Rolando Smith 931

CAPÍTULO 83. Sistema de relación laboral y violencia sindical en el sector construcción privada del estado Carabobo
Oriana Rincón y Rolando Smith 941

CAPÍTULO 84. La violencia sindical una amenaza para la libertad y el ejercicio de la acción sindical
Marviel Santana 957

CAPÍTULO 85. Estrategias para la inserción de estudiantes con discapacidad en la educación básica, media y diversificada en la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay - estado Aragua
Víctor Rojas García, Ismar Romero Orlandy y Omarlys Montserrat Sánchez 966

TOMO III

Universidad e instituciones 993

CAPÍTULO 86. Claves para construir una agenda de transformación universitaria
Rolando Smith y Ernesto Ferrer 994

CAPÍTULO 87. Acreditados en el sistema nacional de investigadores y desarrollo de las estructuras de investigación. Avances en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo, Venezuela
Yamile Delgado de Smith, Williams Aranguren y Benito Hamidian 1008

CAPÍTULO 88. Retos de la investigación y la producción intelectual en el Siglo XXI de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo
Williams Aranguren, Yamile Delgado de Smith y Benito Hamidian 1020

CAPÍTULO 89. Responsabilidad social universitaria. Caso: comunidad Francisco de Miranda del municipio Francisco Linares Alcántara
Loyda Mercedes García E., Nancy Duvraska Chapardi Querales y Dayana Esther 1032

CAPÍTULO 90. Construcción del repositorio institucional de la Universidad de Carabobo (RIUC). Una experiencia en progreso
Milagros Thairy Briceño Evans, Mitvia Blanco y Waleska Franquiz 1044

CAPÍTULO 91. Régimen legal aplicable a las relaciones atípicas del personal docente contratado a tiempo determinado por honorarios profesionales en la Universidad de Carabobo
Ada A. Castillo González 1053

CAPÍTULO 92. Sinergia, responsabilidad social universitaria y servicio, tres aristas en la relación universidad-comunidad
Grisel Vallejo 1062

CAPÍTULO 93. Sistema de información para la gestión de los procesos de investigación para la FaCES – UC
Pedro Luis Pineda Salazar, Lubiza Osio Havriluk y Carlos Zambrano 1071

Educación.....1081

CAPÍTULO 94. Relatos autobiográficos como estrategia para desarrollar la escritura y la construcción de la identidad personal
Zoraida Linárez Ríos 1082

CAPÍTULO 95. El currículum postmoderno y el servicio comunitario
María Antonia Larrea Abasolo 1091

CAPÍTULO 96. Una mirada de la educación, desde la complejidad para la coexistencia humana
Xiomara Camargo Martínez 1104

CAPÍTULO 97. La docencia integral: La nueva visión de la enseñanza de las ciencias económicas y sociales en Latinoamérica (caso: México y Venezuela)
Miguel Escalona y Leisy Rumbos 1116

CAPÍTULO 98. Hacia una educación más humana desde la alteridad y la ética
Susana Leal 1125

CAPÍTULO 99. El aula de clase: un escenario comunicativo para la construcción guiada del conocimiento
Iliana Yurigma Rodríguez 1137

CAPÍTULO 100. La evaluación de la gestión educativa de la universidad venezolana
Martha A. López C. 1145

Formación y adiestramiento.....1157

CAPÍTULO 101. Cognición docente en la enseñanza del inglés con propósitos específicos: una investigación acerca del docente de inglés
Ana M. López y Adrián Ríos M. 1158

CAPÍTULO 102. Educación en administración personal para jóvenes y niños como base para la formación integral del ciudadano
Thomas Chacón 1170

CAPÍTULO 103. Inteligencias múltiples y emociones en el aula
Xiomara Pacheco y Edith Liccioni 1181

CAPÍTULO 104. Lo Onto-deontológico del gerente de aula en la estimulación cognitiva y fluidez verbal dirigida a estudiantes universitarios
Lesbia E. Lizardo D. y Saúl Antonio Escobar 1191

CAPÍTULO 105. Aplicabilidad de la teoría de las inteligencias múltiples como potenciador de la efectividad del adiestramiento
Nerza Rey de Polanco 1203

CAPÍTULO 106. El bullying y los cambios conductuales en las zonas deprimidas. Caso de estudio Unidad Educativa Batalla de Taguanes
Malvi Sarmiento, María Ángela Flores, Freddy Hernández Monrroy y Evelyn Martínez 1215

CAPÍTULO 107. Conectividad en la educación universitaria. Un epistéme en el aprendizaje de la física
Kelly Bravo Ferreira 1224

Turismo 1235

CAPÍTULO 108. Turismo y cultura: Tramas del fenómeno turístico
Dalia Correa 1236

CAPÍTULO 109. El regreso de la centralización en Venezuela (periodo 1999 - 2013)
Petra V. Francisco P 1246

CAPÍTULO 110. Contradicciones de la transición venezolana: Contradicción desarrollo/ecosistemas (1999/2015)
Ángel Emilio Deza Gavidia 1257

CAPÍTULO 111. Consideraciones sobre la globalización y su interacción con los temas: sociedad, trabajo y bioderecho
Gerardo Gascón Domínguez 1268

CAPÍTULO 112. La gestión de la red socialista de innovación productiva de alfarería del municipio Francisco Linares Alcántara estado Aragua
Valentina Trovat y Mauricio Barba 1279

CAPÍTULO 113. Sobre el pensamiento latinoamericano en las décadas de los sesenta y setenta
José Antonio Sánchez Meléndez 1289

CAPÍTULO 114. Construcción social de infancias afrovenezolanas: Una mirada intercultural desde la etnoeducación
Ana Isabel Márquez 1299

CAPÍTULO 115. Liderazgo de moisés en el pueblo de Israel: Una muestra de lo que siglos después Hayek definiría como verdadero individualismo
Thomas Chacón 1311

Ecología y ambiente 1321

CAPÍTULO 116. Estructura industrial del municipio Valencia. Caso de estudio: parroquia Rafael Urdaneta
William López 1322

CAPÍTULO 117. Control biológico por antagonistas sobre fitopatógenos en vegetales de consumo humano
Noja Izzeddin y Luís Medina 1330

CAPÍTULO 118. Las actitudes ambientalistas desde el enfoque ecosistémico
Nancy Duvraska Chapardi C., Olga Cristina Robles Rosales y Loyda Mercedes García E. 1343

CAPÍTULO 119. Humedales y aves acuáticas, Venezuela
Nereida López y Edilberto Guevara 1354

CAPÍTULO 120. La educación ambiental; en busca de significado nuevas epistemes para su reconfiguración
Esther Saavedra y Amada Mogollón 1366

CAPÍTULO 121. Áreas protegidas de Paraguay y Venezuela: diferencias, semejanzas y estilos en el manejo de recursos naturales y la gestión territorial
Milagros Orcial 1373

CAPÍTULO 122. Centro de propagación en el marco de actividades económicas eficaces en áreas naturales protegidas
Milagros Orcial y Ricardo González 1386

Sociedad y salud 1389

CAPÍTULO 123. Salud-enfermedad: Una mirada desde la socioantropología
Luisa Rojas Hidalgo 1399

CAPÍTULO 124. Correlación de la plumbemia y alteraciones clínicas de los preescolares y escolares. Centro policlínico valencia. Valencia, Venezuela. 2005-2010
Leonardo Cabrera, Baldallo María y Peña Maridel 1410

CAPÍTULO 125. Aspectos fundamentales de telemedicina y telesalud para las comunidades
Luisa Prato, Enrique Camarán y Egilda Pérez 1420

CAPÍTULO 126. Uso de la teleoncología en prevención y promoción de un estilo de vida saludable en pacientes con cáncer
Egilda Pérez, Enrique Camarán y Luisa Prato 1429

CAPÍTULO 127. Éxito de implantes dentales extraorales con la técnica ´´tent pole´´ en mandíbula
Alberto J. Meza Briceño, Claudia Angulo y Jennifer Meza 1440

CAPÍTULO 128. Conocimientos sobre aspectos bioéticos del personal médico quirúrgico que interacciona con pacientes oncológicos en un servicio público de cirugía general
Glenda García, Carmen Malpica 1446

CAPÍTULO 129. Fitoterapia en uso por los adultos mayores de la comunidad de Santa Rita, municipio Francisco Linares Alcántara, estado Aragua
Nubilde Martínez 1457

Ciencia y tecnología 1467

CAPÍTULO 130. Situación de la ciencia en américa latina
Cristina Lorenzo 1468

CAPÍTULO 131. Aseguramiento de la calidad de cadenas eslabonadas en alambre negro empleando la metodología seis sigma
Carolina Vanegas 1481

CAPÍTULO 132. Ciencia y conocimiento: Formas de investigar en comunicación social
Ivette Contreras 1492

CAPÍTULO 133. Apuntes sobre verdad y ciencia
José Antonio Sánchez Meléndez 1506

CAPÍTULO 134. Propuesta de mejora en el sistema de transporte de cemento premezclado aplicando la metodología seis sigma
Ángel Cantón y Carolina Vanegas 1517

CAPÍTULO 135. Caracterización fisicoquímica del aceite de la semilla de Ben (Moringa oleífera lam)
Peggy Londoño y Alberto Mieres-Pitre 1526

CAPÍTULO 136. Desarrollo de la capacidad de abstracción y el pensamiento crítico desde la didáctica de la geometría
María Adilia Ferreira de Bravo 1534

PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FACES) de la Universidad de Carabobo tiene como Misión fomentar y desarrollar una comunidad académica con capacidad de producir, almacenar y distribuir conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, con el fin de enriquecer el patrimonio académico y profesional del país, el cual funciona como catalizador de procesos que permiten una sociedad más justa y equitativa. Cónsona con esta idea, se emprendió un gran proyecto, aglutinando 136 capítulos en esta compilación, que condensa el aporte intelectual de esta Facultad, del resto de las Facultades de la Universidad de Carabobo y otras instituciones a nivel regional y nacional, haciendo ejercicio de nuestros valores institucionales, como la autonomía y lealtad institucional, libertad con responsabilidad, servicio y solidaridad social, autoestima emprendedora, justicia y respeto, honestidad, calidad, competitividad e innovación y, sobre todo, apostando al porvenir como promesa.

Bajo el título "Las Ciencias Sociales: repensando el presente para intervenir el futuro", se agrupan tres Tomos: el primero sobre las organizaciones y su contexto, desarrollando temas como las organizaciones y su contexto, teoría y actores sociales, responsabilidad social, gestión del talento humano, tecnología de la información y metodología de la investigación. El Tomo II, versa sobre los estudios del trabajo, marcos regulatorios, seguridad social, género, discapacidad y violencia. El Tomo III trata los temas de la universidad e instituciones, educación, formación y adiestramiento, turismo, ecología y ambiente, salud y sociedad, ciencia y tecnología.

Más de 1.500 páginas de producción intelectual de nuestros investigadores, revelan el gran compromiso de esta comunidad, que se ofrecen al país, como una vía para pensar sobre el presente con una base firme y poder intervenir el futuro, pues la FACES y las instituciones universitarias en general juegan un papel crucial en la construcción del porvenir.

Dr. Benito Hamidian Fernández
Decano de la FACES



Estudios del trabajo

CAPÍTULO 45

EL CONTROL OBRERO EN UNA EMPRESA ESTATAL VENEZOLANA: UNA EXPERIENCIA DESDE LAS REPRESENTACIONES SOCIALES

Mariela Rodríguez

Resumen

A propósito de los cambios de índole política, económica y social suscitados en Venezuela a partir de 1999; se han promovido nuevas formas de organización económico-productiva de carácter social, las cuales se fundamentan en una mayor participación de los trabajadores en la gestión, bajo la premisa del control obrero. En tal sentido, la intencionalidad del estudio es interpretar las representaciones que asignan los trabajadores al control obrero, desde la experiencia gestada en una empresa estatal venezolana. El estudio fue cualitativo, siguiendo la metodología fenomenológica; participaron seis informantes, siendo la técnica de recolección de información la entrevista en profundidad y el instrumento, una guía de entrevista semi-estructurada. Para el tratamiento de la información se utilizó el software Atlas. Ti; siguiendo como estrategia para la interpretación, el análisis del discurso. Las expresiones tomadas del entramado discursivo de los trabajadores aluden al control obrero como: Ejercicio de unos pocos, estructura jerárquica tradicional, injusticia, trabajadores como saboteadores, alcance limitado, techo en las decisiones y carencia de respaldo, entre otros. De tal manera que, la concepción que emerge de las representaciones refiere un ejercicio del control obrero distorsionado; basado en acciones diametralmente opuestas a un modelo de participación activa y protagónica, utilizándose el término control obrero para referirse a un estilo administrativo que ofrece a la base de trabajadores una parcial participación en el proceso de toma de decisiones y acciones dentro de la empresa, lo cual dista significativamente de la intencionalidad esencial del concepto.

Palabras clave: Control obrero, participación activa y protagónica, trabajadores, representaciones sociales.

A modo de Introducción

A partir del año 1999, Venezuela ha estado inmersa en profundos cambios de índole política, económica y social; a partir del diseño del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación 2001-2007, y con mayor énfasis a partir del Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista –PPS– (2007-2013), el gobierno venezolano estableció políticas que progresivamente promovieron el cambio de modelos productivos alineados con las nuevas directrices de Estado. Tales trasformaciones se han dirigido hacia la constitución de empresas de producción social (EPS) o empresas enmarcadas en un modelo de gestión socialista. Revisando a Lucena (2010) se encuentra que la EPS corresponde a:

> Entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios en las cuales el trabajo tiene significado propio, no alienado y auténtico, no existe discriminación social en el trabajo y de ningún tipo de trabajo, no existen privilegios en el trabajo asociados a la posición jerárquica, con igualdad sustantiva entre sus integrantes, basadas en una planificación participativa y protagónica y bajo régimen de propiedad estatal, propiedad colectiva o la combinación de ambas (p. 418).

En el contexto de este tipo de empresas, el rol que deben ocupar los trabajadores se enmarca en la adopción de un modelo económico productivo caracterizado por un mayor protagonismo en los aspectos organizativos y de gestión; de tal manera que, la EPS da origen a una nueva modalidad de participación de los trabajadores, entendido como el control obrero.

Tal como plantea Barrio Alonso (1996) el control obrero significa:

> La intervención de los trabajadores en el proceso de producción en una medida indeterminada, desde el contrato colectivo, hasta la participación de los beneficios, pasando por diversas modalidades de compromiso en cuanto a la elaboración y control de los códigos de trabajo (p. 125).

Una experiencia importante en materia de control obrero en Venezuela y eje central de la presente investigación es la estatal eléctrica nacional, a partir de su creación en julio de 2007. En este sentido, y con motivo de las profundas transformaciones que implica el paso hacia una modalidad emancipadora, tal como simboliza el control obrero; es de figurarse que su significado para los

trabajadores ha de tener profundas implicaciones. Tratándose de una empresa erigida sobre los fundamentos de la participación y el control social, bajo criterios de inclusión, solidaridad y reciprocidad; en la cual prevalece el interés colectivo en la búsqueda del bienestar común por encima del lucro o cualquier interés particular; es de esperarse que la actuación de los trabajadores sea activa y protagónica en los diferentes ámbitos de la administración del negocio.

En tal sentido, las directrices que orientan a la presente investigación tienen como intencionalidad, interpretar las representaciones que asignan los trabajadores al control obrero, desde la experiencia gestada en una empresa estatal venezolana.

1.1. El control obrero: Argumentos para su ubicación teórica

El control obrero ha sido tradicionalmente un ideal en extremo añorado por los trabajadores de base, Álvarez (2010) lo plantea como un elemento vital en la construcción de un nuevo modelo productivo, considerando que:

> El propósito es que las tareas de organizar la producción sean asumidas por los trabajadores directos. Se trata de desmontar con los hechos el prejuicio que aún existe en su contra y que los descalifica para asumir, responsable y eficazmente, el manejo de las empresas expropiadas y nacionalizadas. Estas son tareas inherentes al papel de los trabajadores directos y la comunidad como integrantes de un sujeto social más amplio que asume el protagonismo de la Revolución Bolivariana (p. 115).

Por su parte, Marín (2010: 52) señala que el control obrero "es el ejercicio pleno de la democracia participativa y protagónica por los trabajadores y trabajadoras, dentro y fuera de la fábrica, sean empleados o desempleados, para la mayor suma de felicidad posible en Venezuela". Resulta importante destacar a fines de precisar el término, que en "el control obrero no debe plantearse la apropiación de los medios de producción por algunos sectores de trabajadores, sino el empoderamiento de toda la clase obrera del país para decidir sobre todos los aspectos del modelo productivo" (Marín, 2010: 56). La experiencia del control obrero en Venezuela, encuentra su sustento en la Constitución Nacional de la República, cuyos postulados son traducidos en la formulación y puesta en práctica del Proyecto Nacional Simón Bolívar 2007-2013, con lo cual se

les otorgaba a los trabajadores un nuevo rol dentro de la dinámica planteada por el gobierno. Marín (2010) plantea al respecto:

> El Control Obrero que se inicia con procesos de Cogestión en algunas empresas públicas y el relanzamiento de las Cooperativas, luego toma cuerpo y forma con la toma de las empresas abandonadas por los capitalistas y aquellas nacionalizadas por razones de utilidad pública. (p. 46)

La cúspide del camino hacia el Control Obrero se alcanza en el mes de mayo del año 2009, cuando el Presidente Hugo Chávez conjuntamente con los trabajadores de Guayana formulan el Plan para desarrollar el Control Obrero en las Empresas Públicas del Hierro y el Aluminio; dando origen al Plan Guayana Socialista 2009-2019.

Respecto a los resultados alcanzados por el Plan Guayana Socialista, Carcione y Poliak (2010:57) resaltan que desde sus inicio en el año 2009 "la crisis financiera y productiva de las empresas no ha cambiado cualitativamente, las estructuras jerárquicas no se han modificado y los pasivos laborales se siguen acumulando". Los autores señalan que el estilo de administración adoptado se mantuvo bajo la lógica del capital; de esta forma paulatinamente se fue imponiendo el criterio de que el control obrero se limitaba a una administración más transparente con una participación parcial de los trabajadores; desvirtuándose de esta manera su concepción inicial, según estos autores.

1.1.1. La Teoría de las Representaciones Sociales

La teoría de las representaciones sociales remonta su origen al concepto de representación colectiva de Émile Durkheim, quien según Mora (2002:6) "estableció diferencias entre las representaciones individuales y las representaciones colectivas, explicando que lo colectivo no podía ser reducido a lo individual". En tal sentido, las representaciones individuales y las representaciones colectivas, significaron un punto de inflexión en el pensamiento de Durkheim, para quien, las representaciones colectivas son producto del intercambio entre las conciencias individuales; con la distinción de que las primeras sobrepasan a las segundas.

Partiendo de la teoría de las representaciones colectivas de Durkheim, Moscovici (1979) desarrolló el concepto de representaciones sociales planteando que:

> Las representaciones sociales son entidades casi tangibles. Circulan, se cruzan y se cristalizan sin cesar en nuestro universo cotidiano a través de una palabra, un gesto, un encuentro. La mayor parte de las relaciones sociales estrechas, de los objetos producidos o consumidos, de las comunicaciones intercambiadas están impregnadas de ellas (p. 27).

De lo expuesto se entiende que "las representaciones sociales hacen que el mundo sea lo que pensamos que es o debería ser. Nos muestra que a cada instante una cosa ausente se agrega y una cosa presente se modifica" (Moscovici, 1979:37); todo esto, en un interminable juego dialéctico.

Por su parte, Abric (2001) sostiene que el origen de la teoría de las representaciones parte de que no hay distinción entre sujeto y objeto. Es decir, inicialmente se plantea que "por sí mismo un objeto no existe. Es y existe para un individuo y un grupo y en relación con ellos. Así pues, la relación sujeto-objeto determina al objeto mismo" (Abric, 2001:12). Esto significa que cuando se define un objeto, se está aún sin proponérselo, definiendo al sujeto mismo; o lo que es igual, en la comprensión de los fenómenos lo que se produce es una representación de los mismos que va más allá de la simple percepción; lo cual involucra el sistema de valores y el sistema cognitivo del individuo.

Abordaje metodológico

La visión epistémica comprensiva-interpretativa, bajo enfoque cualitativo, resultó de mayor pertinencia para abordar la realidad estudiada. Respecto a la investigación cualitativa, Strauss y Corbin (2002:12) se refieren "al proceso no matemático de interpretación, realizado con el propósito de descubrir conceptos y relaciones en los datos brutos y luego organizarlos en un esquema explicativo teórico".

En cuanto al diseño de la investigación, el estudio realizado se enmarca en un diseño fenomenológico, el cual permitió estudiar aquellas realidades "cuya naturaleza y estructura peculiar sólo pueden ser captadas desde el marco de referencia del sujeto que las vive y experimenta" (Martínez, 2006:137). En tal sentido, fueron abordados un total de seis informantes, trabajadores activos de la empresa estatal eléctrica venezolana, quienes se involucraron con el propósito de la investigación y mostraron ampliamente la disposición a participar.

Cabe decir que en este tipo se selección, la unidad de análisis no depende de la probabilidad de ser elegido, sino de la decisión del investigador; tal como indican Hernández, Fernández y Baptista (2006:572) las "muestras dirigidas son válidas en cuanto a que un determinado diseño de investigación así lo requiere", con la salvedad de que los resultados no son generalizables a una población, y tampoco interesa tal extrapolación. Como técnica de recolección de información fue utilizada la entrevista a profundidad y como instrumento, una guía de entrevista semi – estructurada. La investigación estuvo planteada desde la perspectiva interpretativa, auxiliándose con los criterios vinculados al estudio del discurso (Ricouer, 2006; Austin, 1991).

Las entrevistas realizadas y grabadas fueron transcritas textualmente y luego convertidas en unidades hermenéuticas. Para el tratamiento de la información se utilizó el programa computacional Atlas. Ti, versión 6.0; y la legitimación de los resultados se llevó a cabo a partir de la triangulación de la información

Hallazgos

Las derivaciones categoriales que convergieron hacia el núcleo categorial denominado: **Control obrero**; se orientaron hacia dos categorías principales: Distorsión del concepto y forma de participación. La primera de ellas puede ser apreciada en la tabla 1.

[Tabla 1]

En cuanto a la categoría principal denominada: **Distorsión del concepto**; las manifestaciones discursivas de los informantes se direccionan hacia expresiones como las siguientes: Denuncia, dicen ahora que todo es un sabotaje, ejercicio de unos pocos, el control obrero ha sido bombardeado terriblemente por la propia directiva de la empresa, ellos mismos se acondicionan su sitio, está mal entendido dentro de la empresa; estructura jerárquica tradicional, injerencia política, injusticia, la problemática está en manos de la empresa, la directiva, los de arriba; los trabajadores asumen costos operativos, proceso en construcción, se daña cualquier cosa y tenemos que comprarlo, de la compra de repuestos; trabajadores como saboteadores, un ensayo porque no controlamos nada.

El resto de los elementos resaltantes del discurso se pueden apreciar en la tabla 2, los mismos se corresponden con representaciones relacionadas a: Alcance limitado, carencia de respaldo, chocar con la burocracia, decisiones limitadas, decisiones para beneficio general, liderazgo, no podemos llegar más arriba. Tales expresiones esbozadas de las piezas discursivas recayeron en la segunda categoría principal denominada: **Forma de participación**.

[Tabla 2]

El entramado conceptual aludido por los participantes da cuenta de una manera particular de ejercer el control obrero; en la cual el trabajador es limitado en su campo de acción y la empresa mantiene un esquema administrativo-gerencial tradicional fundamentado en la línea de mando. Por lo tanto, los trabajadores no son involucrados activamente en las decisiones e inclusive se perciben como un bando contrario que se enfrenta con otro por el control del negocio.

Discusión

Tal como se aprecia de las manifestaciones discursivas de los informantes, éstas representan nociones contrarias a aquellas asociadas al concepto de control obrero; el cual está fundamentado en la participación y control social de los trabajadores e implica el empoderamiento y el alcance amplio en las toma de decisiones de carácter colectivo; las expresiones orales de los aportantes se distancian ampliamente de las apreciaciones conceptuales asociadas al control obrero, puesto que los participantes lo vinculan con una experiencia falsa, subjetiva e injusta; en la cual pasan por reconocer que la problemática de la empresa es asunto de una junta directiva; por lo tanto, en su autoconcepto no está presente la noción de poder, condición necesaria para consolidar la toma de decisiones efectivas en el ámbito de trabajo bajo control obrero.

En este sentido, las representaciones de los trabajadores asociadas al control obrero, resultan contradictorias con los planteamientos de Barrio Alonso (1996), Álvarez (2010) y Marín (2010); ya que tal como ha sido esbozado por los aportantes, la modalidad instaurada en esta empresa estatal como control obrero dista significativamente de lo indicado para esta modalidad de ejercicio democrático y participativo de los trabajadores, lo cual involucra asumir la intervención indeterminada en todos los aspectos del negocio.

Así mismo, una parte importante del tejido del discurso global refiere una participación limitada en la dinámica de la toma de decisiones en esta empresa; en la cual, sin embargo, los trabajadores reconocen un importante liderazgo basado en los conocimientos adquiridos en su quehacer diario; con lo cual, la forma de participación tendría que pasar por la lucha y la conquista de los espacios; todo lo cual hace ver que el control obrero no es un hecho fehaciente en la dinámica organizacional de la empresa estudiada. Tales planteamientos coinciden con lo señalado por Carcione y Poliak (2010) quienes refieren que el estilo de administración adoptado en las empresas básicas de Estado que han transitado la experiencia del control obrero, se ha mantenido bajo la lógica del capital; limitando su ejercicio a una forma de administración con participación parcial de los trabajadores.

Pues bien, la concepción que emerge de las representaciones en este constructo refiere un ejercicio del control obrero distorsionado; caracterizado por una práctica en la cual se ha viciado el concepto, desnaturalizando su esencia. Las expresiones tomadas del entramado discursivo de los trabajadores y reiterado por Tovar (2014), hace cuenta de acciones diametralmente opuestas a un modelo de participación activa y protagónica, utilizándose el término control obrero para aludir a un estilo gerencial que otorga a los trabajadores una injerencia parcial en el proceso de toma de decisiones, lo cual dista de la intencionalidad esencial del concepto.

Finalmente, atendiendo a lo señalado por Hernández, Fernández y Baptista (2006) se reconoce que siendo éste un estudio bajo enfoque cualitativo, los hallazgos encontrados desde la discursividad de los actores sociales no son generalizables a la población del ámbito estudiado, lo cual, igualmente no fue nunca un propósito planteado.

Referencias

Abric, Jean-Claude (2001) **Prácticas Sociales y Representaciones.** México: Ediciones Coyoacán.

Álvarez, Víctor (2010) **Del control obrero al empoderamiento popular.** Comuna. Pensamiento crítico en la revolución. Nuevo Modelo Productivo bajo control obrero y comunitario. No. 3. Caracas, Venezuela. P.p. 115-174.

Austin, John (1991) **Cómo hacer cosas con palabras**. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

Barrio Alonso, Ángeles (1996) **El sueño de la democracia industrial.** Santander: Servicio de Publicaciones de la Universidad de Cantabria.

Carcione, Carlos y Poliak, Martín (2010) **El Plan Guayana Socialista en la Encrucijada. Comuna. Pensamiento crítico en la revolución. Nuevo Modelo Productivo bajo control obrero y comunitario**. No. 3. Caracas, Venezuela. pp. 57-62.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta oficial extraordinaria Número 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000.

Espinosa, Eugenio (2014) **Socialismo en el siglo XXI**. Revista Estudios del Desarrollo Social: Cuba y América Latina. Vol. 2. No. 2. P.p. 107 – 115.

Hernández, Roberto, Fernández, Carlos y Baptista Pilar (2006) **Metodología de la investigación.** México, D.F: McGraw Hill Interamericana.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076 de fecha 07 de mayo de 2012.

Lucena, Héctor (2010) **Restructuración productiva en Venezuela: Balance Laboral.** En: De La Garza, E. y Neffa, J. (Coordinadores) (2010) **Trabajo y modelos productivos en América Latina.** pp. 377 – 433. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales.

Marín, Alexis (2010) **El control obrero en el nuevo modelo productivo.** Comuna. Pensamiento crítico en la revolución. No. 3. Caracas, Venezuela. P.p. 43-56.

Martínez, Miguel (2006) **Ciencia y arte en la metodología cualitativa.** 2da edición. México: Trillas.

Ricouer, Paul (2006) **Teoría de la Interpretación. Discurso y excedente de sentido. Sexta Edición.** México D.F: Siglo XXI Editores.

Strauss, Anselm y Corbin, Juliet (2002) **Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada.** Medellín: Universidad de Antioquia.

Tovar, Ernesto (2014) **Fetraelec en asamblea permanente contra gestión de Chacón**. El Universal. P. 1-4. 30-06-2014.

Tabla 1. Matriz de deconstrucción: Control obrero
Categoría: Distorsión del concepto

Subcategorías	Categorías	Núcleo Categorial
Denuncia Dicen ahora que todo es un sabotaje Ejercicio de unos pocos El control obrero ha sido bombardeado terriblemente por la propia directiva de la empresa Ellos mismos se acondicionan su sitio Está mal entendido dentro de la empresa Estructura jerárquica tradicional Injerencia política La problemática está en manos de la empresa, la directiva, los de arriba Los trabajadores asumen costos operativos Proceso en construcción Se daña cualquier cosa y tenemos que comprarlo Trabajadores como saboteadores Un ensayo porque no controlamos nada	Distorsión del concepto	**CONTROL OBRERO**

Fuente: Elaboración a partir de la salida del software Atlas. Ti

Tabla 2. Matriz de deconstrucción: Control obrero
Categoría: Forma de participación

Subcategorías	Categorías	Núcleo Categorial
Alcance limitado Carencia de respaldo Chocar con la burocracia Decisiones limitadas Decisiones para beneficio general Liderazgo Líderes por su conocimiento No podemos llegar más arriba Techo en las decisiones	Forma de participación	**CONTROL OBRERO**

Fuente: Elaboración a partir de la salida del software Atlas. Ti

CAPÍTULO 46

EL DIÁLOGO SOCIAL COMO HERRAMIENTA PARA EL EJERCICIO DE UNA DEMOCRACIA PARTICIPATIVA Y PROTAGÓNICA

Thania M. Oberto

Resumen

Esta investigación tiene como objetivo analizar el Diálogo Social como herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica. La sociedad venezolana cuenta hoy con nuevas formas de organización social sustentadas en toda una estructura jurídica que brinda espacios de participación en el ámbito laboral y social, la complejidad del sistema de relaciones laborales y el surgimiento de nuevos actores sociales plantea una reconfiguración del diálogo social, con el fin de adaptarlo a las necesidades del país y lograr su implementación efectiva y su institucionalización. Para lograr el objetivo propuesto se realizó una investigación documental y de nivel descriptivo. Se concluye en la necesidad de reflexionar sobre el diálogo social visto desde su multidimensionalidad, con el fin de promover su implementación real y fortalecimiento, es indispensable identificar sus ventajas como un método que puede contribuir a la consolidación de un verdadero acuerdo o pacto social.

Palabras clave: Diálogo social, participación, pacto social.

Introducción

El diálogo social no se circunscribe a la dialéctica propia del sistema de relaciones laborales, ni a sus actores sociales tradicionales, hoy en día abarca problemáticas económicas y sociales que inciden significativamente sobre la población en general y exigen la necesidad de participación de nuevos actores para buscar de manera conjunta soluciones que favorezcan al colectivo.

El fomento del diálogo social contribuye a minimizar el conflicto y va gestando una cultura de participación que favorece el ejercicio del principio de corresponsabilidad, por cuanto el consenso compromete a las partes intervinientes al asumir que sus ideas son parte integrante de las decisiones tomadas.

Ante la crisis que actualmente atraviesa la sociedad venezolana se hace necesario el uso de herramientas que garanticen la participación de los actores sociales en la búsqueda de mecanismos que permitan superar las situaciones coyunturales que dificultan el desarrollo económico y social del país.

En este sentido la presente investigación tiene como objetivo analizar el Diálogo Social como herramienta para el ejercicio de una democracia participativa y protagónica, desde esta perspectiva es indispensable conocer los alcances del Diálogo Social en el sistema de relaciones laborales, considerándolo una faceta estratégica del trabajo decente, así como los aspectos que han venido afectando su implementación, con el fin de reflexionar sobre los elementos claves que deben ser considerados para su institucionalización.

El diálogo social: Cómo definirlo, quiénes intervienen y clases

Los estudiosos del tema coinciden en afirmar que el término diálogo social es impreciso y también polivalente, lo cual lo hace útil para referirse a diversas situaciones de interacción entre los actores sociales laborales diferentes al conflicto, es por ello que para Ermida (2006:12) el vocablo hace referencia a "Todas las formas de relación de los actores del sistema de relaciones laborales distintas al conflicto abierto".

En este orden de ideas, para la OIT (2004: 3) "el diálogo social comprende todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales." La presente definición es bastante amplia, sin embargo la OIT considera que puede variar dependiendo del país y del período.

El punto de partida o base del diálogo social se encuentra en el intercambio de información entre los actores laborales, la consulta va un poco más allá, implica la necesidad de escuchar la opinión del otro sobre determinado asunto, aunque no se garantice con ello la toma de determinadas decisiones y como un nivel de alta intensidad del diálogo se encuentra la negociación, la cual pudiese dar como resultado un acuerdo o convención (diálogo bipartito) o una concertación social (diálogo tripartito).

Asimismo, Morgado (2006:6) plantea que: "el diálogo social comprende un intercambio de informaciones acerca de las visiones, aspiraciones y proposiciones de quienes participan en él, respecto de las materias objeto de ese intercambio"; por lo cual supone un conjunto de recíprocos planteamientos entre las partes intervinientes, ubicados todos a un mismo nivel, donde cada quién deja clara su postura sobre el asunto y trata de comprender la de su interlocutor, realizando planteamientos que conlleven a avenencias.

En materia de Diálogo Social en sentido estricto se han presentado de manera tradicional tres (3) actores sociales, por un lado los trabajadores y trabajadoras y sus organizaciones, por el otro los patronos y patronas y sus organizaciones y por otro extremo el gobierno a través de sus órganos representativos en materia de trabajo, sin embargo se reconoce el Diálogo Social en sentido amplio, en el cual se incorporan otros actores sociales.

En Venezuela la participación de los ciudadanos y ciudadanas de manera protagónica se encuentra pautada en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela:

> **Artículo 62.** Todos los ciudadanos y ciudadanas tienen el derecho de participar libremente en los asuntos públicos, directamente o por medio de sus representantes elegidos o elegidas.
> La participación del pueblo en la formación, ejecución y control de la gestión pública es el medio necesario para lograr el protagonismo que garantice su completo desarrollo, tanto individual como colectivo. Es obligación del Estado y deber de la sociedad facilitar la generación de las condiciones más favorables para su práctica.

En el caso venezolano para dar cumplimiento a este mandato constitucional se creó toda una plataforma de participación social en la cual surgen nuevos actores sociales que se encuentran legitimados para incorporarse al debate público de acuerdo a los fines que tienen establecidos en

las normas que los regulan, es el caso del Poder Popular el cual se encuentra definido en el Artículo 2 de la Ley Orgánica del Poder Popular (LOPP):

> **Artículo 2.** El Poder Popular es el ejercicio pleno de la soberanía por parte del pueblo en lo político, económico, social, cultural, ambiental, internacional, y en todo ámbito del desenvolvimiento y desarrollo de la sociedad, a través de sus diversas y disímiles formas de organización, que edifican el estado comunal.

El Poder Popular permite el ejercicio pleno de la soberanía y puede adoptar diversas formas de organización, tal como lo plantea el Artículo 9 de la mencionada ley:

> **Artículo 9.** Las organizaciones del Poder Popular son las diversas formas del pueblo organizado, constituidas desde la localidad o de sus referentes cotidianos por iniciativa popular, que integran a ciudadanos y ciudadanas con objetivos e intereses comunes, en función de superar dificultades y promover el bienestar colectivo, para que las personas involucradas asuman sus derechos, deberes y desarrollen niveles superiores de conciencia política. Las organizaciones del Poder Popular actuarán democráticamente y procurarán el consenso popular entre sus integrantes.

Estas instancias del poder popular tienen también diversos ámbitos de actuación, resaltándose para efectos de la presente investigación su participación en la planificación de las políticas públicas y en la contraloría social, tal como está establecido en los Artículos 17 y 19 de la LOPP:

> **Artículo 17.** La planificación de políticas públicas, en los términos establecidos en la ley que regula la materia, es un ámbito de actuación del Poder Popular que asegura, mediante la acción de gobierno compartida entre la institucionalidad pública y las instancias del Poder Popular, el cumplimiento de los lineamientos estratégicos del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, para el empleo de los recursos públicos en la consecución, coordinación y armonización de los planes, programas y proyectos a través de los cuales se logre la transformación del país, el desarrollo territorial equilibrado y la justa distribución de la riqueza.
> **Artículo 19.** La contraloría social, es un ámbito de actuación del Poder Popular para ejercer la vigilancia, supervisión, acompañamiento y control sobre la gestión del Poder Público, las instancias del Poder Popular y las actividades del sector privado que afecten el bienestar común, practicado por los ciudadanos y ciudadanas de manera individual o colectiva, en los términos establecidos en la ley que regula la materia.

En consecuencia, se constata en el marco de esta ley la intervención que tiene el poder popular para lograr con su apoyo el cumplimiento del Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación, así como su participación en la vigilancia y control de la gestión del Poder Público, de las propias instancias del Poder Popular y sobre las actividades del sector privado, que pudiesen afectar el bienestar del colectivo.

En este orden de ideas, el poder popular pasa a ser el mecanismo a través del cual se transfiere de manera paulatina la toma de decisiones a la sociedad, empoderando al pueblo y transformando la democracia representativa en democracia participativa y protagónica, conociendo directamente de los protagonistas sus expectativas y aspiraciones. Este poder se ejerce y se expresa a través de todos los medios organizados de participación ciudadana y mediante los órganos de poder popular.

Específicamente en el sistema de relaciones de trabajo se incorpora un nuevo actor social expresión del poder popular para la participación protagónica en el proceso social de trabajo, que serían los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras, en este sentido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) se establece:

Consejos de Trabajadores y Trabajadoras

> **Artículo 497.** 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.

Cabe destacar que existen tres anteproyectos de ley o papeles de trabajo que se han presentado ante la Asamblea Nacional, uno por parte de la Central Socialista Bolivariana de Trabajadores (CSBT), otro por el Partido Comunista de Venezuela (PCV) y el otro por parte del exministro del trabajo y miembro del Colectivo Acción Integral, Ricardo Dorado, los cuales servirán de base para el proyecto de Ley de los Consejos de Trabajadores y Trabajadoras, se ha reiterado que los propósitos de estos consejos serán distintos a los establecidos para los sindicatos y sus actividades estarán más vinculadas a la participación directa de los trabajadores y trabajadoras en la gestión productiva.

Igualmente, entre los artículos de la LOTTT, que ofrecen espacios de Dialogo Social y en los cuales se observa la participación del poder popular, está el Artículo 189 que con respecto al aprovechamiento del tiempo libre y el turismo social, plantea:

Aprovechamiento del tiempo libre y turismo social

> **Artículo 189.** Los patronos y las patronas, facilitarán en lo posible, que dentro del tiempo de vacaciones el trabajador o la trabajadora, sus familiares y dependientes puedan utilizar el tiempo libre, creando programas de turismo y entretenimiento de carácter social, deportivo y otros de similar naturaleza.
> Se tomarán en cuenta, los acuerdos que se realicen con las organizaciones sindicales, los consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales y cualquier otra institución, que tenga como finalidad facilitar una mejor calidad de vida a los trabajadores, las trabajadoras y sus familias.

Así mismo, en la LOTTT se observan una serie de artículos que pautan espacios de intercambio y participación que promueven la corresponsabilidad existente entre el Estado, las entidades de trabajo, los trabajadores y trabajadoras organizados y las organizaciones del poder popular, para atender juntos problemas sociales vinculados con la inserción laboral de las personas con discapacidad, atención de los niños, niñas y adolescentes, adultos mayores, familias en situación de pobreza, entre otros, tal como se establece en los siguientes artículos:

Trabajo digno para las personas con discapacidad

> **Artículo 291.** El Estado en corresponsabilidad con la sociedad desarrollará cooperativas, empresas de propiedad social, empresas comunales, con la incorporación y participación de las organizaciones sociales, consejos de trabajadores y trabajadoras, consejos comunales, garantizando a las personas con discapacidad y sus familias una vida productiva y gratificante, sin exclusión alguna, que les permita el pleno desarrollo de sus potencialidades y capacidades.
> Los ministerios del Poder Popular con competencia en trabajo y seguridad social, y de comunas y protección social, vigilarán el estricto cumplimiento del acceso al proceso de formación integral de las personas con discapacidad y su incorporación o reincorporación a las actividades socio productivas.

Asistencia familiar

> **Artículo 348.** El Estado en corresponsabilidad con la sociedad mediante las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas de atención

> especializada en el marco de la Seguridad Social, para brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en el cuidado y protección de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y otros miembros de la familia, cuando requieran algún tipo de atención especial, o cuando no puedan valerse por sí mismos.

Máxima protección e inclusión social

> **Artículo 351.** El Estado en corresponsabilidad con las organizaciones del Poder Popular, desarrollará programas y misiones destinadas a la protección integral de los niños, niñas y adolescentes, las personas adultas mayores, las personas con discapacidad y las familias, especialmente aquellas que se encuentran en condiciones de pobreza y a fin de superarla, asegurando la máxima inclusión, organización, protagonismo y participación social. Las entidades de trabajo a partir de sus integrantes apoyarán, desde el proceso social de trabajo, las acciones destinadas a lograr la máxima felicidad posible.

Otro ejemplo concreto y práctico de la participación de las comunidades a través del Diálogo Social está contenido en el Artículo 319 de LOTTT, a través del cual las entidades de trabajo deben poner a la orden de las comunidades de la cual forman parte, los conocimientos sobre sus procesos productivos, para el desarrollo tanto de la comunidad, como del país. Este plan de formación debe estar dirigido tanto a los trabajadores y trabajadoras como a los miembros de la comunidad, este mandato de ley conecta a las entidades de trabajo con los consejos comunales, organización del poder popular, entrelazando a los trabajadores y trabajadores en el desarrollo de actividades de formación en beneficio del desarrollo económico local, regional y nacional.

En lo que respecta a las clases de diálogo social, al principio se especificó que de acuerdo a la intensidad del diálogo, este puede pasar desde un simple intercambio de información, a una consulta o llegar a su pico más alto que sería la negociación (bipartita, tripartita o multipartita), en la cual se pueden llegar a establecer consensos. Así mismo se puede hablar de modalidades formales o informales, el primero hace referencia al diálogo que se encuentra regulado por un conjunto de normas y el segundo al que surge de manera espontánea. Otra clasificación habla de Orgánico e inorgánico dependiendo si el mismo se presenta dentro de un órgano creado para ello, caso OIT o surge fuera del seno de alguno. Por su temporalidad puede hablarse de diálogo permanente o continuo, intermitente o accidental, y esporádico. Una quinta clasificación se refiere al Diálogo centralizado o de alto nivel, el cual puede ser de ámbito nacional o internacional; el de

nivel medio o relativamente centralizado que se da por rama o sector de actividad económica y el de nivel bajo o descentralizado que se da dentro de las entidades de trabajo. (Ermida, 2006)

En referencia a América Latina esta se ha paseado por las diferentes clases de Diálogo Social, en este sentido Villasmil (2002:16) expone: "nos hemos movido en el sentido del péndulo, que va desde la institucionalización del diálogo social, a formas de diálogo inorgánico o no institucionales". En el caso de la República Bolivariana de Venezuela y como una muestra de un Diálogo Orgánico está el Consejo Superior del Trabajo, órgano encargado de acuerdo la Disposición Transitoria Séptima de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) de coordinar todas las acciones que garanticen el desarrollo pleno de la mencionada ley, el mismo fue constituido mediante el Decreto 9.003 publicado en la Gaceta Oficial N° 39.927 del 22 de mayo de 2012, integrado por dieciocho (18) miembros, trece (13) pertenecientes a la representación del Gobierno, tres (3) de la Central Socialista Bolivariana de los Trabajadores de la Ciudad, del Campo y del Mar, uno (1) en representación de los Trabajadores del Sector Público y uno (1) por la representación patronal, específicamente el Presidente de FEDEINDUSTRIA.

Aspectos a considerar para un diálogo social efectivo y su función social

El primer aspecto es la garantía del ejercicio de la Libertad Sindical de las organizaciones sindicales, en este sentido los derechos colectivos de la libertad sindical se encuentran consagrados en el Art. 356 de la LOTTT y comprenden:

1. Constituir federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, en la forma que estimen conveniente.

2. Afiliarse a federaciones, confederaciones o centrales sindicales, incluso a nivel internacional, sin autorización previa y a separarse de las mismas si lo consideran conveniente.

3. Redactar sus propios estatutos, organizar su administración interna y formular su plan o programa de acción.

4. Elegir, en el marco de la democracia participativa y protagónica, a su directiva sindical.

5. Ejercer el derecho a la negociación colectiva y el planteamiento de conflictos colectivos de trabajo.

6. En el caso de las organizaciones sindicales de trabajadores y trabajadoras, el ejercicio del derecho a huelga, dentro de las condiciones previstas en esta Ley.

Todos estos derechos se encuentran consagrados en los Artículos 95, 96 y 97 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el Capítulo V, de los Derechos Sociales y de las Familias, Titulo III Derechos de la Familia. El goce pleno y efectivo de cada uno de estos derechos fortalece a las organizaciones sindicales y les otorga autonomía.

Otro aspecto importante es la legitimidad de los interlocutores sociales, que sean representativos, que actúen con transparencia y responsabilidad, esto es posible en la medida que estos interlocutores representan realmente los intereses colectivos de sus miembros y no responden a intereses particulares o mezquinos.

Un aspecto trascendental es la voluntad y el compromiso político de todas las partes que intervienen en el Diálogo Social, para que exista Diálogo Social se hace indispensable que los interlocutores tengan confianza en el proceso y actúen con sentido de compromiso, lo cual permitirá que se produzcan los avances necesarios para llegar al consenso. (OIT, 2004).

La preparación técnica de los interlocutores es otro aspecto relevante, no solamente en el manejo de la información necesaria sobre el asunto o tema objeto de diálogo, sino también en las técnicas de negociación, que les permita el manejo con propiedad de las diversas situaciones que se pueden presentar, lo cual les permitirá actuar en igualdad de condiciones frente al resto de los interlocutores. Y por último se requiere que exista la capacidad suficiente para cumplir los acuerdos o pactos establecidos, que los mecanismos de seguimiento y control sean lo suficientemente eficaces para detectar cualquier desviación que pudiese presentarse en el cumplimiento definitivo de lo pactado.

El diálogo social cumple una función social, por cuanto es un método que armoniza los conflictos de intereses que existen entre los actores sociales, por lo cual permite implementar políticas consensuadas y favorecer la paz social, al lograr regular los disensos mediante el consenso y disminuir así las tensiones que puedan existir. Igualmente contribuye a promover la participación y la inclusión social favoreciendo así el desarrollo social del país y legitimando la actuación de los interlocutores sociales. (Morgado, 2006)

A través del Diálogo Social se democratiza la formulación de políticas económicas y sociales, en este sentido la OIT (2004: 27) plantea "El diálogo social es un instrumento integrador y democrático para formular políticas y tomar decisiones", permitiendo el compromiso de los actores sociales en las acciones que sean necesarias para la consecución de los acuerdos previstos.

Adicionalmente, se legitiman las decisiones y son aceptadas más fácilmente, por cuanto los actores sociales sienten como propios los acuerdos alcanzados y ven reflejados sus planteamientos en el consenso. Otra ventaja es que promueve la cooperación, reduciendo así los conflictos sociales y procurando un espacio de entendimiento de los problemas en todas sus dimensiones y desde diferentes puntos de vista, evaluando alternativas, implicaciones y el alcance de soluciones que ameritan en algunos casos la participación conjunta de los interlocutores sociales.

Reflexiones finales

El diálogo social debe analizarse desde su multidimensionalidad, considerando todos los factores que confluyen en su complejidad y que afectan las relaciones entre los actores sociales, entre otros se debe enfrentar la pérdida profunda de confianza en la autoridad, en las instituciones y en las organizaciones, lo cual crea un gran escepticismo con respecto al Diálogo Social de parte de los interlocutores sociales, mermando la voluntad o el interés en integrarse a cualquier iniciativa en este sentido.

Se hace necesario aplicar mecanismos que permitan restablecer esa confianza, que el Diálogo Social se convierta en una práctica política, que todos los espacios disponibles para la participación social, se conviertan en escenarios permanentes para el intercambio, que sean ocupados por todos los actores sociales llamados a intervenir y que se encuentren comprometidos con un país próspero.

Que los actores sociales acepten las reglas del sistema democrático participativo establecido en nuestra Constitución, que cada uno asuma su papel desde una perspectiva integradora de todas las diversas formas de organización social, incluyendo los órganos del poder popular, que se acepte el papel de todos y cada uno de los interlocutores sociales, que no se excluya a nadie y que la participación no obedezca a la prevalencia de intereses particulares sino que exista un interés genuino en tomar decisiones o llegar a acuerdos que beneficien a las mayorías y contribuyan al desarrollo económico y social del país.

Es imprescindible restablecer la confianza y obtener el mayor beneficio posible de los antagonismos existentes, aceptar el disenso, evaluar propuestas distintas y diferentes, demostrar que se cuenta con la madurez política para discutir, aceptando las diferencias, reconociendo y respetando las posiciones del otro, sin que ello implique aceptarlas, esforzándose por encontrar ese punto de encuentro del cual se pueda partir para continuar avanzando en el camino hacia el bien común y la paz social.

Lista de referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria 5.453, del 24 de marzo del 2000.

Decreto con rango, valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, Decreto 8.938 del 30/04/2012. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario del 07 de mayo de 2012.

Decreto mediante el cual se designan los miembros del Consejo Superior del Trabajo, Decreto 9.003 del 22/05/2012. Gaceta Oficial N° 39.927

Ermida, O. (2006) ***Diálogo Social: teoría y práctica***, En Diálogo Social en Uruguay, Boletín técnico interamericano de Formación Profesional, Montevideo, OIT/Cinterfor, Nº 157, Set, pp. 11-26.

Oficina Internacional del Trabajo. (2004) ***Aspectos clave del Diálogo Social Nacional: Un documento de referencia.*** Ginebra: mayo 2004.

Ley Orgánica del Poder Popular. (2010). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 6.011. Diciembre 21, 2010.

Morgado, E. (2006) ***Diálogo Social y políticas públicas.*** Documento de Trabajo Taller Nacional "Diálogo Social en Chile". Gobierno de Chile/Oficina Internacional del Trabajo.

Villasmil, H. (2002) La estrategia del Diálogo Social: De la concentración al reparto del poder decisorio en las relaciones laborales. Oficina Internacional del Trabajo.

CAPÍTULO 47

EL SENTIDO SUBJETIVO DEL TRABAJO

Belkis Rojas

Resumen

El concepto de trabajo ha cambiado y evolucionado históricamente, constituye un fenómeno social de enorme significación, con un componente altamente subjetivo. Desde una perspectiva histórico-cultural, la subjetividad abre nuevas opciones para el desarrollo de las Ciencias Sociales, permitiendo una integración entre lo individual y lo social. Tomando este aspecto como referente, surge el presente documento cuyo objetivo fue describir el sentido subjetivo, en el contexto laboral, con el propósito de evidenciar los diferentes aspectos entre lo subjetivo y el entorno social. En la filosofía kantiana y en la hegeliana, la subjetividad es referida en los procesos que, desde contenidos a priori del sujeto, significan las estructuras y procesos esenciales que caracterizan la producción del conocimiento, en consecuencia lo subjetivo aparece mucho más como una referencia genérica, para significar procesos del sujeto que conoce y construye, como una definición ontológica particular de los fenómenos humanos. Se recurrió a un análisis descriptivo y documental, no experimental; en consecuencia se pretende alertar acerca de la importancia subjetiva del trabajo bajo la mirada de diferentes teóricos y la fuerza que tiene el individuo, como principal protagonista en la producción del conocimiento. En el sentido subjetivo, el ser humano es capaz de realizar diversas acciones laborales, que corresponden a su vocación personal y al respeto de su dignidad como persona.

Palabras Clave: Trabajo, sentido subjetivo.

Introducción

El abordaje teórico del trabajo puede hacerse desde distintos autores y perspectivas. Bien como tendencias estructuradas en las organizaciones o como el resultado de un conjunto de principios y

valores que la misma tenga al interior de los distintos espacios laborales, y por ende el sentido subjetivo que asume el sistema productivo dentro del proceso de trabajo. Desde la antigüedad, el trabajo es inherente al ser humano acompañándolo en un proceso exhaustivo de reflexión y sistematización, donde permanentemente ha estado propuesta la dignidad humana como factor decisivo para el progreso, convivencia social y el desarrollo de los pueblos; en consecuencia el trabajo tiene un componente altamente subjetivo, histórico y de fuerza, donde el protagonismo del ser humano es vital para la discusión, por su participación y presencia en los estudios sociales.

El trabajo en sus diferentes espacios puede ser motivo de alegrías y satisfacciones o de grandes tristezas y frustraciones; cada una de estas alternativas va a depender del sentido subjetivo, que cada individuo le pueda otorgar y el nivel de satisfacción que pueda alcanzar, en lo que logre hacer, crear y trabajar.

Si en todos los sistemas productivos, las personas trabajaran en lo que realmente les gusta, posiblemente el mundo, sería un lugar armonioso. Pero en toda sociedad, los seres humanos tienen que obtener un sustento, para lograr satisfacer sus necesidades básicas y no siempre están dadas las condiciones para que puedan lograrlo, realizando y laborando en lo que más le agrada.

Una mayoría importante de trabajadores, tiene que hacerse cargo de tareas que no tienen ninguna relación con su motivación personal, lo más difícil de aceptar es hacerse cargo, de actividades y tareas, que no tienen ninguna relación con sus intereses y proyectos personales y sin tener opción de utilizar sus talentos, que contribuyan a su autorrealización. Se pueden desarrollar patologías sociales, si el trabajo realizado no es portador de un sentido subjetivo, dado que una inversión importante al día se destina a la actividad laboral.

El trabajo con sentido subjetivo, ofrece la valiosa oportunidad de establecer relaciones sociales, que constituyen un factor importante de integración social. Así mismo, ofrece a la persona la oportunidad de expresar su personalidad y de desplegar principios y valores; porque no se trata de lo que una persona hace, sino que también cuenta el respeto a su dignidad humana.

El presente trabajo de revisión y análisis documental se incorpora a la Línea de Investigación: Educación y Trabajo, adscrita al Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo.

El sentido subjetivo del trabajo

El concepto de trabajo ha cambiado y evolucionado históricamente, el trabajo es un fenómeno social de enorme significación. Por el trabajo y a través del trabajo, el ser humano transforman la sociedad y la naturaleza, entra en contacto con diferentes grupos sociales, de manera de traducir sus energías motoras y sensoriales en un resultado que es capaz de percibir antes de verlo como fruto de un complejo proceso; este criterio lo analiza Guerra (2001) y en consecuencia por no ser el trabajo una actividad aislada, implica la interacción entre las personas, generando por lo tanto transformación y construcción de una realidad.

Este intercambio de los seres humanos con la naturaleza es consciente, lleva una intencionalidad y subjetividad, basado en relaciones de cooperación para alcanzar una finalidad que se concreta en la producción de bienes necesarios para el desarrollo de la vida humana.

Diferentes autores vinculados con la sociología del trabajo, coinciden en señalar que el trabajo humano, tiene un componente altamente subjetivo. Se considera que la objetividad es susceptible de ser descrita en cualquier ámbito, asumiendo la significación según el contexto, no es menos cierto que el protagonismo del "sujeto" como realidad sociohistórica, es la fuerza, cualidad y motivo capital de la discusión y debate, por su propia indeterminación de las ciencias y los estudios sociales.

Desde una perspectiva histórico-cultural, la subjetividad abre nuevas opciones para el desarrollo de las ciencias sociales y permite una integración entre lo individual y lo social. No existe una subjetividad que pueda aislarse de la cultura y la vida social, ni tampoco existe una cultura que pueda aislarse de la subjetividad que la sostiene. Los estudios sobre la subjetividad han representado uno de los temas que históricamente, ha tenido un tratamiento antiguo en el campo de las Ciencias Sociales. Por una parte, se asocia de forma general a una concepción mentalista e individualista de carácter metafísico, e insistentemente se presenta como una reminiscencia de la filosofía moderna del sujeto.

En la filosofía kantiana y en la hegeliana, la subjetividad es referida esencialmente en los procesos que, desde contenidos a priori de sujeto, significan las estructuras y procesos esenciales que

caracterizan la producción del conocimiento, por lo tanto lo subjetivo aparece mucho más como una referencia genérica para significar procesos del sujeto que conoce y construye, que como una definición ontológica particular de los fenómenos humanos.

Por otra parte, el énfasis a lo objetivo en el desarrollo de la ciencia moderna, en especial después del arraigo del positivismo, generó una representación de la subjetividad, así como la comunicación, como proceso de distorsión del saber objetivo, con lo cual los subjetivo quedó aislado y "marginado" en el principio de la neutralidad que materializó en el positivismo la relación sujeto-objeto en el campo del conocimiento. Lo objetivo-subjetivo, ha sido de tal relevancia, que la Iglesia católica en su doctrina, plantea, que el sentido objetivo del trabajo es el conjunto de actividades, recursos, instrumentos y técnicas de las que el hombre se sirve para producir, para dominar la tierra, según las palabras del libro del Génesis, y a su vez varia incesantemente en sus modalidades con la mutación de las condiciones técnicas, culturales, sociales y políticas. Mientras que, señalan en el sentido subjetivo, como el actuar del hombre en cuanto a ser dinámico, capaz de realizar diversas acciones que pertenecen al proceso del trabajo y que corresponden a su vocación personal. Refieren entonces que, el hombre es pues, sujeto del trabajo. Se configura, como su dimensión estable, porque no depende de lo que el hombre realiza concretamente, ni el tipo de actividad que ejercita, sino sólo y exclusivamente de su dignidad de ser persona.

Lo señalado por la Iglesia Católica, se amalgama de manera vehemente al respeto de la dignidad del ser humano, diferenciando el ámbito de acción de cada campo, siendo definido claramente el carácter subjetivo del trabajo y coincidiendo con los estudiosos de las Ciencias Sociales, que lo instituyen al ser humano como protagonista de lo que por mando divino le fue asignado. Dejando lo objetivo a lo externo, lo material, los medios de producción y de trabajo, se fundamenta lo que se pretende reivindicar con los estudios subjetivos del trabajo, es decir el accionar de cada persona trabajadora, como eje central de las investigaciones.

La dimensión subjetiva del trabajo debe tener preeminencia sobre lo objetivo porque es el hombre mismo quién realiza el trabajo, determina su calidad y su más alto valor. Si no se tiene conciencia o no se quiere reconocer la verdad, sobre la subjetividad, el trabajo pierde su significado más

verdadero y profundo, convirtiendo la actividad laboral en enigmas de su dignidad, volviendo en su contra las técnicas empleadas para desarrollar el trabajo.

En este orden de ideas, Dewey (1986), en la especialidad ontológica de lo subjetivo, señala que la existencia humana se hace humana, por asociaciones y recuerdos que son filtrados en el imaginario de quien la vive. Es precisamente una unidad simbólico-emocional, producida en el curso de la experiencia, la base ontológica de lo que puede definirse como subjetividad.

El propio Durkheim muestra la complejidad de lo mental en una dimensión que la psicología social no ha rescatado, Durkheim ubicó las representaciones como constituyendo la unidad de lo mental, y definió la especificidad de lo mental en las relaciones entre diferentes funciones. En este sentido, Durkheim dio un importante paso de avance cuando definió la mente como sistema y comprendió las representaciones individuales articuladas en todo el tejido de lo mental. El planteamiento de Durkheim, que fue orientado hacia las representaciones, asocia lo individual a lo colectivo. Por lo tanto, generalmente lo que sentimos y expresamos, es un reflejo de lo que la sociedad -el colectivo- ha formado en el ser persona. Pero las representaciones no sustituyen a la subjetividad, en cuanto lo subjetivo es propio, único e inseparable de quien lo vive.

La separación de lo individual y lo social permite ver que la organización psíquica individual que se desarrolla en la experiencia social e histórica de los individuos, considera como las acciones de los individuos, las que son inseparables de su producción subjetiva, tienen un impacto que, de hecho se asocia, a nuevos procesos de transformación de las formas de vida y organización social.

La subjetividad, fue trabajada de forma indirecta con la Psicología y como un referente general, para designar los aspectos intra-psíquicos de las personas, que se usó indistintamente con términos como conciencia, personalidad entre otros.

De esta manera se recuperan en términos nuevos, las corrientes hermenéuticas relegadas en el otro periodo como el historicismo, Bizberg (1989), la fenomenología, la etnometodología, el interaccionismo simbólico incorporadas, principalmente a través de las teorías del discurso, Delgado (1995). A esta perspectiva se les da nombre de Hermenéuticas en sentido amplio, Gadamer, (1993), a diferencia de otros autores que solo la atribuyen a una de sus corrientes y

remiten su sentido medieval original de interpretación de textos. Es decir, la Hermenéutica es una concepción genérica acerca de la realidad y el conocimiento como lo fueron el Marxismo, el Estructuralismo o el Positivismo en otros sentidos, que tienen su eje en el problema de la comprensión del significado en particular, de entender a la experiencia como significativa, junto a este eje aparecen los problemas propiamente sociológicos de cómo se generan socialmente y se acumulan los significados, Geertz y Clifford (1991).

Cuando se alude a la subjetividad, no interesa como proceso fisiológico, psicológico ni social, es decir, como proceso de dar sentido que puede trascender lo individual, no se trata de los sentidos acumulados, si no el proceso mismo. En esta medida, es posible hablar de los campos de la subjetividad, porque contienen elementos acumulados para dar sentido socialmente, no a través de la identificación de los códigos que reduciría la subjetividad a la cultura, si no como proceso que incorpora a los códigos acumulados creando configuraciones subjetivas para una situación concreta, De La Garza (2001).

Así pues, la subjetividad, como emergente de las distintas realidades sociales, debe ser entendida, como una construcción particular que se erige como producto de una permanente interpenetración de lo individual, grupal y social, se expresa en contextos sociales específicos, como las formas de actuar, de pensar y de sentir desde las cuales se organizan y se hacen tangibles las individualidades que acompañan el recorrido de lo humano en el ceno de su mayor y más compleja construcción: la sociedad Fuentes(1990).

La subjetividad del trabajo de hombres y mujeres, dedicados a procesos productivos en sus diferentes escenarios, tiene un papel fundamental.

El manejo subjetivo se refiere a profundas experiencias de vida, trabajo y prácticas laborales de los trabajadores, sin los cuales este resultaría inexplicable. El interés de lo subjetivo surge de una trama delicada, compleja, y no solo del conflicto laboral. Las acciones simbólicas, representaciones, opiniones y la toma de decisiones componen la sugestión emocional. La respuesta a esta cuestión define la especificidad del trabajo a realizar. La subjetividad se concibe como la capacidad de interacción, intencionalidad, negociación, pero también como capacidad para

pensar, las prácticas laborales cotidianas desde el espacio de las condiciones de trabajo y ambiente laboral.

¿Cuál es la utilidad que tiene repensar la subjetividad en las investigaciones laborales? En primer lugar, permite incluir el trabajo de reflexión que realiza el investigador sobre sí mismo (autoconocimiento), de manera simultánea al reconocimiento del otro y de los otros. Esta actividad hace posible, a su vez, distinguir criterios de identificación y de pertenencia a distintos grupos de trabajadores. La subjetividad es, así mismo, una guía para descubrir el origen de los sentidos que los actores laborales producen históricamente para responder a diferentes contextos: ¿Qué son? ¿Qué necesitan? ¿Qué quieren? ¿Qué pueden ser? Es así como se concibió la subjetividad en el trabajo, engranada en un proceso personal de experiencia y representaciones del mismo, que coexisten entre la familia, la comunidad y el trabajo como tal. La subjetividad del trabajo evaluada desde diferentes escenarios, permite construir teoría para fortalecer la seguridad valorativa y el bienestar laboral.

El trabajo, desde lo divino

Las creencias y costumbres establecidas por la sociedad están asociadas a las instituciones religiosas, tal como lo señala Giddens (1999),cuando manifiesta que la religión es una fuerza que contribuye a la unidad social y que estos ideales pueden variar entre los distintos grupos sociales; en las sociedades primitivas la religión es una vigorosa fuente de altruismo, donde las creencias y prácticas religiosas producen el efecto de refrenar el egoísmo y de inclinar al hombre hacia el sacrificio y el desinterés, ya que los sentimientos religiosos conectan al hombre con algo distinto de sí mismo y lo hacen depender de poderes superiores que simbolizan el ideal.

Así se tiene que, en muchas sociedades la religión influía en todas las actividades de la vida cotidiana y en las demás normas morales, las cuales tienen caracteres de obligación y coacción, puesto que el seguimiento de fines morales no se funda exclusivamente en el atractivo de los ideales, sino que deben existir una conciencia, donde debe darse la unidad de los ideales con la moral, lo cual constituye la continuidad de la sociedad, donde las reglas morales se desarrollan y están vinculadas a las condiciones de vida social correspondiente a una época y a un lugar determinado.

Es por eso, que diferentes autores, vinculados a la sociología, analizan las consecuencias sociales de la religión, pero ninguna investigación científica, puede concluir nada acerca de la verdad última o la falsedad de las creencias religiosas. Su Santidad Juan Pablo II señala; "La religiosidad del pueblo, en su núcleo, es un acervo de valores que responde con sabiduría cristiana a los grandes interrogantes de la existencia. La sapiencia popular católica, tiene una capacidad de síntesis, vital; así conlleva creadoramente lo divino y la humano."

En el libro el Génesis, que quiere decir comienzo, (los orígenes del hombre fuera del paraíso terrenal) señala el siguiente relato: Dios sentenció al hombre con la siguiente expresión "con fatiga sacarás de ella el alimento por todos los días de tu vida"(3,17.19) por lo tanto más que un castigo, fue la enseñanza para motivarlo a realizar grandes descubrimientos a través de éste; por tanto representa una dimensión fundamental de la existencia humana no sólo como participación en la obra de la creación, sino también de la redención.

Las sociedades influenciadas por el cristianismo establecieron como elemento de castigo para los hombres el trabajo, como un instrumento para causar sufrimiento, dolor, tortura, desgracia y muchas veces asociado a una pena divina, Al respecto la Encíclica Laboren Excersens, expresa que el hombre fue hecho a imagen y semejanza de Dios en el mundo visible y puesto en él para que domine la tierra, el hombre está por ello, desde el principio llamado al trabajo. El trabajo es una de las características que distinguen al hombre del resto de las criaturas.

En otro orden de ideas, Corazón (2007) plantea que fue el castigo la consecuencia de haber pervertido el sentido de la vida humana, pero, que es el propio trabajo, el medio para poder recuperar la gracia divina. Señala este autor, que el trabajo no ha sido tratado desde esta perspectiva, pero que forma parte de las verdades, que la razón puede alcanzar por sí misma. Se puede relacionar, que el trabajo tiene connotación humana y divina. La humana constituida por sacrificio como consecuencia del castigo y la divina, por la glorificación en búsqueda de la dignidad al realizarlo sin oposición a éste.

De acuerdo con el catecismo de la Iglesia Católica: "el trabajo debe ser honrado porque es fuente de riqueza o, al menos de condiciones para una vida decorosa y, en general instrumento eficaz contra la pobreza" (cf. Pr 10,4). Hasta mediados del siglo diecinueve, la jornada laboral era de doce

a catorce horas y debido a la demanda explosiva de mano de obra, se llegó a utilizar menores y mujeres en la realización de tareas peligrosas y penosas. En las hilanderías inglesas se trabajaba normalmente un promedio de diecisiete horas diarias, González, (2006). Con el transcurrir del tiempo, las enfermedades y la toma de conciencia del hombre entre el trabajo y su salud, se inician las exigencias y la lucha por las modificaciones de las condiciones de trabajo.

Reflexiones Finales

Por supuesto en la actualidad, es trascendente las transformaciones estructurales en aspectos como el geopolítico, económico, social, cultural y financiero, dando cuenta de importantes cambios y transformaciones, como la presencia de la computadora e internet, impactando en consecuencia la "revolución de la información", que impulsa y transforma el perfil del mundo laboral, generando nuevas formas de comunicación que están cambiando las pautas laborales casi tanto como lo hicieron la aparición de las máquinas y fábricas industriales hace dos siglos.

En atención a lo señalado, son tres los aspectos fundamentales, que a modo de cierre, permite considerar desde lo subjetivo, las transformaciones que contempla la circunstancias actuales.

1. De la esfera de lo material y tangible al mundo de las ideas. En la era industrial el trabajo está orientado a la producción de bienes; en la era postindustrial el empleo gira en torno a la creación y manipulación de los símbolos e ideas.

2. La sustitución de las habilidades mecánicas por las comunicativas. La revolución industrial ofrecía oportunidades a quién aprendía un oficio. La era informática ofrece nuevas oportunidades a quienes tienen estas cualificaciones.

3. La descentralización laboral. De igual modo que la tecnología industrial, obligó a los trabajadores a concentrarse en las fábricas, la nueva tecnología informática permite trabajar, prácticamente en cualquier lugar

Todos estos aspectos que actualmente caracterizan el trabajo, produce nuevos modelos a un ritmo vertiginoso. El trabajo virtual, el teletrabajo, el trabajo electrónico, la robotización, la informatización integral, las oficinas electrónicas, son algunos de los términos que ya no resultan

extraños a las organizaciones bancarias, a las cadenas de mando entre otros modos de organización del trabajo. En los modelos nacionales de gestión, no siempre tienen en cuenta el factor humano, a pesar de la existencia de numerosas teorías, conceptos, técnicas, herramientas y sistemas orientados al hombre en el ámbito del trabajo y a pesar de ser considerado el elemento angular, al conformar con sus conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, el valioso capital de las empresas y/o organizaciones.

Referencias

Bizberg, I. (1989) *Individuos, Identidad y Sujeto*. Estudios Sociológicos. VII, 21, sept. dic. Revistas Colegio de México.

Catecismo de la Iglesia Católica. (2007).Catholic Conference Inc.Washington. USA Recuperado en noviembre 2014 de www.vatican.va/archive/catechism_sp/index_sp.html

Corazón, R. (2007). *Filosofía del Trabajo*. España: Ediciones Rialp, S.A.

De La Garza (2001). Subjetividad, Cultura y Estructura. *IZTAPALAPA 50*. Enero- Junio p. 4 Buenos Aires Argentina.

Delgado. J. (1995). *Métodos y Técnicas de Investigación en Ciencias Sociales* Editorial Síntesis. Madrid, España

Dewey, J. (1986). *Cómo pensamos.* Madrid. España: Ediciones Paidos.

Domínguez B. (2008) *Aportes críticos a la Psicología en Latinoamérica*. Ed. Universidad Guadalajara, México

Durkheim, E. (1987) *La división social del trabajo*. España: Editorial Akal.

Fuentes, M. (1990). La relación individuo-sociedad: un enfoque marxista. En: Jiménez – Domínguez B. (coord.) Aporte Crítico a la Psicología en Latinoamérica. Ed. Universidad de Guadalajara, México.

Gadamer, H. (1993). *Philosophical Hermeneutics*. Berkely. Universidad de California Press. U.S.A. pp. 83-104. Recuperado s.catholic.net/comunicadorescatolicos/576/2938/articulo.php?id=17465

Geertz, K. y Clifford, J. (1991). *El Surgimiento de la Antropología Postmoderna.* Barcelona, España: Editorial Gedisa.

González, H. (2006) Evolución histórica del trabajo. Recuperado el 01 de Mayo 2014 en: http:/www.gestiopolis.com/canales7/eco/evolucion-historica-del-trabajo.htm

Guerra, P. (2001). *Sociología del Trabajo.* Montevideo, Uruguay: Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo. Uruguay

Juan Pablo II (1981). Encíclica Laborem Exercens, para entender y reflexionar la encíclica. *Carta Encíclica sobre el trabajo humano*.

Juan Pablo II (1995). Carta Encíclica. Evangelium Vitae. *Sobre el valor y el carácter inviolable de la vida*. Roma. Italia.

CAPÍTULO 48

MOBBING: HACIA UNA COMPRENSIÓN ACTUAL DEL CONCEPTO

Anderson J. Hernández
Isis M. Díaz

Resumen

El mobbing es la presión y violencia psicológica ejercida por una o más personas hacia otra en el lugar de trabajo de forma consistente e iterativa por un tiempo prolongado mayor de seis meses. La violencia indicada puede ser ejercida por los mismos compañeros de trabajo y/o los superiores. Esta situación afecta por igual a hombres y mujeres de cualquier edad y puede llegar a causar hundimiento psicológico, ya que cuando se ejerce presión, acoso moral u hostigamiento se busca intimidar y amedrentar psicológicamente a la víctima, con la finalidad de inhabilitarla o sacarla de la organización, lo cual significa que puede llegar a ser causa de despido, de abandono voluntario del trabajo y puede incluso llegar a provocar daño psicológico irreversible con consecuencias graves como el suicidio. Atendiendo a la importancia de este concepto, se hace una revisión documental que permite extraer las trazas epistémicas del mismo con el objeto de dimensionarlo de manera efectiva con apego a los aportes novedosos y actuales para el año 2015.

Palabras clave: Mobbing, acoso moral, hostigamiento.

Introducción

Este término conocido como mobbing es proveniente de la ciencia que estudia el comportamiento de los animales, es decir, la etología, ya que se estudia la conducta adquirida por algunos animales cuando asechan a su víctima o bien al enemigo más grande con el fin de obtener la huida o muerte del animal acosado. Normalmente son un grupo de animales o pájaros que hostigan a otro animal, como por ejemplo: los zamuros, que cuando intuyen que un animal está a punto de morir lo asechan y hostigan de tal manera que éste termina muriéndose presionado de ver estos animales rondándole

o dando vueltas para comerlo. Con frecuencia sucede este tipo de acoso en las empresas buscando que la víctima se sienta presionada, hostigada e indefensa para que termine con la relación laboral.

El mobbing es un fenómeno cada vez más preocupante, debido a que constituye una guerra psicológica en el lugar de trabajo que cobra millones de víctimas en todo el mundo. Es un problema que se observa en el entorno laboral, por ello la salud y la seguridad en el trabajo cobran gran significancia en el estudio del mismo y por ende, en El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

El hombre es un animal social, y por lo tanto, uno que responde a las tendencias de competición que se observan en animales sociales, es por ello que se razona que existen motivos biológicos y psicológicos para la agresividad. De esta conducta nacen situaciones difíciles, que conllevan a un enfrentamiento de intereses y valores considerados importantes, dándole lugar al conflicto, éste se refiere a una situación en la que dos o más personas no están de acuerdo con la forma de actuar de una de ellas, o con que una de ellas tome las decisiones.

Los ejecutantes de este fenómeno muchas veces buscan encubrir su mediocridad o inferioridad en el trabajo, todo esto debido al miedo e inseguridad experimentado en la práctica de sus funciones, bien sea porque ven en este caso a la víctima, como una amenaza latente por el hecho de ser brillante en su trabajo.

Modalidades del Mobbing

Según Mena (2008:600), "la primera manifestación del mobbing, suele ser que la víctima es objeto de las críticas sistemáticas, feroces e injustificadas hacia su trabajo, su aspecto físico, o sus ideas o planteamientos con relación al trabajo que realiza."

Para entender en un contexto más claro el término de mobbing, es determinante exponer algunas modalidades o diversas maneras utilizadas por el acosador hacia su víctima, entre ellas se pueden mencionar:

- Gritos, insultos e humillaciones.
- Burlas consecuentes.

- Tratos discriminatorios e indiferentes.
- Saboteos en su trabajo bien sea revisando sus documentos para eliminarlos y colocar errores en los mismos.
- Criticar su trabajo ante otras personas para ridiculizarlo.
- Calumniar a la víctima en la empresa buscando manchar su reputación.
- No valorar ni reconocer el esfuerzo realizado por la víctima.

En las organizaciones estas modalidades o acciones del mobbing cada vez se hacen más frecuentes, donde, las mujeres en estado de gravidez, se ven totalmente expuestas, siendo víctimas constantes de ataques y señalamientos que inciden perjudicialmente en su bienestar tanto físico como mental, conllevando a la decisión de abandonar involuntariamente los puestos de trabajo.

Ahora bien, el mobbing visto desde cualquiera de sus elementos puede darse en diversas situaciones sociales, no sólo en el ámbito laboral, que según Martínez (2003) puede ser mediante los siguientes escenarios:

A) Privacidad o lejanía del control público o del estado de derecho.

B) Clausura o restricción de las posibilidades de abandono del escenario.

En este sentido, se puede apreciar que muchas de las organizaciones buscan o intentan controlar las conductas de sus trabajadores privando así la libertad de actuación y escondiendo ante la luz los malos tratos, burlas, humillaciones o factores de acoso que se presenten en algún miembro de la organización, todo esto con la finalidad de no quedar mal parados logrando más bien una pésima organización del trabajo.

Continúa Martínez (2003) al señalar que "estas dimensiones de la situación, no son cuestión de todo o nada, caben diferentes grados. Cuanto más altas sean éstas en las direcciones apuntadas, mayor gravedad podrá alcanzar el acoso; aquí sí, hasta donde sabemos, rigen las relaciones lineales" (en línea).

Así, las dos primeras son especialmente duras para las mujeres en estado de gravidez: la situación de privacidad se prolonga más allá del equipo de trabajo, en toda la institución, por cuanto tenga

una pseudo (supuesta) legislación propia, unida a la inhibición del público o del estado para intervenir en los asuntos internos, o sólo sobre los productos; o peor aún, de una dimensión de un producto, como el dar empleo.

En cambio en último escenario, Martínez (2003) señala que:

> Los riesgos son similares en toda la población de una misma cultura o valores; en todo caso son especialmente altos para todos en la cambiante y tensa actualidad, por la limitada intervención pública exclusivamente sobre los resultados (económicamente cuantificados y paralela inhibición sobre los procesos, sin que la comunidad o los individuos hayan asumido o aprendido su dosis de autocontrol; más bien parecen estarse desaprendiendo autocontroles previamente asumidos, tildándolos de anticuados; sin sustituirlos por ningún otro. (En línea)

Lo más grave de la situación es la impunidad, ya que el acoso moral que sufre un empleado de su superior y/o compañeros, es un hecho difícil de probar, bien sea porque el acosado tiene miedo de perder su trabajo si denuncia el hecho de acoso moral ejercido por algún superior o porque de la misma manera se sienta atemorizado de que los demás compañeros apoyen las modalidades de acoso ejercidas por el compañero de trabajo y que de alguna manera la víctima se sienta con mayor presión y desamparado ante todo.

Acoso moral en el trabajo

En los últimos años el fenómeno del acoso moral también conocido como psicoterror ha cobrado una importancia inusitada, así pues ya empiezan a observarse iniciativas tendiente a contextualizar el fenómeno en el plano jurídico, de ahí la movilización de especialistas en medicina del trabajo, juristas, sindicalistas, psiquiatras, psicólogos y psicosociólogos para crear asociaciones, páginas de ayuda en internet y diversos eventos de apoyo a las víctimas, entre las que principalmente se encuentran mujeres, personas mayores de 50 años e individuos con alguna peculiaridad, diferencia o defecto físico.

Hirigoyen (2004) lo define como:

> El inicio del acoso moral suele producirse a raíz de un cambio, bien en la organización (reestructuración, cambio de jerarquía o de la política de la

> empresa) bien en la vida de la persona objeto del acoso (baja prolongada por enfermedad, embarazo, formación) (en línea)

Sin embargo hablar de acoso moral en el trabajo es un tema de alto riesgo; por la dificultad de probarlo puede llegar a confundirse con estrés profesional, falta de tiempo, conflicto abierto, desavenencias con explosiones momentáneas derivadas de la presión o de las malas condiciones de trabajo.

En primera instancia, lo que caracteriza al acoso es la continuidad, el psicoterror representa un ataque sutil pero permanente dirigido a erosionar imperceptiblemente la autoestima y la salud física y mental de la víctima al punto que sólo ella misma y el agresor son capaces de detectar el grado de violencia que marca sus relaciones de trabajo. Tristemente, los espectadores rara vez intervienen, convirtiéndose en cómplices pasivos que por miedo o indiferencia prefieren mantenerse al margen a pesar del ostensible deterioro de la víctima.

Vinyamata (2004:26) señala que:

> El pernicioso efecto de este comportamiento repetitivo es la configuración de una personalidad patológica que ha validado, mediante la experiencia práctica de años de acoso (que funciona a modo de refuerzo), este tipo de comportamiento como algo efectivo para enfrentarse a sus profundos complejos, así como al miedo y la inseguridad que siente ante el entorno y ante sí mismo. (En línea)

Este comportamiento puede verse reflejado sobre todo mediante la manipulación de la víctima y de su entorno, es decir, de los demás compañeros de trabajo presentes en la organización, con el fin de lograr que los mismos permanezcan callados sin tornar comentario alguno de la situación para poder lograr el objetivo de acabar con la víctima, es así como Carriaga (2002), explica la situación de manipulación que está sumergida dentro del acoso moral en el trabajo:

> El acosador para llevar a cabo su plan de destrucción de la persona designada como diana necesita manipular a los que rodean a la víctima a fin de que le ayuden a conseguir su objetivo o bien de que no le pongan trabas. Para ello usa la comunicación como herramienta de manipulación a través del uso constante de la contradicción entre lo percibido y lo verbalizado. Por tanto podemos afirmar que en un proceso de acoso la paradoja surge tanto a nivel del lenguaje como a nivel de la conducta. Entendiendo paradoja como la incongruencia oculta. En el

> lenguaje esta manipulación se manifiesta en las definiciones paradójicas y en la conducta se concreta en las paradojas pragmáticas. Las paradojas pragmáticas son las que surgen en el curso de las interacciones y determinan la conducta y son posibles dividirlas en instrucciones paradójicas y en predicciones paradójicas. (En línea)

En la manipulación hay un planteamiento falso. El discurso falso está compuesto de insinuaciones y de asuntos silenciados, se ponen en circulación malos entendidos que pueden explotar en beneficio del acosador. Entre los planteamientos estratégicos el manipulador usa la mentira y la falsedad mediante una exposición de motivos que altera la verdad o la silencia. El argumento de un manipulador incluye siempre una falsedad, llegar a descubrirla es dejar al manipulador sin ese argumento, con ello el manipulador habrá de esforzarse en buscar otro argumento que justifique su accionar, y en él volverán a existir falsedades, que deberán ser sacadas a la luz y hacerlas evidentes.

Ciertamente el acoso moral alcanza expresiones; el lenguaje es una técnica muy importante a tomar en cuenta al momento que el acosador va a ejercer el acoso, en este caso, se busca por medio del lenguaje la manipulación perfecta de la víctima, es allí cuando el acosador utiliza la técnica de la seducción, Carriaga (2002) lo explica de la siguiente manera:

> Es necesario comprender EL PODER SEDUCTOR DEL ACOSADOR. En el registro de la comunicación perversa, hay que impedir que el otro piense, comprenda, actúe. Entendemos como "el otro" tanto a la víctima como al entorno (compañeros, jefes, subalternos,..). La manipulación perversa engaña con insidias. El lenguaje se pervierte; cada palabra oculta un malentendido que se vuelve contra la víctima elegida. Cuando una interacción asimétrica y destructiva de este tipo arranca entre dos personas, lo único que hace es amplificarse progresivamente, a menos que una persona exterior intervenga enérgicamente. (En línea)

Así pues, se refleja el comportamiento hostil adquirido por el acosador para manipular no sólo a la víctima sino también al entorno como se explicó anteriormente, esta forma de acoso moral tiene gran incidencia en la persona que será víctima de acoso, ya que en esta etapa es cuando el acosador busca ganarse la confianza tanto de su entorno como la de la propia víctima.

El procedimiento preferido por el manipulador es la maledicencia. En la maledicencia se utiliza la calumnia, la mentira y las insinuaciones malintencionadas. De esta manera Parés (2006) indica que:

> La estrategia utilizada por el manipulador para conseguir el descrédito de la víctima es el uso de la rumorología, del hipercriticismo y de autodefinirse como abanderado de una "noble causa" que justifica la utilización arbitraria de la violencia. Quien acosa utiliza información privilegiada para dañar. Realiza un uso exclusivo de opciones contrapuestas, incurriendo en el engaño de decir que son excluyentes. (En línea)

Comunicación negativa

Kucharsky (2009) indica que: "La comunicación negativa proviene de una actitud mental, también negativa que pretende proyectar los propios defectos a la pareja comunicativa". (En línea)

Aquí entran los actos de no-comunicación, como ignorar un saludo, no responder a una pregunta, actuar como si determinada persona no estuviera presente, o también comunicarse mediante malas palabras o ataques verbales, lo que quiere decir que no se cumple con un feedback o una comunicación asertiva la cual es imprescindible en las organizaciones.

Al mismo tiempo que existe negación a la comunicación directa con la víctima (se le niega el saludo, no se le habla,..) existe mucha comunicación sobre ella por detrás, y parece un aumento de la calumnia y de la malidecencia por la espalda, se instaura la estigmatización.

Una de las maniobras para destruir a un profesional en el trabajo es limitando su comunicación a través de impedimentos para expresarse, decir lo que le gusta o no le gusta, quizá otorgándole excesivo trabajo para que la persona víctima de acoso no tenga tiempo libre para hablar o recrearse, así lo explica Carriaga (2002):

> Limitar su comunicación: el acosador impone con su autoridad lo que puede decirse o no. A la víctima se le niega el derecho a expresarse o a hacerse oír.
>
> Limitar su contacto social: no se dirige la palabra a la víctima, procurando además que nadie lo haga. Se le cortan las fuentes de información, se le aísla físicamente de sus compañeros. (En línea)

El acoso moral en el trabajo se encuentra inmerso dentro del mobbing y en este caso, el acosado puede venir percibiendo por parte del acosador, gestos de rechazo que impiden su socialización dentro de la organización, comunicación inadecuada mediante malas palabras como insultos y comentarios que degraden la vida laboral de la persona, además de constantes agresiones verbales, restricciones comunicativas y a su vez la víctima puede estar sujeta a ser ignorada constantemente en el trabajo, es así como ésta puede llegar a verse envuelta por un cuadro depresivo y un proceso de desvaloración en el trabajo, donde lo más probable es que la persona se consuma en la desesperación, deterioro, e inseguridad logrando así, bajas en el rendimiento laboral.

Existen determinados factores que incrementan la probabilidad de acoso moral; una de ellos es cuando las organizaciones experimentan cambios repentinos en relación a: jerarquía, políticas de dirección, conflictos de roles, empleo inseguro, niveles extremos de exigencia laboral.

El acoso moral se puede agravar debido a factores individuales y de situación, como la discriminación, la intolerancia, problemas personales, embarazo. González (2006) en su estudio establece que:

> El fenómeno afecta a un 70% de mujeres en comparación con un 30% de hombres, siendo las mujeres más afectadas las pertenecientes a minoría raciales, las discapacitadas, las mujeres con una orientación sexual diferente y las embarazadas. Existen factores de riesgo para ser víctimas de acoso moral: personas atípicas, personas demasiado competentes, sin una red social de apoyo, representantes sindicales, mujeres embarazadas, mayores de 55 años, víctimas inocentes en el sentido del chivo expiatorio, etc. (En línea)

A manera de conclusión

En el estudio sobre la problemática organizacional con respecto al mobbing se pudo validar la importancia que tiene el análisis y evaluación continua del desempeño de cada uno de los integrantes de la organización a través de un estudio de actitudes y comportamientos reflejados por todos, ya que mediante esta modalidad es posible llevar un control y prevención de cualquier situación o sospecha que indique la existencia de los elementos causales del mobbing, como lo son, el acoso moral u hostigamiento en el trabajo, la violencia psicológica y la violencia laboral. Una mala gestión organizacional afecta considerablemente la estabilidad del clima y ambiente laboral,

ya que al presentarse situaciones que desequilibren la salud bien sea física y/o mental de cualquier persona trabajadora se van formando conflictos capaces de generar desestabilidad en el sistema de trabajo rompiendo las comunicaciones e inhibiendo el pleno desenvolvimiento de la persona afectada y su entorno además de la armonía en la empresa.

Así mismo, cuando la persona llega a presentar afecciones en su salud y se determine que sea a consecuencia de mobbing y esta requiera dar por terminado la relación de trabajo tiene todo el derecho de solicitar los debidos beneficios e indemnizaciones correspondientes por ser víctima del mismo, debido a que aunque no esté estipulado en las leyes venezolanas como enfermedad profesional, es considerado como una manifestación de discriminación, agresión, acoso psicológico, entre otras, lo que viola la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y las leyes laborales vigentes.

Cabe destacar que cuando se presenta el fenómeno y se determina que es considerado como enfermedad profesional por sus manifestaciones, la persona tiene todo el derecho de solicitar el retiro justificado y en caso de que el mobbing haya sido ejercido por su jefe ésta puede estipular que es un despido indirecto negando la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo sin derecho a percibir ninguna indemnización. He aquí la importancia de incluir charlas de concientización hacia los trabajadores y la creación de una gestión de conflictos y a su vez incluyendo en las políticas y reglamentos de la empresa el respeto mutuo y penalización dentro de la organización que eviten el desarrollo del mobbing mediante cualquiera de sus elementos para que de esta manera no existan repercusiones en los trabajadores y en la organización. Por lo cual a la empresa le conviene ejecutar planes de acción para evitar y corregir cualquier caso de mobbing presente, ya que estas situaciones afectan los costos organizacionales y el desempeño de todo el personal presente en ella porque se crea desconfianza en los compañeros de trabajo y apatía además de otros elementos.

Referencias bibliográficas

Carriaga, Hugo (2002).Mobbing, Violencia Laboral, Acoso Psicológico. Artículo en línea.Disponible:http://www.mobbingacosopsicologico.com/.wg_generado_06.html?rand=151438b.Consulta: 2009, Enero 25

Hirigoyen, Marie (2004). El Acoso Moral, El Maltrato Psicológico En La Vida Cotidiana". Artículo en línea. Disponible: http://www.el-refugioesjo.net/hostigamiento/acoso.htm. Consulta: 2008, Junio 25.

González, Mervy (2006). Una Nueva Causal de Retiro Justificado del Trabajo: The Mobbing (Psicoterror, Acoso Sexual y Estrés Laboral). Universidad del Zulia. Maracaibo. Venezuela.

Kucharsky, Eduardo (2009). Efectos y fracasos producidos por la comunicación negativa. Artículo en línea. Disponible: http://www.eldiario.net/noticias/2009/2009_02/nt090228/6_06clt.php. Consulta: Marzo, 02.

Landin, Alicia (2006). Reflexiones y Apuntes sobre el Acoso Moral y la Mujer Embarazada. Artículo en línea. Disponible: http://www.acosomoral.org/pdf/embarzacos.PDF. Consulta: 2014, Enero 16.

Martínez, Francisco (2003). Elementos y dinámica psicosocial del Acoso Institucional/Grupal: Cómo prevenirlo y neutralizarlo. Artículo en línea. Disponible: http://www.acosolaboral.net/ articulos-acoso-laboral/fuertes-martinez-francisco-dinamica-mobbing-prevenirlo.html. Consulta 2014. Noviembre 22.

Mena, Carla (2008). El Derecho del Trabajo en los Albores del Siglo XXI. Revista Derecho del Trabajo, (5), 595-612.

Parés, Marina (2006). Detección del acosador a través del lenguaje. Artículo en línea.Disponible:http://www.anamib.com/mapa%20y%20territorio/deteccion.htm Consulta: 2014, Noviembre 15.

Vinyamata, Eduard (2004). Guerra y Paz en el Trabajo. Libro en línea. Disponible: http://books.google.co.ve/books?id=tvmxDQZALB4C&printsec=frontcover&dq=Guerra+y+paz+en+el+trabajo&ei=74fvSfvkGo6WMtu0sK8B. Consulta: 2014, Noviembre 18.

CAPÍTULO 49

DIÁLOGO SOCIAL:
ACTORES LABORALES Y RELACIONES LABORALES

Yorman Castillo
Rolando Smith

Resumen

El Sistema de Relaciones Laborales tiene como propósito establecer mediante acuerdos, negociaciones, regulaciones, las condiciones de empleo, salario, seguridad social, salud ocupacional que rigen una sociedad centrada en el mundo del trabajo. En este contexto, el objetivo de la presente investigación es: Analizar el diálogo social en las relaciones laborales como mecanismo para la consecución de acuerdos entre los actores laborales. Para el desarrollo del mismo, se caracterizó el sistema de relaciones laborales en sus distintas ópticas, centrado en el aspecto del trabajo decente promovido por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Se diseñó una estrategia de investigación centrada en los actores laborales desde una perspectiva cualitativa, y descriptiva con informantes claves del sistema de relaciones laborales (Estado, empresarios, trabajadores y expertos). Del análisis del discurso de los distintos factores se puede afirmar que: El sistema de relaciones laborales venezolano requiere del reconocimiento mutuo de los actores que forman parte del sistema, y de esta manera, a través del diálogo social establecer negociaciones en materia económica, laboral, legal, social y cultural, que apuesten a el progreso, el bienestar de la sociedad, mediante condiciones de trabajo basadas en justicia, igualdad, en un contexto democrático, y de libertad.

Palabras clave: Sistema de relaciones laborales, actores laborales, diálogo social, trabajo decente.

Introducción

En concordancia a las directrices que emana la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las relaciones laborales se caracterizan por articular tres intereses: los del Estado, los del sector empleador y los pertenecientes a los trabajadores, y el diálogo es el mecanismo para ello. Dicho diálogo requiere, en función de su viabilidad, la existencia de actores laborales independientes y autónomos con el propósito de mantener el equilibrio en las relaciones del trabajo. Particularmente los trabajadores son titulares de una serie de derechos y beneficios laborales que ameritan ser protegidos y amparados.

Los trabajadores precisan de instituciones guiadoras que comprendan sus necesidades y aspiraciones en términos de la mejora sistemática de su calidad de vida, que los defiendan frente a los atropellos de los empleadores públicos o privados, que los protejan de eventualidades, como por ejemplo: riesgos laborales, despidos injustificados, entre otros, esas instituciones revisten carácter sindical.

La OIT (2012; en línea), plantea que: "Cuando los procesos de diálogo social son positivos, poseen las grandes virtudes de resolver inconvenientes en asuntos económicos y sociales, desarrollan una óptima gobernanza, avanzan en los procesos de paz y en la estabilidad social e industrial"

Venezuela para el año 2015 atraviesa momentos difíciles en términos políticos, económicos, sociales, y laborales. Tanto es así que, el Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social (OVCS), reporta en sus estudios un alto porcentaje de conflictividad en el país, lo cual desde el año 2013 hasta la actualidad el 40% de los conflictos son laborales: Libertad sindical, trabajo decente, discusión de convenciones colectivas, cumplimiento de clausulas colectivas, y pago de pasivos laborales son las exigencia de mayor demanda de los trabajadores. A través de los años ha sido difícil acceder a un trabajo formal, y el mismo producto de la inflación que sufre el país se ha precarizado.

El diálogo social en las relaciones laborales, como mecanismo para la consecución de acuerdos entre los actores laborales, es una instancia privilegiada en la construcción del trabajo digno A su vez se busca demostrar las virtudes que posee el fenómeno en estudio para la mejora sistemática

de los derechos colectivos y laborales de los trabajadores, entendiendo que, el mismo requiere de condiciones para establecerse exitosamente y cada actor que forma parte del sistema de las relaciones del trabajo coadyuven a fomentar espacios laborales donde los trabajadores cuenten con una protección social mediante un sistema de seguridad social y salud laboral optimo, con ingresos que le permitan tener calidad de vida, sus derechos sean respetados, y mediante un diálogo social se canalicen adecuadamente los intereses individuales y colectivos que cada actor desde su condición laboral representa .

Por ello, la importancia de esta investigación, en destacar el objetivo del diálogo social en las relaciones del trabajo y promover su importancia como un factor clave para establecer comunicación entre los actores ,donde cada uno pueda expresar sus inquietudes, inconformidad, exigencias, sus propuestas y de este modo generar consensos desde la participación democrática, minimizando los conflictos laborales, la violencia en los espacios de trabajo y aumentando las buenas relaciones entre los trabajadores y empleadores , ya que el diálogo social es un eje fundamental para la mejora sistemática tanto de la organización como de las condiciones de trabajo.

Camino transitado como estrategia metodológica

La naturaleza de la presente investigación es de carácter cualitativa –descriptiva. Ésta permitió recaudar ampliamente información a través de informantes claves. Se seleccionó investigar bajo este enfoque debido a que se consideró el modelo apropiado para indagar sobre las experiencias y opiniones de los entrevistados, desde su condición como actores laborales enfocándose en el estudio del diálogo social. Fue necesario utilizar herramientas que permitieron recolectar la mayor cantidad de información necesaria, con el fin de obtener un conocimiento más amplio del fenómeno estudiado. Los instrumentos utilizados fueron: La revisión documental y la entrevista a profundidad. Para llevar a cabo las entrevistas, fueron seleccionados informantes claves quienes desde el rol que representan en el sistema de las relaciones del trabajo en la región, fue oportuno involucrarlos y conocer sus puntos de vista, sus opiniones sobre el fenómeno en estudio. Tales informantes claves fueron (3) actores laborales de la región, la profesora e Inspectora del trabajo Thania Oberto, el profesor Froilán Barrios miembro del Frente Autónomo en Defensa del Empleo,

el Salario y el Sindicato (Fadess). El presidente de FEDECÁMARAS Carabobo Damiano del Vescobo y (1) experto de las relaciones del trabajo, profesor Antonio Romero Milano.

Se realizó una guía de entrevista formada por 8 preguntas principales, extraídas de los objetivos que conforman la investigación, fueron las siguientes:

Diálogo social y condiciones de Trabajo.

Diálogo social y Relaciones laborales.

Actores laborales.

Diálogo social y trabajo decente.

Parámetros para la construcción del diálogo social.

Sostenibilidad del diálogo social.

Institucionalización de las relaciones laborales mediante el diálogo social.

Diálogo social en Venezuela.

Una vez recaudada toda la información se procedió a realizar un cuadro categórico comparativo de opiniones, el cual consiste en establecer comparaciones entre las percepciones y respuestas que cada informante clave emitió en relación a la categoría, lo cual gracias a la aplicación de esta técnica fue posible hacer una triangulación entre las apreciaciones de los distintos actores, donde encontramos coincidencias y discrepancias entre los criterios que exponen los diversos informantes claves.

Hallazgos relevantes / discusión de resultados

De las disertaciones de cada uno de los informantes se obtuvieron los siguientes argumentos:

Diálogo social y condiciones de Trabajo: Los informantes claves coincidieron en que, el diálogo social es fundamental para establecer condiciones de trabajos justas, donde los actores laborales

representados por los trabajadores, empresarios y representante del Estado a través del diálogo tripartito como lo emana la OIT en el convenio suscrito por Venezuela puedan confrontar ideas, propiciar acuerdos y de esta manera establecer los parámetros que deben regir el proceso productivo de la sociedad.

Diálogo social y Relaciones Laborales: Para los informantes claves, es de vital importancia que los actores laborales se reconozcan, debido a que en la actualidad no hay un verdadero reconocimiento a los legítimos representantes de los sectores de los trabajadores y empresariales. El diálogo social ha tenido una notable disminución y eso se evidencia en la alta conflictividad laboral que hoy día viven las relaciones laborales.

Actores laborales: Los entrevistados afirman que el diálogo social tripartito está compuesto por la representación de los trabajadores, la del Estado como legislador, y la representación del patrono o empresarios. La relación tripartita nacional no existe debido a un distanciamiento de los actores por acciones políticas y una agenda del Estado que ha debilitado los sindicatos .A su vez el mismo ha incorporado nuevos actores al sistema del trabajo

Diálogo social y trabajo decente: El trabajo decente trae consigo una serie de elementos, entre ellos se ubican la: estabilidad en el trabajo, derecho a la sindicalización, derecho a huelga, protección al trabajo infantil, protección al trabajo forzoso, salario mínimo. En Venezuela paradójicamente existen estos derechos, pero que, producto del poco acceso que actualmente existe al trabajo formal, el trabajo informal agrupa un 40, 45% de la población activa que está trabajando. En la informalidad no existe ningún tipo de protección social, y es una forma de sobrevivencia de quienes se dedican a esa labor, por lo que la falta de un diálogo social a traído como consecuencia la precarización de la actividad laboral donde una parte de la población que trabaja en la economía informal está totalmente desprotegidos.

Parámetros para la construcción del diálogo social: El diálogo requiere de condiciones para que pueda establecerse, los informantes afirman que el primer condicionante del mismo es que los actores deben reconocerse mutuamente, requiere de tolerancia, de empatía, y que los actores confíen en el diálogo. El reconocimiento es importante para el establecimiento de acuerdos, situación que ha mermado en Venezuela debido a que el Estado ha desarrollado una política de

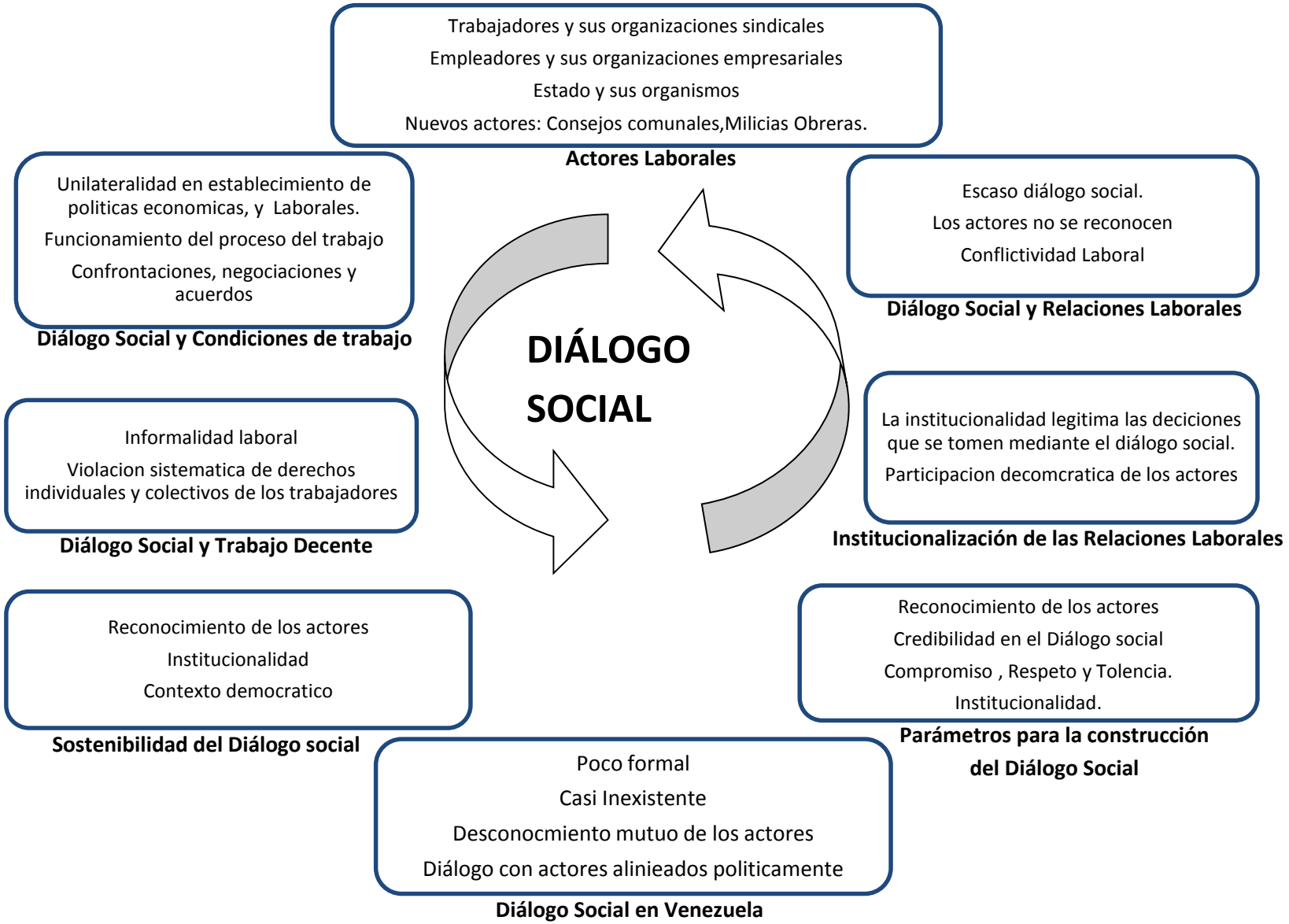
desconocimiento de los sindicatos. Es necesario que el Estado promueva instancias de reconocimiento legítimo a través del diálogo tripartito.

Sostenibilidad del diálogo social: Los informantes concuerdan en que, el elemento fundamental, básico y prioritario de la existencia del diálogo social es el reconocimiento muto de los actores, debe existir respeto, reconocimiento y no imposición de doctrinas. Es una herramienta importante para revitalizar el país, para ello es necesario la credibilidad entre los actores y el compromiso de contribuir, de aportar. Es importante que sea una política permanente del Estado, demostrable en las leyes laborales.

Institucionalización de las relaciones laborales mediante el diálogo social: Son necesarias tres cosas primero: crear un clima apropiado para desarrollar el diálogo, credibilidad, y tercero que los actores se sinceren. El diálogo social le da contenido e institucionalidad a las relaciones laborales, a su vez, disminuye los niveles de conflictividad laboral y promueve la resolución de conflictos. En la actualidad producto de la falta de un diálogo social formal con los actores legítimos, el diálogo en las relaciones laborales carece de institucionalidad.

Diálogo social en Venezuela: Los informantes claves concuerdan en que: El diálogo social en el país está en medio de una confrontación de dos ideologías, dos proyectos, dos formas de ver la economía, la gente espera que exista una redefinición de las políticas económicas, sociales y laborales, que siga la protección a los trabajadores y se espera que se rescate la legitimidad de la representatividad. Todo ello va a depender de lo que pase en el campo político, por que las relaciones laborales no están exento de ello. En Venezuela no existe un diálogo social, el mismo debe tener una formalidad y no existe.

Los aspectos categorizados es posible expresarlos a través del siguiente cuadro síntesis de los argumentos y posicionamiento conceptual del diálogo socio laboral:


Trabajadores y sus organizaciones sindicales
Empleadores y sus organizaciones empresariales
Estado y sus organismos
Nuevos actores: Consejos comunales,Milicias Obreras.
Actores Laborales
Unilateralidad en establecimiento de politicas economicas, y Laborales.
Funcionamiento del proceso del trabajo
Confrontaciones, negociaciones y acuerdos
Diálogo Social y Condiciones de trabajo
Escaso diálogo social.
Los actores no se reconocen
Conflictividad Laboral
Diálogo Social y Relaciones Laborales
DIÁLOGO SOCIAL
Informalidad laboral
Violacion sistematica de derechos individuales y colectivos de los trabajadores
Diálogo Social y Trabajo Decente
La institucionalidad legitima las deciciones que se tomen mediante el diálogo social.
Participacion decomcratica de los actores
Institucionalización de las Relaciones Laborales
Reconocimiento de los actores
Institucionalidad
Contexto democratico
Sostenibilidad del Diálogo social
Reconocimiento de los actores
Credibilidad en el Diálogo social
Compromiso , Respeto y Tolencia.
Institucionalidad.
Parámetros para la construcción del Diálogo Social
Poco formal
Casi Inexistente
Desconocmiento mutuo de los actores
Diálogo con actores alinieados politicamente
Diálogo Social en Venezuela

A manera de conclusión

El diálogo social el mecanismo vital para poder fomentar el trabajo decente, y de esta manera brindar espacios de trabajo seguros, saludables, con una protección adecuada a los trabajadores, donde obtengan ingresos económicos acordes al trabajo realizado, cuenten con centros de salud para la atención médica, donde exista protección al trabajo forzoso, y se erradique el trabajo infantil. Para ello es indispensable establecer mesas de trabajo, mecanismos de negociación, y de esta manera darle protección a quienes cuentan con un trabajo formal y a su vez tratar de disminuir la informalidad laboral la cual recoge un 40,5% de venezolanos los cuales están totalmente desprotegidos. El diálogo social permite disminuir los conflictos colectivos, las confrontaciones, la violencia laboral y re direcciona esas acciones hacia el entendimiento, el consenso y posteriormente acuerdos mediante negociaciones libres e independientes.

El estado del diálogo social en el país en la actualidad es casi inexistente, y esto se debe a que no existe un reconocimiento entre los actores que forman parte del sistema. En la actualidad el Estado ha creado nuevos actores alineados a su gobierno, y aislados de una legitimidad representativa negocia con esos sectores aislando a los auténticos actores legítimos e institucionalizados. Situación que ha distanciado aún más el diálogo entre las partes. Es importante destacar la necesidad que poseen los venezolanos de que quienes se encargan de diseñar las políticas económicas y laborales, en este caso por los trabajadores los representantes sindicales agrupados en federaciones o centrales, lo empresarios o empleadores representados a través de cámaras de comercio y federaciones y el Estado representado a través de su poder ejecutivo de que se reconozcan, establezcan mesas de trabajo, se planteen opciones para brindar a la población una mejor economía que le permita tener mayores y mejores empleos, con salarios justos, protegidos socialmente, y en condiciones laborales sustentables. El tema del trabajo decente es un propósito incluido dentro de un esquema de desarrollo social integrado que, toca todos los aspectos de la vida social. Se trata de desarrollar una plataforma de empleos de calidad suficientes con salarios equitativos, justos y con seguridad social integral, bajo la vigilancia y contraloría de los actores socio laborales. Urge la necesidad en la actualidad de que los actores se desprendan de sus intereses partidistas y trabajen en conjunto en pro del bienestar y el progreso de los venezolanos.

La política, la economía, las leyes, el ámbito social, el ámbito cultural influye directamente en las relaciones laborales, por lo que todo gira en torno al método de subsistencia del ser humano el cual es el trabajo, y en función a ello es de vital importancia destacar que si el trabajo es el mecanismo de vida de la sociedad se hace imperante acuerdos entre los actores para la protección del mismo y esto es posible solo mediante el diálogo social.

Referencias bibliográficas

Observatorio Venezolano de la Conflictividad Social (2012-2013). Informe anual de la conflictividad social en Venezuela. Documentos en línea disponible: http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wpcontent/uploads/013/01/Conflictividad-Social-en-Venezuela-en-2012.pdf, http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wpcontent/uploads/2014/01/conflictividad-Social-en-Venezuela-en-2013.pdf. Consultado: 2014, junio 13

OIT (2012). El Diálogo Social. Programa Regional para la Promoción del Diálogo Social y la Cohesión Social en América Latina. Documento en línea disponible: http://dialogosocial.oit.org.pe/?page_id=8. Consultado: 2014, junio 14.

CAPÍTULO 50

HUELGA Y SALUD EN VENEZUELA

Yomar Bracho Díaz

Resumen

La realización del presente estudio tuvo como propósito central ofrecer una visión contemporánea sobre la huelga y la salud en Venezuela, En virtud, a que se consideró que estos puntos se imbrican, complementan y determinan dialécticamente, muy a pesar de la aparente dicotomía positivista de ambas nociones. Para tal fin, se desarrolló una investigación esencialmente documental de carácter descriptivo. De dónde se derivó que la huelga, además de ser un instrumento de lucha y defensa, legal, legítimo, consciente y democrático, propende a garantizar mejoras en las condiciones de trabajo. Así como el equilibrio y armonía en la relación obrero-patronal, la justicia laboral, la paz y la satisfacción de necesidades fundamentales. Es canal ductor para la promoción del individuo en la sociedad, debido a que a través de su ejercicio éste va adquiriendo conocimientos acerca de los deberes y derechos inherentes a su ciudadanía. Y que la concreción de tales derechos para la clase trabajadora redunda en la salud física y mental, el desarrollo humano y económico. En consecuencia, la limitación de este derecho trae aparejado conflictos entre los obreros y los empleadores, situación que impacta directa o indirectamente los niveles de productividad de las organizaciones.

Palabras Clave: Huelga, Salud, Condiciones de Trabajo, Necesidades Fundamentales.

Introducción

El producto que a continuación se presenta tiene como propósito central ofrecer una visión contemporánea sobre la huelga y la salud en Venezuela. Se estima que estos puntos esenciales se imbrican, complementan y determinan de manera dialéctica, motivado a que ambos ejes coinciden

asombrosamente desde sus posturas teleológicas, muy a pesar de la aparente dicotomía positivista de ambas nociones, de donde deviene la inherencia y conexidad entre ambas categorías de análisis, que en apariencia pertenecen a mundos ajenos, disímiles, como el laboral y el salubrista.

Como se deja bien claro a lo largo de la presente contribución, la huelga constituye un instrumento de lucha reconocido a los trabajadores, para la conquista, conservación, optimización y adecuación de factores sociales, económicos y laborales, que aseguren al trabajador y a su familia la satisfacción de necesidades y condiciones vitales para el desarrollo humano, verbigracia: paz, salud, salario justo y suficiente, atención médica integral de calidad, educación, vivienda , alimentación, recreación, seguridad, medio ambiente sano y equilibrado, entre otros. La concreción de estos satisfactores en el plano fáctico coadyuva favorablemente a un adecuado estado de bienestar biológico, psicológico y social de los trabajadores y sus familias, es decir en su salud física y psíquica respectivamente.

En consecuencia constituiría un grave error obstaculizar, desconocer o estigmatizar a la huelga como mecanismo de lucha y presión de los trabajadores. Debido a que más allá de defender y conquistar proventos o condiciones favorables para la clase trabajadora, la huelga lo que pretende es abundar en salud y por antonomasia en vida a través de este canal ductor. En tal sentido, desentender a la huelga sería atentar con el desarrollo de las personas y de los pueblos. Finalmente Juan Ignacio Ramos en el prólogo a la obra Huelga de Masas, Partido y Sindicato cuya autoría pertenece a Rosa Luxemburgo (2003) sentencia que: “Las huelgas son una gigantesca escuela de aprendizaje para los trabajadores, donde se educan y elevan su nivel de conciencia, una escuela política viva donde todos los programas se someten a discusión.” (p.11) En consecuencia la huelga como praxis constituye un mecanismo de autoformación de la clase trabajadora. Debido a que permite a esta adquirir conocimientos socio-políticos, jurídicos y organizativos, que redundarán en la formación o concienciación integral del trabajador.

Nociones Dogmáticas y Jurídicas de la Huelga

La huelga, categoría social conocida también como paro, interrupción, detención, inactividad o cese, constituye un instrumento de lucha y presión de los trabajadores, desarrollada principalmente a través de organismos con personalidad jurídica como los Sindicatos, quienes actúan en

representación de la clase trabajadora. Estas organizaciones tienen su génesis en la misma base trabajadora quienes las integran, organizan y dirigen, para el logro y defensa de derechos y reivindicaciones de corte económico, cultural y social básicamente. Sin soslayar los de tipo político, por cuanto existen acciones gubernativas que impactan directa o indirectamente a la clase trabajadora.

Conviene señalar, que la huelga también es concebida como un medio de autodefensa, de amparo personal esgrimido por los trabajadores en defensa de sus bienes o derechos. Dicha autodefensa puede ser enmarcada dentro de los principios de la legítima defensa o del estado de necesidad. En este sentido Krotoschin (1980) expresa que son "los medios de autodefensa como aquellos que las partes de un conflicto colectivo, o una de ellas emplean para hacer valer sus reclamaciones, o el rechazo de las pretensiones del otro lado. El medio principal de autodefensa es la huelga."(p.359) Lucha que refleja la contradicción estructural e histórica del capital versus el trabajo. Que como es bien conocido representan intereses antagónicos y que por esas mismas diferencias surgen los conflictos en el mundo del trabajo que devienen en huelgas.

Desde la perspectiva jurídico-legal se puede evidenciar en principio que la Organización Internacional del Trabajo (en lo adelante OIT), no define de manera formal y taxativa el derecho a huelga en ninguno de sus convenios y recomendaciones que originan normas internacionales para su control o regulación. Sin embargo, Gernigon, Odero y Guido (2000) explican que "la inexistencia de normas expresas no debe llevar a inferir, que la OIT desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección al ejercicio del mismo." (p.7)

En tal sentido el Convenio OIT N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948) dispone en su artículo 3 el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores "de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción". Tales organizaciones tienen por objeto a tenor del artículo 10 del mencionado Convenio "…fomentar y defender los intereses de los trabajadores y de los empleadores".

Conocidas las posturas dogmáticas y jurídica-legales es importante hacer el siguiente inciso: el cese de faena o huelga, puede ser vehiculizada tanto por las organizaciones de los trabajadores –entiéndase Sindicatos, Federaciones o Confederaciones- como por aquellos trabajadores no

afiliados a ninguno de estos. En este sentido, el Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000), en lo adelante (CRBV) prescribe lo siguiente: "Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como a afiliarse o no a ellas, de conformidad con la ley…"

En consecuencia, el Estado venezolano reconoce el derecho a paro que tienen los trabajadores cuando estos estimen que sus derechos e intereses laborales, colectivos o difusos, estén siendo vulnerados o intentan serlo.

Características Fundamentales de la Huelga

En base a los axiomas doctrinarios y legales referidos a la interrupción laboral puede colegirse que la misma tiene entre sus rasgos fundamentales en opinión del autor, los siguientes:

1. Es una acción de manifestación de voluntad libre, consciente y concertada por el colectivo de los trabajadores. En consecuencia toda acción de paro debe estar exenta de coacción alguna, sea esta física o psicológica, que vicie el consentimiento y sesgue la actuación racional de los huelguistas.

2. Tiene por objeto inducir al patrono para que tome decisiones que coadyuven al bienestar laboral de los trabajadores, o solicitar el cese de aquellas resoluciones o medidas de corte económico, social o político que vulneren los derechos, condiciones e intereses de la clase trabajadora.

3. Constituye un canal ductor histórico, legal y legítimo para expresar disconformidad e influir en los conflictos de interés obrero-patronal.

4. Representa un medio autopoiético de lucha y defensa de los trabajadores por cuanto busca constantemente el equilibrio, la justicia social, la armonía, la paz, el bienestar, la justicia laboral y la calidad de vida.

Restricciones y Exenciones al Ejercicio del Derecho de Huelga

La huelga como derecho fundamental o mecanismo legítimamente reconocido para la consecución, conservación y mejora de derechos, reivindicaciones y condiciones socio-laborales y económicas que contribuyan con el mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores u operarios, es susceptible de limitación o prohibición, cuando vulnera actividades o servicios considerados como esenciales. Por servicios esenciales formalmente se conoce la definición aportada por la Comisión de Expertos de la OIT (1983; párrafo 214), en los siguientes términos: "…servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población."

Este mismo cuerpo colegiado discriminó entre los servicios esenciales proclives a medidas de afectación, de prohibición o limitación del derecho de huelga. Y de aquellos servicios esenciales no afectados por medidas restrictivas o prohibitivas de tal derecho.

Se tiene al sector hospitalario, acuífero, eléctrico, telefónico y el control del tráfico aéreo como servicios esenciales susceptibles de prohibición o restricciones importantes del derecho a huelga. En cambio, el mismo séquito de expertos de la OIT enunció de manera taxativa y categórica aquellas actividades, sectores o servicios esenciales donde no se puede propiciar la exclusión o prohibición del derecho de huelga, entre los que se cuentan:

> "…la radio-televisión; .el sector petrolero; .el sector de los puertos (carga y descarga; .los bancos; .los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; .los grandes almacenes; .los parques de atracciones; .la metalurgia, .el sector minero; .los transportes en general; .las empresas frigoríficas; .los servicios de hotelería; .la construcción; .la fabricación de automóviles; .la reparación de aeronaves; .las actividades agrícolas; .el abastecimiento y distribución de productos alimentarios; .la casa de la moneda; .la agencia gráfica del Estado; .los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; .el sector de la educación; .los transportes metropolitanos; .los servicios de correo," (ibid.,párrafo 545)

Claro está, la relación aportada por la Comisión arriba mencionada, no constituye en modo alguno una férula, por cuanto, pueden adicionarse otros servicios esenciales susceptibles de restricción o

no del derecho de huelga, situación en la cual mediará una evaluación de contextos y situaciones particulares.

En este orden de ideas, es importante acotar que entre los servicios esenciales y los no esenciales media una tercera categoría de servicios, que según la Comisión de Expertos de la OIT, es la de servicios de importancia trascendental. Para Gernigon y otro (2000) "son servicios no esenciales donde a juicio de los órganos de control de la OIT no se puede prohibir la huelga, pero si imponerse un servicio mínimo de funcionamiento en la empresa o institución que se trate." (p.23)

La Huelga en Perspectiva

La huelga como medida reivindicativa y de defensa es el último recurso del cual se vale la clase operaria para concretar en la realidad sus necesidades y aspiraciones ontológicas o existenciales. Tales pretensiones guardan una conexidad directa con la satisfacción de ciertas necesidades y condiciones vitales, fundamentales para el bienestar y desarrollo holístico del individuo o la persona, y de manera concomitante de la sociedad en general. Claro está, dentro de este desarrollo holístico se encuentra subsumido la variable salud. Debido a que esta categoría constituye, según Yepes (2011), "…un derecho interrelacionado e indivisible, como todos los derechos humanos, por lo cual no puede ser separado de los otros, como el de los estándares mínimos de vida, la educación, la libertad, la no discriminación y la participación en la sociedad." (p. 45) En consecuencia, la huelga como institución en los términos plasmados en esta empresa encuentra su correlato, su inherencia, su conexidad con la salud.

A pesar de todo lo razonado, la huelga como institución, como instrumento de lucha y presión ha venido sufriendo un proceso de estigmatización por cuanto se le relaciona con anarquía, violencia, inclusive hay quienes aducen que las acciones de cese de faena buscan subvertir el orden del Estado. En ese sentido Iturraspe (2000), advierte que:

> …la huelga se constituyó en Venezuela como un fenómeno <maldito>, considerado <disfuncional> por la cultura empresarial, gubernamental y hasta sindical. Esto forma parte de que es mal visto <reclamar> dentro de una mentalidad generalizada y coherente con el sistema económico rentista. (p.372).

Entre tanto, puede afirmarse que lo único que puede subvertir y anatemizar son las relaciones laborales injustas, explotadoras, expoliadoras y opresoras

Salud Como Derecho y Deber Ciudadano

La Organización Mundial de la Salud (OMS), en el año 1946, realizó un gran esfuerzo por definir el término salud, mutatis mutandis lo definió de la siguiente manera: "El estado de completo bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades". Delgado (2009) refiere que Mahler, antiguo director de la OMS, añadió a la definición de salud "la posibilidad de realización de una vida social y económicamente productiva", (p.3). A partir de estas dos posturas se puede precisar lo siguiente:

1. Que la salud, como estado de completo bienestar, demanda la concreción fáctica, integrada, armónica de las dimensiones somática, psicológica y social respectivamente.
2. La concreción real de las dimensiones antes señaladas promueve la felicidad individual y colectiva, es decir, la salud mental. Por ende, un individuo, una sociedad con altos estándares de salubridad está en mejores condiciones, actitudinales y aptitudinales, para participar de una forma más óptima en el proceso productivo de cualquier país u organización.
3. La salud es una condición que no se reduce a la medicalización, a lo estrictamente biológico, sino que por el contrario, es un estado que demanda la consideración de condiciones sociales y psíquicas necesarias para alcanzar el completo estado de bienestar. Desde el punto de vista teorético, académico, esta premisa es bien aceptada, sin embargo en la praxis se puede observar la prevalencia y asunción del esquema biomédico como condición básica determinante de la salud. Enalteciendo directa o indirectamente la cultura de la curación y no de la prevención en el campo de la salud. Situación que constituye un grave error, ya que como bien se conoce es más fácil y económico para el presupuesto nacional, familiar y personal, prevenir que curar.

El Artículo 83 de la CRBV (2000) define la salud en los siguientes términos:

> La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso

> a los servicios. Todas las personas tienen el derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa…

Tal y como dimana del dispositivo constitucional antes expuesto, la promoción, conservación y defensa de la salud es directamente proporcional, inmanente a la vida humana, tanto en el plano individual como colectivo. Pudiéndose colegir que la huelga como derecho, como acción social constituye un canal ductor para la promoción, conservación y defensa no sólo de la salud, sino de la vida misma también.

La salud, entre tanto, constituye un derecho integrador, un derecho síntesis, por cuanto reclama la observancia de otros derechos fundamentales del hombre, en tal sentido, la Organización de las Naciones Unidas (2000) a través del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales enunció, en la Observación General N° 14 Sobre el Derecho al Disfrute del más Alto Nivel Posible de Salud, que entre esos otros derechos se hayan "el derecho a la alimentación, a la vivienda, al trabajo, a la educación, a la dignidad humana, a la vida, a la no discriminación, a la igualdad, a no ser sometido a torturas, a la vida privada, al acceso a la información y a la libertad de asociación, reunión y circulación. Esos y otros derechos y libertades abordan los componentes del derecho a la salud."

Conclusiones

En síntesis, la huelga es un instrumento de lucha y defensa, legal, legítimo, consciente, autopoiético y democrático enarbolada por los trabajadores, que busca garantizar mejoras en las condiciones de trabajo, el equilibrio y armonía en la relación obrero-patronal, la justicia laboral, la paz, la satisfacción de necesidades humanas fundamentales como: un salario justo y suficiente que permita al trabajador y su familia, una alimentación sana, saludable y balanceada; tener acceso a la educación y la recreación; poder adquirir una vivienda digna, segura e higiénica; tener acceso a la atención médica-hospitalaria reales, efectivas y eficientes; disfrutar de condiciones y medio ambiente laborales y sociales seguros e higiénicos, entre otros.

Como puede verificarse, la concreción o garantía real de estos derechos para la clase trabajadora impactará la salud física y mental, el desarrollo humano y económico. En pocas palabras en la vida

misma. De allí la importancia de la huelga como instrumento de defensa, lucha y promoción de los intereses vitales humanos y colectivos.

Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinaria del 24 de marzo de 2000.

Convenio N° 87 Sobre la Libertad Sindical y la Proteccción del Derecho de Sindicación (1948). Ratificación Registrada el 20-09-1982; Gaceta Oficial N° 3.011. Extraordinario del 03-09-1982.

Delgado, M. (2009). Concepto de salud. El Continuo Salud-Enfermedad. Historia natural de la Enfermedad. Determinantes de la Salud. Manual de Epidemiología y Salud pública en Ciencias de la Salud. Hernández-Aguado. Gil. Delgado. Bolumar. Editorial Médica panamericana. España.

Gernigon, Odero, Y Guido. (2000). Principios de la OIT Sobre el Derecho de Huelga. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.

Iturraspe, F. (2000) Democracia y Conflicto. Deslegitimación del Sistema Político Venezolano (1958-1998). La Ilegalización de la Huelga como Indice del Subdesarrollo Político. Revista Gaceta Laboral Vol.6, N°.3.

Krotoschin, E. (1980) Manual de Derecho al trabajo. Documento en línea. Disponible: http://biblioteca.universia.net/html_bura/ficha/params/title/manual-derecho-trabajo-ernesto-krotoschin/id/54563100.html

Luxeemburgo, R. (2003). Huelga de Masas, Partido y Sindicato. Fundación Federico Engels. Madrid. Primera Edición: Septiembre 2003.

Organización de las Naciones Unidas (2000). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. 22° Período de Sesiones. Observación General N° 14 Sobre el Derecho al Disfrute del Más Alto Nivel Posible de Salud.

Yepes, F. (2011). La equidad en Salud Pública y Corrientes de Reforma en Servicios de Atención de la Enfermedad. Salud pública Perspectivas. Malagón-Londoño. Moncayo Medina. Editorial Panamericana. 2da Edición. Bogotá.

CAPÍTULO 51

GERENCIA Y LIDERAZGO EN EL MARCO DE LAS RELACIONES LABORALES, EN UNA EMPRESA DEL SECTOR COMERCIO

Alexander Latuff
Carlos Zambrano
Alejandra Guinand

Resumen

El propósito de la investigación fue analizar la relación entre gerencia y liderazgo en el marco de las relaciones laborales, en una empresa del sector comercio en Valencia, estado Carabobo; partiendo de la premisa que promueve a la gerencia como la entidad para el desarrollo de la función compleja de administrar y conducir personal, asentada en el liderazgo que se manifiesta como. Metodológicamente el estudio se enmarcó en una investigación de campo descriptiva, de tipo correlacional, como población fueron ubicados 25 trabajadores y la muestra fue asumida bajo criterios censales. A este universo le fue aplicada como técnica de recolección de datos la encuesta y como instrumento un cuestionario estructurado, dicotómico, a fin de dar respuestas a los objetivos de investigación. Los resultados señalan que en los trabajadores valoran con mayor relevancia a la gestión técnica que efectúa la gerencia y con menor estimación al liderazgo; estos factores inducen a recomendar que se deben atender las condiciones más expeditas para que se valore positivamente la relación entre gerencia y liderazgo por el personal.

Palabras Clave: gerencia, liderazgo, marcos regulatorios, relaciones laborales.

Introducción

Desde la perspectiva de las relaciones industriales, al gerente corresponden competencias entre las cuales cuentan las técnicas, sociales de innovación, físicas, directivas, empresariales,

interpersonales, académicas, prácticas, de pensamiento y de liderazgo, todas consideradas ejes focales del liderazgo en la empresa.

Por tal razón, la investigación centró su interés en el análisis de la relación entre gerencia y liderazgo en atención a las relaciones laborales en una empresa del sector comercio. Así, se buscó conocer el alcance de la gerencia en las organizaciones que conforman el amplio espectro del campo que cubren la industria y los servicios, sobre todo cuando se trata de la gestión de las personas o talento humano organizacional; expectativa que habrá de ser atendida cuando las organizaciones empresariales -en tanto organizaciones humanas- muevan su tradicional modo de actuación hacia espacios que impliquen claridad en la llamada responsabilización, muestren visibilidad en los procesos de recuperación del sentido humano de su accionar, de modo que constituyan un clima interno armónico que permita desplazar el tipo de gerencia autoritaria y lograr un liderazgo que transforme la manera de hacer gerencia en la organización.

En tal sentido, la búsqueda de relaciones causales en el comportamiento de la gerencia y el liderazgo (Maestres Mago, 2008), implica considerar los principios bajo los cuales se desarrollan los cursos de acción de la organización; así conceptuamos la administración como una disposición sistémica, imbuida en lo nocional de la ciencia, la técnica y el arte de gerenciar (Bravo y Piñango, 2008). Concentrándonos en lo anteriormente dicho, el liderazgo es entendido como un proceso de reciprocidad entre líderes y seguidores en el cual se genera un proceso de cambio focalizado en la obtención de un beneficio mutuo (Autor), siempre y cuando este se lleve a cabo de manera ética y eficaz.

En este plano, la gerencia y el liderazgo en la dinámica de gestión de las personas adquieren, como proceso, un nivel estimable en tanto se constituyen en el eje dinamizador de los logros, cambios y transformaciones al interior de la organización; incluso, permeando el campo de los sistemas teóricos que soportan lo disciplinar en áreas como la administración del trabajo y las relaciones laborales; por lo cual, en la caracterización de la organización actual se dice que el manejo de la relación entre gerencia y liderazgo define la direccionalidad de las relaciones laborales revelándose ciertamente un aspecto de elevada relevancia en la operatividad de la gerencia.

En consecuencia, es en el marco de la cultura institucional donde emergió el centro de interés del objeto de estudio en la presente investigación; en ella, el problema de investigación se enunció de la manera siguiente: ¿Cuál es la relación entre gerencia y liderazgo en el marco de las relaciones laborales, en una empresa del sector comercio en Valencia, Estado Carabobo?

Objetivo General: Analizar la relación entre gerencia y liderazgo en el marco de las relaciones laborales, en una empresa del sector comercio en Valencia, Estado Carabobo.

Específicos:

Diagnosticar las características de la gerencia en la administración de una empresa del sector comercio en Valencia.

Caracterizar la valoración que dan los trabajadores al liderazgo en el marco de las relaciones laborales en la empresa.

Determinar la relación entre gerencia y liderazgo, en el marco de las relaciones laborales en una empresa del sector comercio en Valencia.

Metodología

El tipo de investigación desarrollada fue de carácter cuantitativo descriptivo ya que, atendiendo al concepto emitido por Méndez (2003: 52), se entiende que "…la investigación descriptiva utiliza criterios sistemáticos que permiten poner de manifiesto la estructura de los fenómenos en estudio, además ayuda a establecer comportamientos concretos mediante el manejo de técnicas específicas de recolección de información". Así, el estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del mismo, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. Por tanto, la profundidad de este estudio es de carácter descriptivo correlacional.

El carácter correlacional, entonces, no se entendió como una relación causal (Pagano, 2009, 113) sino como un estadístico que explica de manera cuantitativa la magnitud y dirección de una relación entre variables. Esta posibilidad se hace consistente empleando como base el cálculo de

coeficientes de correlación lineal como el rxy de Pearson que, tal como lo señala Pagano (2009: 112), facilita colocar "…ambas variables en la misma escala z" asociando la relación de cada par de datos en sus propias distribuciones.

En el tratamiento de la información, el modelo de correlación fue manejado mediante el procesador estadístico SPSS versión 20 (IBM, 2012), obteniendo en la salida el valor de coeficiente y la direccionalidad de la correlación, para fines de su interpretación.

Técnicas e Instrumentos

Según, Arias (2004: 53), "las técnicas de recolección de datos son las distintas formas o maneras de obtener la información". Son ejemplos de técnicas, la observación directa, la encuesta y la entrevista, el análisis documental, de contenido, entre otros. En cuanto a los instrumentos, el autor citado anteriormente afirma que: "son los medios materiales que se emplean para recoger y almacenar la información" ejemplo de ellos son el fichaje técnico, los formatos de cuestionarios y las guías de entrevistas.

Población y muestra

La población de esta investigación estuvo conformada por un conjunto de trabajadores que cumplen funciones de vendedores, cajeros y despachadores de mercancía adscritos a una empresa que se dedica al comercio, ubicada en valencia estado Carabobo; de esta forma, el conjunto poblacional definido, reveló un total de 25 trabajadores. Esta información se obtuvo luego de realizada la observación directa en visita a la empresa y entrevistar a la gerente general de la tienda, datos que fueron corroborados al revisar los registros de nómina en la entidad objeto de estudio.

La muestra se basa en la posibilidad de describir con ella a la población de la cual fue extraída; en razón a que la investigación es de corte descriptivo correlacional, la muestra se eligió asumiendo la totalidad de la población; es decir, en términos censales (Hernández, Fernández y Baptista, 2012), por lo cual la muestra registró como tamaño un n = 25 personas.

Validación del cuestionario

El instrumento, diseñado a manera de cuestionario cerrado, dicotómico, fue validado en dos direcciones: validez interna por juicio de expertos y cálculo de la confiabilidad mediante el coeficiente de Kuder Richarson Kr20, previsto para respuestas dicotómicas.

Las dimensiones de valoración de la relación estuvieron referidas, en los dos núcleos que se evalúan: gerencia y liderazgo, en sus correspondientes dimensiones, por lo que la posesión, ausencia o deficiencia de una de ellas pueda incidir en la tendencia de la relación; esto en razón a que, según lo sostiene Sierra Bravo (2003), el cuestionario debe cumplir la función de enlace entre los objetivos de la investigación y la realidad del escenario investigado.

Los resultados de la validación del cuestionario por los expertos reportó, en una primera revisión, algunas limitaciones en su estructura, por lo que fue necesario ampliarlo hasta veinte ítems y corregir la redacción de dos de ellos pues mostraron incongruencia.

Confiabilidad

Para los cálculos del coeficiente de confianza Kr20. El cuestionario se aplicó a cinco de los sujetos muestrales, a quienes se solicitó confidencialidad en el manejo del instrumento y sus respuestas pues se hizo necesario conservar los registros de los involucrados a los fines de completar el total de la muestra.

El cálculo de confiabilidad del cuestionario aplicado a los trabajadores asumidos como muestra para la prueba piloto requirió la selección de un grupo de cinco (5) trabajadores de la empresa. Al ser el cuestionario un instrumento estructurado en torno a opciones de respuesta dicotómicas, en este caso afirmativo o negativo (Sí; No), se decidió emplear el cálculo de confiabilidad interna a través del coeficiente de Kuder Richardson (Kr20), el cual demuestra, en una sola aplicación, el grado relación entre los ítems y por ende se puede interpretar la confiabilidad del instrumento. Mientras más alta sea la relación interna mayor será el grado de confiabilidad. Al aplicarle el método de confiabilidad de Kuder Richardson (Kr_{20}), de prueba de confiabilidad interna de un instrumento, a la prueba piloto, aplicada a un grupo de 5 trabajadores de la empresa, se obtuvo

como resultado un coeficiente Kr20 de 0,703; aproximadamente 0,70 lo que la ubica dentro de la escala de Correlaciones (r) en el rango señalado como "Alto" (0,61 – 0,80), si se toma en cuenta este nivel de correlación, el instrumento se consideró confiable y se aplicó a los sujetos muestrales.

Resultados

La sistematización se elaboró con los requerimientos del procesador SPSS (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales, IBM, versión 20) facilitándose el procesamiento estadístico descriptivo, para el cálculo de la relación entre las variables sujetas a análisis, con rxy de Pearson.

Tabla 1: Valoración Gerencia-Liderazgo

ITEM SUJETO	V1	V2
01	6	5
02	5	4
03	6	3
04	9	8
05	9	9
06	7	5
07	8	9
08	8	8
09	8	6
10	7	8
11	8	7
12	8	7
13	8	8
14	9	7
15	8	6
16	8	8
17	8	6
18	7	8
19	9	7
20	5	7
21	7	7
22	8	6
23	8	5
24	7	7
25	8	5
∑	189	166

Para analizar la relación entre gerencia y liderazgo en el marco de las relaciones laborales, en una empresa del sector comercio en Valencia, Estado Carabobo, el tratamiento de los datos mediante el procesador estadístico produjo los resultados siguientes:

Cálculo de los estadísticos descriptivos

Tabla 2: Valores de estadística descriptiva

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
VAR00001	25	5,00	9,00	7,5600	1,12101
VAR00002	25	3,00	9,00	6,6400	1,52425
Valid N (listwise)	25				

Fuente: Salida del procesador SPSS (IBM, 2012)

Estimación de la Correlación

Tabla 3: Valores de la correlación

		VAR00001	VAR00002
V1: Gerencia	Correlación de Pearson	1	0,489*
	Sig. (2-tailed)		0,013
	N	25	25
V2: Liderazgo	Correlación de Pearson	0,489*	1
	Sig. (2-tailed)	0,013	
	N	25	25

*La Correlación es significativa a 0.05 de error. (2-tailed).
Fuente: Salida del procesador SPSS (IBM, 2012)

Discusión

La valoración obtenida para las dos variables, al ser sometida a tratamiento mediante el procesador SPSS (IBM, 2010) revelan lo siguiente:

La correlación entre las variables es lineal, el valor del coeficiente de correlación rxy de Pearson registra un valor de 0,489 cuando se contrasta la variable 1 contra la variable 2. Esto quiere decir

que hay correlación positiva y media entre las valoraciones asignadas a la gerencia y las registradas para la variable liderazgo.

En la práctica, se entiende que una gerencia que guarde correlación expresa con el liderazgo debería reproducir valores similares de evaluación tanto para la gerencia como para el liderazgo; no obstante cuando el tratamiento que se da a la gerencia es eminentemente técnico (Rodríguez Valencia, 2009) entonces el liderazgo recibe puntuaciones menores que las potencialmente asignables a la gerencia. Tal observación remite a aceptar que la gerencia para asumir valores similares con los que puede asumir el liderazgo debe girar hacia dimensiones operacionales que se vinculen con lo que en el plano teórico de la presente investigación está referido a liderazgo transformador.

En concordancia con lo argumentado, es de observar que el estudio del liderazgo está alcanzando cada vez más importancia entre los investigadores de las relaciones industriales. Por ello, el objetivo de este trabajo ha sido determinar la relación entre gerencia y liderazgo, el Cuestionario empleado para la recolección de la información segmentó su estructura en dos grandes campos, uno por cada variable en estudio, hasta completar diez ítems para cada una.

La estructura del cuestionario atiende la correspondencia entre gerencia y liderazgo como parte de las funciones de quien dirige una organización empresarial.

El análisis confirma la existencia de cuatro factores de primer orden que pueden agruparse a su vez en un factor de segundo orden. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Walyumbwa et al. (2008).

En cuanto a la validación concurrente, se confirma que el liderazgo se relaciona de forma significativa con la efectividad en el manejo gerencial, la valoración asignada al liderazgo, y las opiniones que los subordinados están dispuestos a expresar sobre tal relación.

Por esta razón, investigaciones con muestras más numerosas o en sectores específicos de población pueden variar el ajuste y la composición de los diferentes factores. En dichas investigaciones debería abordarse también de manera empírica la relación entre el liderazgo auténtico y otros estilos

de liderazgo, como por ejemplo el liderazgo ético o el liderazgo transformacional. Según los estudios realizados en otros países (Walyumbwa et, al., 2008), aunque dichas relaciones son altas, puede demostrarse que son constructos diferentes y que afectan de manera diferente a diversas variables de resultado organizacional.

Asimismo, son numerosas las cuestiones pendientes de verificar empíricamente en relación con el liderazgo auténtico. Sería importante comprobar los efectos que este tipo de liderazgo tiene sobre la identificación organizacional y la involucración en el trabajo (*work engagement*) de los subordinados, así como con su rendimiento.

Por otra parte resultaría importante, tanto en el plano teórico como en el plano aplicado, determinar si los líderes auténticos son capaces a su vez de aumentar también la autenticidad de sus empleados.

Conclusiones

El liderazgo se presenta como un nuevo estilo de interacción entre las personas, que tiene sus raíces en la Psicología positiva y que comparte aspectos en común con el liderazgo ético y el liderazgo transformacional. Se trata de un estilo de liderazgo que crea condiciones para una mayor confianza, ayuda a las personas a desarrollar sus puntos fuertes y ser más positivas, y con el tiempo mejora la capacidad general de desempeño de la organización.

Los directivos que muestren liderazgo auténtico estarán mejor equipados para superar las dificultades e influir positivamente sobre sus empleados. Además, el entorno dinámico de trabajo en el que operan las organizaciones de hoy en día, caracterizado por el malestar económico y donde las reglas del mercado parecen estar en constante cambio, hacen que las personas miren cada vez más a sus líderes para orientarse y encontrar la dirección auténtica. Por lo que el liderazgo auténtico resulta un factor clave para ganar ventaja competitiva en cualquier organización, ya sea grande o pequeña, pública o privada.

Referencias

Arias, F. (2004). Proyecto de investigación. Guía para su elaboración. Ediciones Espíteme. Caracas, Venezuela.

Bravo, O. y Piñango, R. (2008). Organizaciones que se atreven a desafinar. En: Debates IESA. Vol. XIII. No. 4. Octubre-Diciembre. Pp: 88-91

Hernández, R, Fernández, C. y Baptista, P. (2012). Metodología de la investigación. México D.F.: McGraw Hill.

IBM (2012). Procesador estadístico SPSS versión 20.

Maestres Mago, R. (2008). Los emigrados del miedo. En: Debates IESA. Vol. XIII. No. 4. Octubre-Diciembre. Pp: 26-30.

Méndez, C. (2003). Metodología, Diseño y Desarrollo del Proceso de Investigación. Editorial McGraw- Hill. Colombia.

Pagano, R. (2009). Estadística para las ciencias del comportamiento. 7ma Edición. CENGAGE Learning. México.

Sierra Bravo, R. (2003). Estadística Aplicada a la Investigación. Problemas y ejercicios. Buenos Aires, Paidós.

Walumbwa, F. O., Avolio, B.J., Gardner, W.L., Wernsing, T.S. y Peterson, S.J. (2008). Authentic leadership: Development and validation of a theory-based measure. Journal of Management, 34(1), 89-126.

CAPÍTULO 52

COOPERATIVISMO:
INSTRUMENTO DE PRECARIZACIÓN LABORAL EN VENEZUELA

César Peña
Germán Ospino

Resumen

Producto de la globalización tanto a nivel mundial como regional, se han gestado cambios profundos en las relaciones de trabajo, debido a que las empresas deben reajustar sus modos productivos para hacerse más competitivas en un mercado mundial. Muchos de estos cambios han dado lugar a un impacto negativo en las condiciones de trabajo, flexibilizando, desregulando y por tanto precarizando el trabajo. Esta situación, aunada al contexto político que vivió el país en la década del 80´ y el 90´, debilito sensiblemente al movimiento sindical, lo que permitió agudizar las prácticas precarizantes y aumentar el desempleo. Con el triunfo de Hugo Chávez en las elecciones de 1998 comienza una etapa de cambios profundos en el estamento político y social del país; uno de ellos es el fomento de políticas y leyes orientadas a combatir el desempleo, lo que deviene en la promoción y consolidación de formas de organización alternativas al capitalismo, tal es el caso de las cooperativas, las cuales, si bien no pueden ser calificadas como organizaciones socialistas, tienen una base axiológica que se asemeja a los principios fundantes de éste. Se propone, a partir de un análisis documental, evaluar como esta forma de organización, aun cuando tenía como fin la disminución del desempleo, se ha convertido en un instrumento para la precarización, con soporte en la fuerte desinstitucionalización del país, lo cual ha tenido como efecto inmediato la depauperación iterativa de la clase trabajadora.

Palabras clave: Relaciones laborales, sindicalismo, cooperativismo, precarización laboral.

Introducción

La globalización es un fenómeno mundial, cuya principal característica es el desdibujamiento de las fronteras en el orden cultural, económico y financiero y de información (Bauman: 2008), el cual trastocó a los distintos sectores gubernamentales y productivos de cada país y cada región, quienes se vieron obligados a incorporarse con una visión de negocio más compleja si querían lograr subsistir ante las nuevas y avasallantes dinámicas del mercado.

Dichos cambios, devinieron en la configuración de nuevas formas de organización. Unas por parte de los empresarios en la búsqueda de abaratar costos y achicar a las empresas con el objeto de lograr mayor productividad a menores costos. Otras por parte del Estado para combatir la exclusión, como consecuencia de la flexibilización y la precarización laboral.

Las asociaciones cooperativas, si bien tienen una larga historia, resurgen en Venezuela a partir del impulso del gobierno que asume la presidencia en el año 1998, como alternativa laboral para un importante sector de la población que permanecía cesante, como consecuencia de las acciones flexibilizadoras del sector empresarial.

En este trabajo, se desarrolla en primer lugar una sinopsis de las relaciones de trabajo en Venezuela, su evolución a partir del auge petrolero y la industrialización; y la participación que los principales actores tuvieron en la construcción de las relaciones laborales.

Igualmente, se analizan cada uno de los factores que determinaron el desgaste y redefinición de los actores de las Relaciones Trabajo en Venezuela, así como también las políticas desarrolladas por el gobierno del Presidente Hugo Chávez destinadas a enfrentar las carencias sociales que ya se hacían históricas.

Asimismo, se expondrá el cooperativismo como una nueva forma de organización alternativa, surgida como consecuencia en parte de un movimiento sindical desvirtuado, débil y dominado, incapaz de plantearse la construcción de una nueva ideología adaptada a la nueva dinámica, y promovida por el Estado para disminuir los niveles elevados de desempleo.

El cooperativismo como forma de organización emergente

Producto del pacto de Punto Fijo, los liderazgos de las organizaciones patronales, así como las sindicales provenían de los partidos políticos de carácter democrático que se posicionaban en la esfera política del país. Sin embargo, a raíz del deterioro económico, que afectó en gran proporción el empleo y, por ende, la calidad de vida de muchos ciudadanos, la influencia y poder de los sindicatos de trabajadores fueron mermando cada vez más. Esto se debe, entre otros factores, a la situación de dependencia que dichos gremios tenían tanto con el sector estadal, actuando de forma clientelar, como el sector de los partidos políticos, con quienes tenían compromisos e intereses comunes; haciendo de la lucha por reivindicaciones laborales un acto meramente superficial, es decir sin contenido de fondo y cargado de apariencias (Lucena, 1999).

> Dos fuerzas fueron dominando al movimiento y logrando colocarlo en situación de dependencia. Una el Estado, receptor de la riqueza petrolera y dotado de un marco normativo, que le permitía influir e intervenir en todas las esferas de la sociedad. Otra, el sistema de partidos políticos, los que particularmente a partir del establecimiento de la democracia representativa, devinieron en los canales de reracionamiento entre el Estado y el resto de la sociedad. (p. 37).

Este movimiento sindical partidizado y dependiente, mantuvo las relaciones directamente con el Estado, privando entonces las relaciones a ese nivel y abandonando las que se realizan a nivel de empresa, originando pérdida de autonomía de éste a cambio de prebendas. “El resultado final ha sido un más activa presión sindical en el plano macro ante el Estado, pero una débil acción reivindicativa en el centro de trabajo”. (Lucena, 2007: 54)

Producto del debilitamiento económico a raíz del viernes negro y las medidas llevadas a cabo por el gobierno de turno en Venezuela con el Fondo Monetario Internacional (FMI) para el año 1988 aún cuando buscaban resolver los problemas económicos a nivel macro, el manejo poco ético de los recursos públicos, el debilitamiento de los partidos políticos tradicionales, así como las medidas de desregulación, las flexibilización y por tanto la precarización en el orden laboral, se fueron deteriorando las condiciones de vida de la población, por lo que el descontento social iba creciendo y no tardaría en estallar con el “caracazo” en 1989.

Ahora bien, en el marco de la construcción de las nuevas políticas que trazaron un nuevo derrotero político y social, y tomando en consideración todos los factores que se han mencionado a lo largo de la presente revisión, surgen como consecuencia en parte de un movimiento sindical desvirtuado, débil y dominado, incapaz de plantearse la construcción de una nueva ideología adaptada a la nueva dinámica; y como alternativa para paliar el desempleo, la precariedad laboral y las carencias que éste origina en los núcleos familiares de la sociedad venezolana, nuevas formas de organización laboral, adicionales a las que, producto de la modernización productiva y la desregulación se originaron en las relaciones laborales.

Tal es el caso de las Asociaciones Cooperativas, las cuales, aún cuando ya existían como experiencias nacionales en sectores como los servicios funerarios de transporte, tuvieron un resurgimiento a finales de la década de los 90, precisamente por la promoción y el financiamiento del Estado como forma de combatir la exclusión social que ya se ha mencionado. Por lo que se hace necesario realizar una mirada a su evolución así como sus implicaciones (Lucena, 2007).

> Cuando en un país se pasa en apenas pocos años de 2.500 cooperativas en el año 2000 a más de sesenta mil, apenas cuatro y medio años más tarde, es un fenómeno muy relevante y significativo, pero también riesgoso para esta institución. Su relevancia nos obliga a mirar el tema con las preocupaciones normales de la academia. (p. 73).

Entonces, vale indagar de qué van estas organizaciones alternativas y el alcance y limitaciones de la Seguridad Social en cuanto a la cobertura a éstas**.**

Definición de las cooperativas en el marco de la nueva normativa

El artículo 2 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, las define como:

> Las Cooperativas son asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la Economía Social y Participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar integral, colectivo y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente.

Por tanto las cooperativas, en sentido laxo, son empresas de capital y propiedad colectivos; es decir, las relaciones laborales en este sentido son de carácter asociativo y no dependiente bajo la definición de la Ley Orgánica del Trabajo vigente. Por lo tanto, el Derecho del Trabajo no tiene cabida en la regulación del cooperativismo.

De hecho, el artículo 34 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, es del tenor siguiente:

> …los asociados que aporten su trabajo en las cooperativas no tienen vínculos de dependencia con la cooperativa y los anticipos societarios no tienen condición de salario. En consecuencia, no están sujetos a la legislación laboral aplicable a los trabajadores dependientes…

Existen dos tipos importantes de cooperativas: las de producción y las de servicios. Las primeras están orientadas a la elaboración de productos con capital y trabajo colectivo de los miembros de la cooperativa. Y las últimas, se dedican a prestar un servicio determinado utilizando sus propios elementos mano de obra.

Cooperativas: mecanismos para la precarización laboral

El proceso mencionado en líneas anteriores sobre la disminución de la fuerza laboral formalmente ocupada, ha impactado negativamente la configuración de esa masa laboral de cara al empleo, tomando en cuenta que las alternativas en el mercado de trabajo, con base en las políticas estadales, moviliza a todos estos actores hacia el modelo cooperativo, con lo cual se teje una tendencia en la cual el Estado a partir de su franca intervención en el proceso aumenta de manera insostenible el gasto público, ya que se convierte en el principal inversor en la dinámica productiva con base en estas organizaciones, a esto se suma el aspecto cualitativo referido al tipo de trabajo que se puede prestar en asociaciones que al no lograr insertarse en los esquemas de financiamiento propuestos por el Gobierno Nacional, deprimen ostensiblemente sus condiciones en razón de la calidad de vida de sus asociados, además de incrementar los niveles de desesperanza de una clase trabajadora que ve en estas organizaciones instrumentos para la autodeterminación laboral.

Todo este panorama, por demás sombrío, se hace casi trágico al evaluar subrepticias intencionalidades de varios de los promovientes del nuevo cooperativismo. En tal sentido, Barrios

(2007) indica algunos de los aspectos que sobre agendas ocultas, brindan sentido a la ingente inversión del Gobierno en las asociaciones cooperativas: *a)* Flexibilizar los contratos colectivos donde estos cubrían a poblaciones de más de 15.000 trabajadores en todo el país, en este caso, petroleros; *b)* Proliferar las cooperativas por millares, para otorgarles sin licitación, participación en los servicios, en el petróleo, en la salud, por un tiempo determinado y así mantener una población electoral cautiva; *c)* Imponer la cooperativa como la única forma de acceso a los servicios contratados, por ejemplo, en el sector petrolero, atentando contra la libertad de empresa; *d)* Establecer una simulación o fraude en la relación laboral, calificada en el artículo 94 de la Constitución Nacional, para evadir la contratación colectiva y *e)* Implementar una campaña sostenida de desaparición de los sindicatos, al suprimir su afiliación, producto del cambio de trabajo dependiente a trabajo cooperativo.

Ahora bien, con la entrada en vigencia en Venezuela en fecha 18-09-2001 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas, es a partir del 2003 cuando comienza un aumento casi vertiginoso de creación de cooperativas, promocionado por el Estado, quien además fomenta su incorporación dentro de las instancias de éste (como ya se mencionó), pasando de un número de 60.000 cooperativas en el año 2005 a la elocuente cantidad de 145.000 en el 2006, con el fin de combatir el desempleo y la exclusión laboral.

Si bien se trata de una política estadal para combatir la exclusión laboral, el punto preocupante radica en que, a mayor número de cooperativas, mayor es el número de personas que ya no mantienen una relación de dependencia laboral, con lo cual cobran valor las afirmaciones de Barrios señaladas anteriormente. A esto podríamos preguntarnos ¿pero es mala la intención de promover nuevos empresarios, con una visión de impacto social? Ciertamente no, sin embargo, es necesario aclarar un elemento importante que es la debilidad en lo que se refiere a la protección social de los asociados en cooperativas, y que origina su exclusión y por tanto su precarización. Igualmente, las distorsiones que se crean en las relaciones cooperativa-empresa o cooperativa-institución.

> Desde ese punto de vista se puede señalar que esas relaciones, en el caso particular de relaciones entre cooperativas y empresas privadas e instituciones públicas es una relación que distorsiona el acto cooperativo, no se cumplen los

> valores cooperativos, el proceso de autogestión se imposibilita y precisamente porque los integrantes no tienen la dirección de sus propias empresas y se enmascara la relación de trabajo. (Fréitez, 2007: 296).

Este auge del cooperativismo en Venezuela, sin lugar a dudas, está siendo aprovechado de manera distorsionada tanto por los entes gubernamentales (promotores de la creación de estas), como por la empresa privada cuyo principal interés es la reducción de los costos para lograr mayor productividad y por ende, aumentar la competitividad en el mercado. Tal es el caso de la principal empresa petrolera nacional (PDVSA) en la cual, producto del paro petrolero 2002, a partir del 2003 se incorporaron cooperativas tanto de transporte como proveedores de bienes y servicios, manteniendo una relación laboral de relativa dependencia, toda vez que la empresa establece directrices como por ejemplo horario de trabajo, uso de uniformes, entre otros; lo que supondría el establecimiento de una simulación en la relación laboral.

En atención a estos elementos, en el seno de las cooperativas surge el problema, derivado de las intermitencias en la prestación de sus servicios o en las reducidas percepciones monetarias Al respecto, es importante el señalamiento de Fernández (2008):

> …en el año 2001 se dictó el Decreto con Fuerza de Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Este cambio en la denominación de la Ley, ha generado malos entendidos que a su vez han conllevado a la incorporación al IVSS de trabajadores asociados en cooperativas, lo que a simple vista resulta positivo, pues se trata de la extensión de la cobertura del seguro social, no obstante, en la práctica se transforma en un gran problema, toda vez que la mayoría de los cooperativistas no se encuentran en condiciones de cancelar las cotizaciones al seguro social, lo que genera una deuda con la institución y la correspondiente insolvencia que atenta contra la posibilidad de obtener créditos, subvenciones o cualquier otro tipo de apoyo económico ya sea del sector público o privado. (p. 180).

Conclusiones

Una vez realizada esta revisión documental, y aportados algunos datos sobre el cooperativismo y su vinculación con esquemas alarmantes, asociados a la precarización laboral, se pueden presentar, a manera de conclusiones los siguientes aspectos.

Las asociaciones cooperativas por constituirse en alternativas emergentes para combatir la pobreza y la exclusión social, atraviesan en su creciente y acelerado desarrollo distintos inconvenientes de carácter socio-político-económico, que inciden en ellas obstruyendo un sincero posicionamiento eficiente en el contexto productivo del país.

En primer lugar, la dificultad fundamental es la situación de aparente autonomía, ya que en muchos casos, aún cuando éstas son organizaciones independientes y generalmente prestadoras de servicios, con capital colectivo y fuerza de trabajo propios, siguen manteniendo cierto grado de "subordinación" con su contratante, quien plantea condiciones laborales como por ejemplo la utilización de uniformes con emblemas de la empresa y cumplimiento de un horario de trabajo (el cual cuando si bien es cierto debe existir, debe ser acordado y no impuesto). Esto se debe a la falta de información y formación cooperativista, así como de nociones administrativas, legales y regulatorias, que les permitan gerenciar eficientemente el trabajo o servicio prestado y evitar abusos contractuales. Huelga decir que, como las cooperativas no mantienen relación de dependencia con patrono alguno, no cotizan al Seguro Social, sino que debe ser un aporte voluntario de los asociados. Ahora bien, preexiste a este argumento una clara noción disfuncional de la naturaleza de las cooperativas, ya que son emplazadas a subordinarse a algún contratante.

En segundo lugar, las contrataciones de cooperativas de servicios están dadas bajo una escala de honorarios inferior comparada con la que percibe un trabajador dependiente por el mismo servicio prestado, lo que trae como consecuencia, que el fondo destinado para previsión social y asistencia médica, establecido en la Providencia 030, relativa a la obligación de las cooperativas a registrarse y cotizar al SSO, sea insuficiente, ocasionando intermitencia en los aportes mensuales por este concepto, quedando de plano descartada la posibilidad de estas cooperativas en cuanto a la protección social estructurada, que no es otra que aquella que tiene soporte institucional sólido (Díaz: 2008); siendo esto un agravante que bien puede adicionarse a todo el contexto disfuncional del cooperativismo en la dinámica actual.

Referencias bibliográficas

Barrios, Froilán (2007). Sindicatos y Cooperativas: ¿Una Relación en Crisis? Caso venezolano. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (Coordinador). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Fondo Editorial. Pág. 79-88.

Bauman, Zygmunt (2008). La Globalización. Consecuencias Humanas. Tercera reimpresión. Fondo de Cultura Económica. Argentina.

Díaz, Luís (2008). Concepto y Aplicación de la Seguridad Social en Venezuela. En Cuestiones Políticas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas – LUZ. Vol. 24. Nº 41. Pp. 37-59

Fernández, María (2008). La protección social de los trabajadores asociados en cooperativas en Venezuela. *Gaceta Laboral*. [online]. ago. 2008, vol.14, no.2 [citado 15 Abril 2010], p.171-192. Disponible en la World Wide Web: <http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972008000200001&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1315-8597.

Fréitez, Nelson. (2007) Avances y limitaciones de la política de promoción cooperativa sobre la participación de las cooperativas en la gestión pública en Cooperativas, empresas, Estado y sindicatos, una vinculación necesaria. Fondo editorial Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Lara Venezuela.

Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Exposición de Motivos y Reglamento (2001). Gaceta Oficial de la Republica Bolivariana de Venezuela, Nº 37285. Septiembre 18 de 2001.

Lucena, Héctor. (1999) Modernización productiva y negociaciones colectivas. Ediciones Universidad de Carabobo. Valencia Venezuela.

Lucena, Héctor. (2003) Sindicalización y nuevas formas organizacionales empresariales en el trabajo desde diversas miradas. Coordinadoras Delgado de Smith, Yamile; Richter, Jacqueline. Coedición Universidad de Carabobo. Universidad Central de Venezuela.

Lucena, Héctor. (2003) Relaciones de trabajo en el nuevo ciclo. Editorial Tropykos. Caracas Venezuela.

Lucena, Héctor. (2007) Lo laboral en tiempos de transición. Ediciones OPSU. Valencia Venezuela.

Lucena, Héctor. (2007) Sindicatos y Cooperativas: encuentros y desencuentros. Lo virtuoso y lo vicioso en Cooperativas, empresas, Estado y sindicatos, una vinculación necesaria. Fondo editorial Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Lara Venezuela.

Providencia Administrativa No Pa-030-05. Gaceta Oficial Nro. 38277.

CAPÍTULO 53

EL MOBBING DESDE LA PERSPECTIVA DE LA PSICOLOGÍA FORENSE

Leonor Acosta de Petit

Resumen

El Informe sobre Violencia en el Trabajo (2006) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reporta altas tasas de violencia y acoso sexual en los lugares de trabajo, y recomienda a las autoridades de los organismos estatales, organizaciones de empleadores y de trabajadores, a los profesionales que se ocupan de la seguridad organizacional y la salud ocupacional, a promover el diálogo y la formulación de políticas e iniciativas que apunten a repudiar la violencia y erradicarla inmediatamente del lugar de trabajo. Según los redactores del informe original de 1998, Chappel y Di Martino una amplia diversidad de comportamientos es representativa de lo que se conoce como violencia en el trabajo. Es objetivo de este trabajo analizar el proceso de acoso laboral (mobbing), desde la perspectiva de la Psicología Forense, identificando las distintas fases del mismo, indicadores de acoso, consecuencias a corto, mediano y largo plazo, técnicas psicológicas más utilizadas para la evaluación y el diagnóstico de acoso laboral, instrumentos legales venezolanos, colombianos y argentinos que lo contemplan y medidas que pueden adoptar las instituciones para prevenirlo. El diseño de la investigación es bibliográfico, de tipo documental y de nivel analítico comparativo, lo cual condujo a la precisión del fenómeno de acoso laboral, también conocido como mobbing, de naturaleza multicausal, por lo que se recomienda evaluar psicológicamente a la víctima de acoso, e identificar las características organizacionales que pueden fomentar ambientes de violencia y por tanto de acoso, entre los que se cuentan el clima organizacional, la organización del trabajo y el estilo de liderazgo.

Palabras clave: Acoso laboral (mobbing), salud ocupacional, psicología forense, legislación comparada

Introducción

Los seres vivos estamos biológicamente preparados para generar violencia y responder a ella, por nuestra parte los seres humanos hemos justificado su uso como mecanismo de supervivencia, así como para modificar, alterar y controlar la naturaleza, incluyendo a sujetos de nuestra misma especie.

Sin embargo, las personas a través de la educación que recibimos aprendemos a canalizar y a expresar la agresividad, sin embargo, no hemos logrado erradicar o eliminar esta pulsión y por ende, manifestamos comportamientos violentos, pues se trata de una característica de la naturaleza humana y de una forma de trasmisión de valores culturales; de ahí que estemos hablando de la agresión como un componente de la naturaleza humana y de su manifestación mediante comportamientos violentos que permiten la reproducción dinámica de comunicaciones humanas para preservar las relaciones de poder en el tiempo y en una sociedad globalizada como en la que vivimos.

Entendemos entonces la violencia como toda acción u omisión que puede causar daño físico, emocional, moral o patrimonial, y que podemos observar en toda la diversa gama de relaciones humanas: interpersonal, familiar, escolar, o laboral. Cuando la violencia es ejercida en el trabajo estamos hablando de acoso laboral o MOBBING, con cuyo término hacemos referencia a conductas negativas continuas que son dirigidas contra uno o varios empleados, de parte de sus supervisores o compañeros. Estas conductas que no son deseadas por la victima son realizadas de manera deliberada e intencional, causando daño, humillación, ofensa y estrés, tanto en las victimas como en quienes lo presencian, lo cual afecta el desempeño y el rendimiento laboral, y genera un clima organizacional negativo, que perjudica no solo al trabajador sino también, a corto, mediano y largo plazo, a las instituciones donde se presenta y no se toman las medidas necesarias para eliminarlo y prevenirlo.

Debido a los efectos que produce el acoso laboral, no solo a nivel personal, sino también organizacional es que realizamos el presente estudio, el cual persigue analizar el proceso de acoso laboral (mobbing), desde la perspectiva de la Psicología Forense, identificando las distintas fases del mismo, indicadores de acoso, consecuencias a corto, mediano y largo plazo, técnicas

psicológicas más utilizadas para la evaluación y el diagnóstico de acoso laboral, instrumentos legales venezolanos, colombianos y argentinos que lo contemplan y medidas que pueden adoptar las instituciones para prevenirlo.

Es labor de la Psicología contribuir a la identificación, diagnóstico y prevención de conductas de acoso que afectan la salud organizacional. Específicamente, en el campo de la Psicología Forense el aporte se dirige a la aplicación de técnicas psicológicas para el diagnóstico del acoso, y de esta manera aportar al órgano judicial la información necesaria para administrar justicia de acuerdo a lo establecido en las leyes que rigen la materia.

En este sentido, hemos analizado la legislación patria así como leyes específicas sobre acoso laboral de las repúblicas de Colombia y Argentina, las cuales amplían y actualizan el conocimiento sobre el tema, profundizando el aporte de la Psicología tanto a las organizaciones como al sistema de administración de justicia.

Acoso Laboral (Mobbing)

Este fenómeno es descrito por la Organización Internacional del Trabajo como los intentos repetidos y persistentes que una o varias personas ejercen sobre otra u otras para desgastarlas, frustrarlas o conseguir una reacción de la víctima, sometiéndolo a provocaciones e intimidaciones que le generan incomodidad. Esta coacción puede presentarse mediante ataques verbales o físicos, ridiculizaciones, burlas, juegos pesados y actitudes denigrantes hacia la víctima.

El análisis organizacional del acoso laboral nos lleva a tener en cuenta la estructura socioeconómica en el proceso de violencia laboral ya que la globalización económica ha incrementado la competencia entre trabajadores, de tal manera que la combinación de la agresión como pulsión o como componente intrínseco de la naturaleza humana, y la competencia genera en el individuo un desequilibrio tanto biológico como psicológico que si se mantiene dentro de unos niveles tolerables, no afecta la salud del trabajador ni el clima de la empresa; sin embargo, si se mantienen en forma crónica los altos niveles de estrés por violencia institucional, disminuye la salud física y mental de los trabajadores, su rendimiento laboral y su calidad de vida, y por ende, el clima, la

productividad y el prestigio de la organización. Es importante tener claro que una exposición crónica o continua a la violencia no solo puede ser peligrosa sino mortal.

También resulta necesario precisar que el acoso no se refiere a actos únicos o aislados, sino a comportamientos persistentes y repetidos, dirigidos a una persona o grupo, que al no poderse defender, comienza a alterar su funcionamiento psicológico y laboral, lo cual implica una relación de poder sin equilibrio, es decir, asimétrica, sea real o subjetiva, donde la victima percibe que tiene pocos recursos personales para responder y hacer frente al acosador. Según Einarsen (1999, citado por Uribe, 2011) el acoso puede presentar 4 etapas:

1. Comportamientos agresivos sutiles, difíciles de reconocer y afrontar.
2. Acoso propiamente dicho, cuando la víctima es directamente humillada, ridiculizada y aislada.
3. Estigmatización, en la cual la victima queda marcada delante de sus compañeros y la empresa, como una persona problemática.
4. Al final del proceso de acoso, a menudo la victima padece una amplia gama de síntomas de estrés según los indicadores señalados en el DSM 5 (2014) por lo que se ve obligada a solicitar periodos prolongados de permiso para hacer frente a la enfermedad. La víctima se autoinculpa, su autoestima, motivación y rendimiento bajan, se deprime y enoja, acude a apoyos externos o puede llegar a renunciar a la organización, cumpliendo de esta manera con el cometido del acosador: la víctima no solo pierde el trabajo sino también la seguridad en sí misma.

Para el diagnóstico psicológico del acoso existen varios instrumentos psicométricos que permiten su medición, sin prescindir de la necesaria entrevista que suministra información particular aportada por la víctima. Entre esos instrumentos se encuentran: el Inventario de Terror Psicológico de Leymann (1990), Estrategias Adicionales de Acoso de González de Rivera y Rodríguez Abuin (2003), el Cuestionario para Detectar Acoso de VanDick y Wagner (2006), la Escala de Existencia de Mobbing de Knorz y Zapf (2006), el Barómetro Cisneros de Piñuel (2003) también conocido como Cuestionario Interpersonal sobre Psicoterror.

Legislación Comparada

Legislación Venezolana sobre Acoso Laboral

Otro eje temático en este estudio es la revisión de la legislación comparada sobre acoso laboral. En Venezuela, lo contempla la Ley Orgánica para la Protección de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcymat, 2005). En este sentido, el artículo 56 establece que:

> Son deberes de los empleadores, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo.
> …
> Numeral 5: Abstenerse de realizar toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento, o por no proveer una ocupación razonable al trabajador de acuerdo a sus capacidades y antecedentes, y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o su labor.

Asimismo, el artículo 119 señala que:

> Sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador o empleadora con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (UT) por cada trabajador expuesto cuando: No identifique, evalúe y controle las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el centro de trabajo, de conformidad con lo establecido en esta Ley, su Reglamento o las normas técnicas (Numeral 19).

Por su parte, la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2012) indica en su artículo 49 que:

> La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con multa de 100 a 1000 UT.

Esta ley tipifica el delito de acoso u hostigamiento con una penalidad entre ocho y veinte meses de prisión. Estos son delitos a ser señalados en la Acusación Penal formulada por la Fiscalía o Ministerio Público, en contra de la persona imputada o agente causante de los daños.

El *mobbing* es la persecución laboral y violencia psicológica contra la mujer, el acoso o perturbación de cualquier índole. Es todo actuar o comportamiento negativo entre compañeros de trabajo o entre superior e inferiores jerárquicos, en el cual la afectada padece de los ataques sistemáticos durante cierto tiempo. *Mobbing* es cualquier conducta abusiva, palabras, gestos y escritos que atentan contra la personalidad, dignidad o integridad de la persona, o que pueda poner en peligro su empleo o degradar el ambiente laboral.

El acoso laboral se demuestra dentro del juicio penal seguido al presunto responsable con las declaraciones de testigos presenciales de los hechos denunciados; escritos o documentos; inspecciones, e incluso con el examen médico (experticia) practicado a la víctima por presentar un trastorno de ansiedad devenido de la problemática laboral. Probada la culpabilidad del acusado por el delito de acoso u hostigamiento generado en el área laboral, el tribunal penal dictará la sentencia condenatoria respectiva.

Aunado al castigo penal, la mujer que ha sido víctima de *mobbing* puede exigir al responsable la indemnización de los daños y perjuicios sufridos. Se trata de una demanda por reparación del daño moral. Esta se puede intentar ante el tribunal laboral en el caso de que sea una persona empleada del sujeto abusador; o en el tribunal competente según la materia, por lo que se recomienda asesoría jurídica de abogados especialistas.

El monto de la indemnización por *mobbing* se determina aplicando la teoría de la Responsabilidad Objetiva, según la cual procede el pago a favor de la víctima de forma independiente a la culpa del patrono; o bien, de la culpabilidad acreditada en la sentencia penal mencionada. Seguidamente, el tribunal pasará a cuantificar el monto de la indemnización en atención a la magnitud del daño físico y psíquico; al nivel de estudios y cultura de la víctima; a la posición social y económica de ésta; y a las referencias de sueldos o salarios devengados en el pasado, entre otros elementos.

A continuación citamos dos leyes latinoamericanas, la Ley 1010 de Colombia (2006) y la Ley de Acoso Laboral de Argentina (2004), que representan avances significativos al respecto y que nos aportan elementos para una mejor identificación de las características del Acoso Laboral.

Legislación Colombiana: Ley 1010 (2006)

Esta ley define y describe las modalidades de acoso laboral en su artículo 2:

> Para efectos de la presente ley se entenderá por acoso laboral toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

> 1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.
> 2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.
> 3. Discriminación laboral: todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.
> 4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.
> 5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.
> 6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el

cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Ley sobre Acoso Laboral (Argentina, 2004)

Según el artículo 3 de esta ley:

> Se entiende por maltrato psíquico y social contra el trabajador/a a la hostilidad continua y repetida en forma de insulto, hostigamiento psicológico, uso deliberado del poder, abuso verbal, intimidación desprecio y crítica. Se define con carácter enunciativo como maltrato psíquico y social a las siguientes acciones ejercidas contra el/la trabajador/a:
>
> a) Bloquear constantemente sus iniciativas de interacción generando aislamiento.
> b) Cambiar de oficina, lugar habitual de trabajo con ánimo de separarlo/a de sus compañeros/as o colaboradores/as más cercanos/as.
> c) Prohibir a los empleados/as que hablen con él/ella.
> d) Obligarlo/a a ejecutar tareas denigrantes para su dignidad personal.
> e) Juzgar de manera ofensiva su desempeño en la organización.
> f) Asignarle misiones sin sentido, innecesarias, con la intención de humillar.
> g) Encargarle trabajo imposible de realizar, o tareas que estén manifiestamente por encima o por debajo de su preparación y de las exigencias del cargo que ocupe, o no asignarle tarea alguna.
> h) Obstaculizar o imposibilitar la ejecución de una actividad, u ocultar las herramientas necesarias para concretar una tarea atinente a su puesto.
> i) Promover su hostigamiento psicológico.
> j) Amenazarlo/a repetidamente con despido infundado.
> k) Privarlo/a de información útil para desempeñar su tarea o ejercer sus derechos.
> l) Obstaculizar y/o imposibilitar el ascenso del empleado/a de manera infundada y/o arbitraria.
> m) Extender el horario laboral, inclusive mediante habilitación de día y hora, por motivos infundados y/o arbitrarios.
> n) Gritar, insultar o tratar de manera ofensiva al personal de inferior jerarquía.
> o) Negar cursos de capacitación o actualización que son concedidos a otros empleados en situaciones similares.
> p) Negar en forma injustificada y repetida permisos a los que tiene derecho.
> q) Crear dificultades cotidianas que dificulten o imposibiliten el normal desempeño.
> r) Efectuar amenazas de acudir a la fuerza física.

Metodología

El estudio realizado fue de diseño bibliográfico, de tipo documental y de nivel analítico comparativo. Para cumplir con los objetivos fijados se desarrollaron las siguientes fases:

1. Descripción de la problemática generada por el acoso laboral
2. Identificación de las características psicológicas del acoso y de las técnicas psicométricas utilizadas para la evaluación y el diagnóstico del mobbing
3. Análisis comparativo de la normativa venezolana, colombiana y argentina que rige la materia de acoso laboral
4. Integración de aspectos psicológicos y jurídicos a tener a cuenta para identificar y prevenir el acoso laboral en las organizaciones.

Resultados

Como características psicológicas del acoso hemos identificado una serie de síntomas que podemos diagnosticar a través de la entrevista clínica, la cual nos aporta información particular de la víctima, asimismo hemos hecho referencia a una serie de instrumentos psicométricos que permiten confirmar la hipótesis diagnostica de acoso. Desde la perspectiva legal, podemos decir que en Venezuela disponemos de la novedosa LOPCYMAT, que en su articulado incluye la influencia de los riesgos psicosociales, además de los químicos, físicos, biológicos y eléctricos. Esta ley también incorpora los deberes y derechos de los trabajadores, además de las obligaciones de los empleadores con respecto a la prevención y eliminación del acosos moral en el trabajo y otras conductas de hostigamiento, humillación y maltrato a los trabajadores.

Por su parte, la ley 1010 de Colombia es un instrumento jurídico avanzado cuya finalidad es definir, prevenir, corregir y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato o ultraje a la dignidad humana que se ejerce sobre quienes realizan actividades económicas en el contexto de una relación laboral pública o privada. Asimismo, en Argentina rige la Ley sobre Acoso Laboral cuyo objetivo es prevenir, sancionar y erradicar la violencia en el ámbito laboral. El análisis de estos instrumentos legales objetiva las características del acoso laboral y aporta información al psicólogo forense para identificar los comportamientos que pueden ser catalogados o no de acoso, de ahí que sea necesario

diferenciarlo de niveles adecuados de estrés, del síndrome del Burnout, agresiones esporádicas, o coacción profesional.

Conclusiones

Una amplia diversidad de comportamientos pueden ser incluidos dentro de lo que conocemos como acoso laboral, cuyas modalidades se han incrementado en los últimos anos y que persiguen debilitar a las personas que laboran en una organización; sus efectos son negativos por lo que es responsabilidad de los empleadores identificar y prevenir situaciones de acoso laboral.

Referencias

APA (2014) *DSM 5*. México: Manual Moderno

Chappel, D. y Di Martino, V. (2006) *Violencia en el Trabajo*. 3ra Edición. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo

Ley Orgánica para la Prevención de las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) *Gaceta Oficial Nro 38236 del 26 de julio de 2005*. Caracas: Asamblea Nacional de Venezuela

Ley 1010 (2006) *Diario Oficial Nro. 46160 del 23 de Enero de 2006*. Bogotá: Congreso Colombiano.

Ley 1225 (2004) *Publicación BOCBA Nro. 1855 del 12 de Enero de 2004.* Buenos Aires: Legislatura de la Ciudad de Buenos Aires.

Reforma de la Ley Orgánica sobre el Derecho de la Mujeres a una Vida libre de Violencia (2014) *Gaceta Oficial Nro. 40.548 del 27 de Noviembre de 2014*. Caracas.

Verde, S. Saiz, D. (2005) *Manual de Psicología Forense*. Barcelona: Atelier.

Uribe, J. (2011) *Violencia y Acoso en el Trabajo*. México: Manual Moderno.



Marcos regulatorios

CAPÍTULO 54

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE TRABAJO Y LA AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD LAS PARTES FRENTE A LA INJERENCIA DEL ESTADO VENEZOLANO

Elizabeth Arteaga Corrales

Resumen

El Estado venezolano ha tenido a lo largo de nuestra historia una injerencia notable por regular las relaciones colectivas del trabajo mediante la aplicación de políticas públicas impuestas en materia laboral al adjudicarse ese derecho, como medio para tomar las riendas en lo que respecta al ámbito económico y político, trayendo como consecuencia un debilitamiento en el espíritu de la voluntad de las partes contratantes dirigiendo sus acciones hacia una dependencia casi total de éste y sus recursos. En Venezuela con la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), las funciones estatales aparecen en la parte final de la ley que regula la negociación colectiva, atribuyéndole como uno de sus objetivos "alcanzar los fines esenciales del Estado", y siendo la negociación colectiva una manifestación de la voluntad de dos grandes sectores: trabajadores y patronos, que convergen en un diálogo social como derecho autónomo, sin dudas la negociación es un acceso a la paz social. El presente ensayo es de tipo bibliográfico basado en la revisión normativa laboral vigente, cuyo objetivo fue destacar la autonomía de la voluntad de las partes para la celebración de la negociación colectiva, concluyendo que la institución se encuentra en un período de transformación hacia un nuevo modelo de producción socialista, donde no tiene cabida la existencia de actores independientes, capaces de negociar entre sí, con la injerencia manifiesta del Estado, la prosecución de sus intereses y el irrespeto a la voluntad de las partes.

Palabras clave: Autonomía de la voluntad de las partes, negociación colectiva, injerencia del Estado, relaciones laborales.

A manera de Introducción

En los últimos años Venezuela enfrenta retos difíciles ante fenómenos mundiales como la globalización que implica un mercado de libre comercio afectando principalmente la economía nacional, una constante devaluación, que provoca en la sociedad problemas económicos y sociales que afectan las fuentes de empleo y consecuentemente a los trabajadores; y la participación del Estado que constriñe al sector empresarial haciendo que el fenómeno económico-político provoque: inflación y cierre de empresas. En tal sentido, por ser el producto de la negociación colectiva de trabajo, un pacto social, una convergencia de voluntades y actitudes, determinando o resolviendo sobre ciertos asuntos que incumbe a las partes resolver mediante la conciliación y composición de puntos de vista e intereses distintos y en ocasiones contradictorios, corresponde la participación de los actores (sindicato/empresa) convenir bilateralmente sin la noción política del tripartismo, por ello se hace necesario para la mejor realización de ese pacto social que sean las partes intervinientes en la negociación quienes tomen sus decisiones, sin la coacción o participación del Estado, quien debe limitar su participación a homologar el convenio suscrito consensuado y de buena fe de las partes, y en caso extremo cuando existe conflicto a la exigencia del cumplimiento de la obligación de la parte deben los propios actores darse la oportunidad de construir juntos las soluciones, sin la imposición del Estado.

Autonomía de la voluntad las partes en la negociación colectiva de trabajo

Al hablar de autonomía de la voluntad inevitablemente se reconoce la existencia de libertad, sentimiento intrínseco de las partes negociantes al celebrar un determinado contrato y asumir recíprocamente obligaciones de dar y hacer que se derivan como un efecto inmediato. Según Soro Russell y Real Pérez (2007:9), en este contexto, expone: El estudio del desarrollo histórico y significado de la “autonomía” y, “voluntad” son palabras que dan vida a uno de los mayores e importantes principios básicos del ordenamiento jurídico venezolano, es decir, en el derecho de obligaciones.

El principio de la autonomía de la voluntad es el fundamento de la obligatoriedad del contrato, por ello en el presente trabajo interesa en particular esa institución en el Derecho del Trabajo, y más específicamente en lo que respecta a la negociación colectiva. Al analizar sus raíces, descubrir sus

orígenes y la plenitud del significado de cada una de ellas; tenemos que la palabra autonomía proviene de la unión de dos términos griegos. Por un lado, se encuentra el término nomos, que quiere decir "ley". Por el otro, el vocablo o prefijo autos, que para la Real Academia Española significa "propio o por uno mismo". Lógicamente, el significado resultante de la suma de ambas partículas es "ley propia o dada por uno mismo"; por ende autonomía significa "poder de dictarse uno a sí mismo su propia ley".

En ese mismo orden de ideas, pueden decirse dos cosas: primera, es la potestad que dentro de un Estado tienen municipios, provincias, regiones u otras entidades, para regirse mediante normas y órganos de gobierno propios, segunda, condición de quien, para ciertas cosas, no depende de nadie. Al leer estas dos definiciones nos damos cuenta del gran contenido que se encuentra en estas palabras. En efecto, antes de ponerla en relación con la otra palabra integrante del principio objeto del presente estudio, se puede decir, según Soro Russell y Real Pérez (2007:10) es "la potestad de quien para ciertas cosas no depende de nadie, para regirse mediante normas propias".

En segundo lugar, se define la palabra "voluntad"; heredera directa de la importante voluntad romana, es definida en la primera de sus acepciones por la Real Academia Española como "Facultad de decidir y ordenar la propia conducta". Pero voluntad es, también "libre albedrío o libre determinación", y "Elección de algo sin precepto o impulso externo que a ello obligue". Por tanto, se combinan ambas definiciones, se obtiene que la voluntad es capacidad de decidir y ordenar la propia conducta sin ser obligado a ello por algún impulso externo. El último término que se analizara es el sustantivo "partes", es una palabra que a priori no posee un gran significado intrínseco, sin embargo, como se verá a continuación, se trata de uno de los elementos en torno al cual gira el conjunto del Derecho común, es decir, cada una de las personas que contratan entre sí o que tienen participación o interés en un mismo negocio. En efecto, nos referimos, primeramente y con carácter general, a lo "particular y propio de cada persona".

Como consecuencia de la composición de todos estos significados la Autonomía de la voluntad de las partes es la facultad que tienen los particulares para regir y ordenar su propia conducta e intereses, sin depender de terceros ni ser forzado a ello por algún impulso externo, solo atendiendo a lo establecido en el ordenamiento jurídico, que permitirá a las partes exigir ante los tribunales de

justicia el cumplimiento de las obligaciones contraídas, y de esta forma asegurarse de que sus intereses y su confianza no se verán defraudados. A partir de esta definición surge con toda naturalidad la temática en torno a la cual girará el presente estudio, atendiendo a la realidad jurídica actual, en lo que respecta la negociación colectiva de trabajo.

El derecho a negociar colectivamente ha estado dirigido a regular las condiciones de trabajo en sentido amplio, la discusión se concentraba sobre qué temas abarcaba las condiciones de trabajo. Actualmente esa discusión puede considerarse superada, pues sus finalidades está el desarrollo de la persona del trabajador y de la trabajadora y lograr la justa distribución de la riqueza, tal y como se establece en el Artículo 431 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT).

En ese mismo orden de ideas, se encuentra en el artículo comentado en el párrafo anterior, además que las funciones estatales vuelven a aparecer en las finalidades de la negociación colectiva, atribuyéndosele entre sus objetivos, alcanzar los fines esenciales del Estado, los Artículos 2 y 3 de la Carta Magna asumen igualmente que esos fines esenciales son garantizar la preeminencia de los derechos humanos, el pleno desarrollo de la persona y el respeto de su integridad, la construcción de una sociedad justa y democrática, por ello los temas que ingresan a la mesa de negociaciones son muy amplios, incluyendo los de gestión de personal, la determinación de la estructura de costos y la relación entre la empresa y su entorno (en particular el contenido de los programas ambientales y de responsabilidad social).

Puede destacarse frente a la posición del Estado regulador de las relaciones laborales tanto del sector privado o público; la negociación colectiva se erige como punto estratégico dentro del ámbito económico y factor clave en el desarrollo del país; presentando en la actualidad un debilitamiento en su estructura, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva y dirigir acciones hacia una dependencia casi total hacia el Estado y sus recursos; encontrándose la institución en un periodo de transformación hacia un nuevo modelo de producción socialista, donde no existirían espacios para la existencia de actores independientes, capaces de negociar entre sí, y la continuación de sus

intereses, de allí la importancia que representa la autonomía de la voluntad de las partes al momento de negociar sin la imposición del Estado.

Ciertamente a lo largo de los años se ha venido considerando como natural, que el Estado regule las relaciones que atañen al mundo del trabajo, lo que ha venido realizando de forma permanente, tanto en el ámbito individual como en el colectivo, y sus fines no son otros que fomentar el orden individual y de controlar, más que de promover, el desarrollo de los distintos derechos. Por tal motivo, las negociaciones colectivas de trabajo revisten la característica especial de constituir un punto estratégico y relevante dentro del ámbito económico de los Estados, ya que del resultado de dichas negociaciones dependerá, no sólo el acuerdo consensuado que haga proclive la consecución de los objetivos propuestos, sino la posibilidad de coadyuvar en el crecimiento económico, como factor clave en el desarrollo del país.

Según Andara Peña (2013: 2) destaca: "…la negociación colectiva de trabajo confronta en la actualidad, un debilitamiento en su estructura, y consecuencialmente, el debilitamiento de la institución sindical, producto de políticas públicas impuestas en materia socio-laboral, que implicaría la posibilidad de eliminar la actuación colectiva"; y más aún cuando existe la alternativa de que las partes pueden negociar mejores condiciones de vida y trabajo, independientemente de la intervención del Estado, y así desactivar la dependencia casi total de éste y sus recursos, limitando su actuación a homologar los acuerdos suscritos por las partes contratantes y garantizar que estos se cumplan.

Asimismo, en los principios que protegen la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde sus inicios la negociación colectiva de trabajo, es el producto de la promoción de la justicia social en que se encuentran enmarcadas sus funciones, por ser una de las formas que adopta el diálogo social, y por el fomento de las buenas relaciones laborales, confirmada en la Declaración de Filadelfia de 1994, que forma parte de la Constitución de la OIT, donde se estableció la obligación solemne de este organismo de fomentar en todas las naciones, programas que permitan lograr el reconocimiento efectivo de la negociación colectiva, entre otros aspectos reflejados en el referido cuerpo normativo.

En tal sentido, el artículo 4 del Convenio N° 98, ratificado por Venezuela el 22 de Agosto de 1968, Gaceta Oficial N° 28.709, establece textualmente:

"Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo." En virtud de ello, tal programa quedó cristalizado en el Convenio sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva N° 98, el cual desde su inicio y hasta la actualidad, cuenta con una adhesión casi total de países alrededor del mundo, lo cual corrobora el contenido de los principios que lo sustentan.

Es oportuno recordar parte de las memorias del Director General de la OIT, en la reunión del año 1997, donde a grandes rasgos fue enfático en su exposición sobre la libertad sindical y la negociación colectiva, y manifestó que, ciertos derechos fundamentales, sin los cuales se puede asegurar a los trabajadores la obtención de la parte que le corresponde legítimamente, de los frutos del progreso económico generado por la liberalización del comercio, deben ser respetados y valorados por todos los copartícipes del sistema comercial multilateral.

En atención a lo expuesto, es importante destacar que la OIT adoptó en el año1998 la "Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento", donde se establece de manera contundente, el compromiso que deben tener todos los países miembros, de respetar, promover y hacer realidad, de buena fe y de conformidad con la Constitución de la OIT, los principios relativos a esos derechos, aun cuando no hayan ratificado los Convenios, por el solo hecho de ser Estados miembros de la Organización; figurando entre esos principios, el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, junto con la libertad sindical, entre otros.

A tal efecto, deberá partirse del principio de independencia y autonomía de las partes y del carácter libre y voluntario de las negociaciones y de la limitación en la participación e injerencia de las autoridades públicas en los acuerdos negociados por las partes, dándose con ello garantía tanto a las organizaciones sindicales y a los empleadores y sus organizaciones, como sujetos de la

negociación, que ésta quedará enmarcada dentro de lineamientos que la hagan viable y permitan su plena eficacia.

De igual forma, las normas y principios sobre el derecho de negociación colectiva están referidos a que: En primer lugar, es un derecho fundamental aceptado por los miembros de la OIT al incorporarse a la Organización, que deben respetar, promover y hacer realidad, de buena fe; asimismo, la titularidad del derecho de negociación colectiva corresponde a las organizaciones de trabajadores por una parte (sindicatos de base, federaciones y confederaciones), solo siendo posible en ausencia de tales organizaciones, que representantes de los trabajadores interesados celebren negociaciones colectivas; y a los empleadores y sus organizaciones por otra.

En el mismo contexto, el ejercicio del derecho de negociación colectiva exige, para ser efectivo, que las organizaciones de trabajadores sean independientes y no estén colocadas bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores, y que el proceso de negociación colectiva se realice sin injerencia indebida de las autoridades, tal y como se estatuye el artículo 437 LOTTT; y por último, dado que el carácter voluntario de la negociación colectiva es un aspecto fundamental de los principios de la libertad sindical, ésta no puede ser impuesta a las partes, y los mecanismos de auxilio a la negociación deben tener en principio carácter voluntario.

Empero, no está contemplado dentro de la legislación laboral venezolana, de manera expresa, la obligación de las partes de negociar de buena fe; esto es, el Principio de la Buena Fe en la negociación colectiva, entraña reconocer a las organizaciones representativas, realizar esfuerzos para llegar a un acuerdo, desarrollar negociaciones verdaderas y constructivas, evitar retrasos injustificados en la negociación y respetar mutuamente los compromisos asumidos teniendo en cuenta los resultados de las negociaciones de buena fe; siendo contrarias al principio de negociación colectiva voluntaria, las intervenciones de las autoridades legislativas o administrativas que tienen por efecto anular o alterar el contenido de convenios colectivos libremente pactados. Estas intervenciones incluyen la suspensión o derogación por vía de la imposición, sin el acuerdo de las partes.

Cabe destacar que a lo largo de nuestra historia, las disposiciones referidas a la negociación colectiva, surgieron según el momento histórico y las directrices políticas que imperaban en el país

en esa época, y es a partir de 1919 que ha servido de guía las disposiciones promulgadas en los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relacionados con la materia. Al revisar de modo sustancial la legislación laboral venezolana en el siglo XX, se evidencia que sus contenidos giraron en torno a perspectivas garantistas por parte del Estado, con una tendencia legislativa a favor de una mayor participación de los actores sociales en la elaboración de la normativa, siendo ejemplo de ello, la firma de acuerdos tripartitos que propiciaron la reforma de la LOT en Venezuela en el año 1997.

Todo eso era percibido en las nuevas reformas en materia de relaciones colectivas de trabajo, una tendencia hacia una menor intervención del Estado, sin que ello implique, transgredir las normas de orden público estricto, pudiendo observarse igualmente, cierta reticencia por parte del movimiento sindical en aceptar las mismas, producto de sentirse afectados en sus derechos fundamentales, específicamente, en el debilitamiento en la protección de los trabajadores, lo cual incidiría en el sentimiento de frustración y debilitamiento de la institución sindical. Bajo esta perspectiva, la negociación colectiva como institución generadora y reguladora de las relaciones laborales, se presenta como elemento clave para lograr el reposicionamiento continúo de las partes o actores sociales, en cada contexto político, económico y cultural, en que es desarrollada. En la actualidad debe destacarse entre otras, el artículo 96 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999, que consagra el Derecho a la Negociación Colectiva Voluntaria, en concordancia con el artículo 431 de la LOTTT y el artículo 135 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo de 2006 (RLOT).

Puede decirse que la negociación colectiva ha causado impacto para las transformaciones que experimenta el mundo desde hace varios años, teniendo repercusiones importantes y diversas en su vida como institución laboral, motivado, entre otros factores, a los altos niveles de desempleo y a la expansión de la economía no estructurada, la subcontratación y varias formas atípicas de trabajo dependiente; disminuyendo notablemente el margen de maniobra de las partes negociadoras, a raíz de las sucesivas crisis económicas, de los condicionamientos impuestos por el Estado, y la falta de seguridad jurídica, según los procesos de racionalización e integración económica, implantados.

Según Carballo (1998:1), en este contexto, expone: "…la negociación colectiva ha observado en los últimos tiempos una marcada atonía, un empobrecimiento de sus contenidos y la alteración sustancial de ciertos principios rectores"; surgiendo ante ello, la institución de la negociación colectiva, como un medio de superar el conflicto, por cuanto es un instrumento que genera la confianza entre las empresas y los trabajadores, permitiendo atender las necesidades reales de ambas partes; para lo cual la negociación colectiva no puede pretenderse ajena a los fenómenos económicos, políticos y sociales presentados en un momento determinado.

A manera de conclusión

La Negociación Colectiva, es un actividad esencial y básica de las organizaciones sindicales para ampliar los derechos de los trabajadores y mejorar sus condiciones de trabajo, se le considera como la herramienta imprescindible para la asimilación y adaptación permanente a las transformaciones que se están produciendo tanto en el trabajo como en el capital y que hoy en día han desfasado a la legislación aplicable vigente, ya que, están surgiendo nuevas formas de organización del trabajo como es el caso de las formas atípicas de contratación, la movilidad funcional, nuevos empleos y nuevos sujetos, unidades emergentes de negociación, cambios en la configuración en las empresas por mencionar solo algunas. Actualmente los sindicatos juegan un papel muy importante en la negociación colectiva, por ser los protagonistas de la acción permanente para proteger y garantizar los derechos de quienes trabajan, pues es claro que sin la organización colectiva de los trabajadores no puede haber negociación colectiva, pues son las personas jurídicamente reconocidas por la ley que representan los intereses de los trabajadores agrupados, pero para que exista esa garantía, se hace necesario un tipo de sindicato autónomo del Estado e independiente de los partidos políticos.

Es necesario además que la negociación colectiva como figura tan recurrida en el ámbito individual y colectivo se fomente en su aplicación y desarrollo lo que redunda en promover aún más el consenso, el acuerdo, mediante conciliaciones y concesiones recíprocas, estimulando el diálogo social lo cual resultaría beneficioso para las relaciones laborales, para las empresas y por ende para el desarrollo económico del país. Tal es la importancia del derecho de los trabajadores a negociar colectivamente con sus empresarios a través de la representación sindical, que ha sido promovido enérgicamente por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su fundación y en

especial desde la creación de los Convenios números 87 y 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva.

A lo largo de la historia, la práctica de la negociación colectiva ha tenido que superar muchos obstáculos tanto en el ámbito internacional como nacional para adaptarse en un entorno de constante transformación, partiendo de la idea de que la negociación colectiva existe para solucionar los conflictos, no para crearlos. Y en la actualidad enfrenta la implacable injerencia del estado venezolano en la aplicación de políticas públicas que benefician notablemente el interés particular de este, y resta a las partes intervinientes en el proceso de negociar colectivamente convenir acuerdos voluntarios que los beneficien.

Solo en los casos en que el patrono pretenda desconocer lo convenido suscrito y homologado según la ley, es cuando el Estado debería aplicar su imperatividad, mediante un cumplimiento forzoso de las obligaciones de hacer, toda vez que la convención colectiva por ley es fuente del Derecho, como lo dispone el artículo 16, literal "D" de la LOTTT, como regla que impone conductas positivas o negativas integrante del marco normativo del Estado.

Referencias Bibliográficas

Andara Peña, B. (2013). Negociación Colectiva, ¿Medio de Control O Interés del Estado? Universidad del Zulia.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453. 24 de marzo de 2000.

Decreto Con Rango, Valor Y Fuerza De Ley Orgánica Del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial extraordinaria N° 6.076. 7 de mayo de 2012.

Diccionario Real Academia Española (DRAE). Disponible en: http://www.rae.es/recursos/ diccionarios/drae, fecha de consulta: 09 de mayo de 2015.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio N° 98, ratificado por Venezuela el 22 de Agosto de 1968, Gaceta Oficial N° 28.709.

Reglamento Ley Orgánica del Trabajo (2006) Gaceta Oficial Nº 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, Decreto N° 4.447, de fecha 25 de abril de 2006.

SORO Russell, O. y REAL Pérez, A. (2007:9). El Principio de la Autonomía de la Voluntad Privada en la Contratación: Génesis y contenido actual. Departamento de Derecho Civil Universidad Complutense de Madrid.

CAPÍTULO 55

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA RELACIÓN DE TRABAJO

Ángela M. Cadavid de Zavarse
Nuvia Pernía Hoyo

Resumen

Un tema relevante en el ámbito jurídico es el contrato individual de trabajo, este ensayo tiene pretensiones didácticas el objetivo es reorientar la discusión teórica para ayudar a conocer la institución Contrato de Trabajo ver cuáles son los cambios más significativos que se producen en el contexto de la LOTTT. La metodología es una revisión documental, basada en la revisión normativa laboral vigente para conocer la institución del contrato individual de trabajo desde la mirada de la LOTTT, bajo una perspectiva didáctica, ajustada a las necesidades para los estudiantes de pregrado la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, se efectuó un estudio documental de diseño descriptivo. Se concluye que la trascendencia de esta institución jurídica radica en su eficiencia frente a los diversos actores del mundo laboral, por los efectos que produce, destaca por el valor utilitario del instrumento para el trabajador, por la inmediatez de la prueba.

Palabras claves: Contrato de trabajo, relación de trabajo, elementos de la relación de trabajo, características del contrato de trabajo.

A manera de introducción

Las autoras consideran que "El Contrato de Trabajo" es un tema contenido en el desarrollo programático de diversas asignaturas en los semestres intermedios de la carreras de Relaciones Industriales, y de Administración y Contaduría Pública que lo van abordando desde lo micro a la macro y que inclusive es tocado en otra de sus dimensiones, por lo que se espera sea de utilidad

para los estudiantes estas reflexiones que pretenden presentar el contenido, la forma, lo básico, el cómo, de esta institución legal, de una manera sencilla, sumando nuestros comentarios a una interpretación casi literal de la LOTTT desprovista de toda clase de fórmulas complicadas y escrita en un léxico jurídico apropiado para los lectores universitarios.

El Contrato de Trabajo

El tema ha sido importante, en cualquier legislación, en las leyes laborales que antecedieron de los años 1990, 1997 y hoy día en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, en lo sucesivo LOTTT, sin embargo, el contrato individual no aparece de manera expresa como fuente de derecho del trabajo en el artículo 16 de la ley en comentario, pero es innegable que este instrumento legal es vinculante (de cumplimiento obligatorio) para las partes, es el blindaje jurídico de la relación de trabajo, que le va a permitir al trabajador en un primer plano proteger el más básico de sus derechos sociales, el derecho al trabajo, al empleo, considerado el trabajo como un hecho social que le permita mantenerse y mantener a su familia, el contrato de trabajo es su marco de protección; por ello el trabajador que haya suscrito un contrato de trabajo con su empleador, tiene la inmediatez de la prueba de esa relación de trabajo.

En su forma tradicional el contrato nace del Derecho Privado, específicamente del Derecho Civil. En ese sentido, puede citarse que el Código Civil Venezolano en su artículo 1.133 define el Contrato Civil así: "El Contrato es una convención entre dos o más personas para constituir, reglar, transmitir, modificar o extinguir entre ellas un vínculo jurídico"

En ese orden de ideas, puede citarse a Sanojo Luis, en su obra Instituciones de Derecho Civil Venezolano, Tomo III, año 1873, tiene esta antigua definición que aún se mantiene tal cual en el mencionado artículo 1.133 eiusdem, el señala entre otras cosas que "la convención es el acuerdo de dos voluntades para poder producir un efecto jurídico, este efecto jurídico puede ser la creación de una o de muchas obligaciones o la extinción o modificación de una obligación preexistente." Por su parte el artículo 55 de la LOTTT establece expresamente el concepto del Contrato de Trabajo:

> El Contrato de Trabajo, es aquel mediante el cual se establecen las condiciones en las que una persona presta sus servicios en el proceso social de trabajo bajo dependencia, a cambio de un salario justo, equitativo y conforme a las disposiciones de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y de esta ley.

Expresa Deveali, citado por Saturno Troccoli (2009:123) sostiene: "es contrato de trabajo, en sentido genérico, aquél en virtud del cual una persona se obliga a ejecutar personalmente una obra, o a prestar un servicio por cuenta de otro, mediante una remuneración" mencionando expresamente los elementos de la relación de trabajo a saber: prestación de servicio, dependencia o subordinación y contraprestación, salario o remuneración, elementos estos que serán abordados de seguidas.

La prestación del servicio en la relación de trabajo bajo relación de dependencia según Franco (1999:46) "no es más que la labor que ejecuta el trabajador en beneficio de un patrono y por ello hay la presunción de existir un contrato individual de trabajo…", es decir la prestación del servicio por cuenta ajena, por parte del trabajador es personal, ya que presta sus servicios a cuenta de otro (ajena), esa presunción legal supone una relación de trabajo, que admite prueba en contrario, cuya carga es del empleador, al respecto Carballo Mena (2010) sostiene:

> La prestación de servicios personales por cuenta de otro (empleador o patrono), implica que el trabajador pone a disposición de aquél su fuerza de trabajo, a los fines de integrarla –bajo la modalidad que el empleador considere conveniente- con los demás factores de la producción, con el objeto de producir bienes o prestar servicios. (p. 118)

La subordinación, por su parte, según Barasssi, citado por Rodríguez y otras (2009:231) "es entendida, como una obligación del trabajador de sujeción al poder directivo del empleador, y éste a su vez, ejerce ese poder directivo e imparte órdenes, en virtud de la facultad de organizar y dirigir la empresa; fiscalizando el cumplimiento de las órdenes, tomando medidas disciplinarias ante el incumplimiento de las mismas.", lo que a su vez es ratificado por Hernández Álvarez (2002:156) al señalar que "…la esencia -de la subordinación- se manifiesta fundamentalmente en la obligación de acatar el poder de organización cuyo titular es el patrono, en ese sentido, las autoras deben decir que la actividad del trabajador esta contractualmente sometida a las instrucciones del empleador, es decir su autonomía como sujeto se encuentra limitada por las directrices y control que pueda ejercer el empleador, mientras esté a sus órdenes.

En cuanto al salario el artículo 1 del Convenio 95 de la Organización Internacional del Trabajo establece:

> Salario significa la remuneración o ganancia, sea cual fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en efectivo, fijada por acuerdo o por la legislación nacional, y debida por un empleador a un trabajador en virtud de un contrato de trabajo, escrito o verbal, por el trabajo que este último haya efectuado o debe efectuar, o por servicios que haya prestado o deba prestar.

Por su parte Alfonzo Guzmán (2008:174) asegura que el salario es:

> La remuneración en dinero o parcialmente en dinero y en especie que el trabajador percibe regularmente de su patrono por la labor ordinaria convenida, cuando la ejecuta efectivamente y en las ocasiones en que, por disposición de la ley, los contratos o la costumbre, tiene el derecho de no trabajar.

De manera literal la LOTTT ordena en el artículo 54 que "la prestación de servicio en la relación de trabajo será remunerada." Y continúa el legislador patrio en el artículo 58 LOTTT "cuando esté probada la relación de trabajo y no exista contrato escrito se presumen ciertas, hasta prueba en contrario, todas las afirmaciones realizadas por el trabajador en su contenido." Debe destacarse que el salario nunca podrá ser inferior al salario mínimo vigente, salvo que el trabajador labore jornada parcial.

En consecuencia, probados como hayan sido los elementos de la relación de trabajo, de cara a una eventual acción intentada contra el empleador ante los órganos de administración de justicia (Inspectorías del Trabajo, Tribunales, INPSASEL, IVSS, entre otros) el legislador patrio ha colocado en cabeza del empleador la carga de la prueba para desvirtuar los dichos del trabajador, lo que traerá como consecuencia a las diferentes entidades de trabajo que deben documentar regularmente las situaciones que se susciten en las relaciones de trabajo, cuyos encargados son los Departamentos de Recursos Humanos e inclusive también los encargados de la salud y la seguridad laboral de las entidades de trabajo, sobre todo al considerar que el lapso de prescripción de esas acciones es de 5 años para todos los aspectos laborales (horas extras, pagos al IVSS, pago de bonificaciones, vacaciones, entre otros), salvo las prestaciones sociales (antigüedad) que asciende a 10 años.

La ley favorece la formalidad de la escritura en el contrato, pero no descarta la posibilidad de que pueda celebrarse en forma oral (58 LOTTT), en ese sentido vale la pena citar al Maestro Vivas Terán (1997:84) "El contrato individual no requiere formalidad", refriéndose a la posibilidad de que se haga de forma oral, como bien lo establece el legislador hoy día. Todo contrato de trabajo contiene una relación de trabajo, implica una relación de trabajo, más no toda relación de trabajo implica un contrato de trabajo, porque simplemente puede haber sucedido que nunca se realizó, ni se suscribió (firmo) por ende nunca se entregó el ejemplar de ese documento escrito, pero existe la relación de trabajo.

Sin embargo, la LOTTT en la parte in fine del artículo 59 obliga al empleador a llevar un libro, donde debe dejar constancia de la fecha y hora de haber entregado al trabajador o trabajadora el ejemplar del contrato de trabajo, mediante acuse de recibo debidamente suscrito por el trabajador, lo que significa, que a pesar de que el artículo 58 LOTTT establece que el contrato de trabajo se hará preferiblemente por escrito y por ende pareciera que puede hacerse de manera oral, la verdad es que tiene que hacerse de manera escrita porque de lo contrario no existiría el ejemplar, estaría incumpliendo el patrono con su obligación de entregarlo al trabajador y anotarlo en el libro.

El contenido de este documento jurídico es de vital importancia, en su parte inicial se identifican las contratantes a través de sus atributos o mecanismos de individualización y en la redacción de las cláusulas se fijan los contenidos donde descansan los acuerdos a que se llegaron en relación a sueldo, cargo, jornada, tiempo de duración, condiciones de trabajo, entre otras. Dentro de las especificaciones legales vigentes debe destacarse que el contenido expreso de los contratos de trabajo esta taxativamente estatuido en el artículo 59 de la LOTTT.

Caracteres del contrato de trabajo

El Contrato de Trabajo presenta según el autor clásico Messineo (1952) una serie de características que lo distinguen de cualquier otro tipo de contrato:

Bilateral o sinalagmático: Cuando se obligan recíprocamente, cada una de las partes estipula y promete, el contrato sinalagmático es aquél en virtud del cual cada una de las partes resulta al mismo tiempo acreedora y deudora .El patrono se obliga principalmente a pagar la remuneración,

las cantidades dinerarias y a ofrecer un ambiente de trabajo seguro e higiénico, y el trabajador se obliga en primer lugar a realizar el esfuerzo físico o intelectual, a su vez el patrono tiene derecho a recibir las unidades de producción, el esfuerzo del trabajador manual o intelectual mientras el trabajador tiene derecho a recibir su sueldo, las cantidades dinerarias y a que se le brinde un ambiente de trabajo, seguro y cónsono con los requerimientos de la seguridad laboral. Si una de las partes no cumple con su obligación puede la otra exigir el cumplimiento.

Oneroso: El contrato es a título oneroso cuando cada una de las partes trata de procurarse una ventaja mediante un equivalente, tiene un objeto que es interesado o pecuniario para cada uno de ellos.

Conmutativo: Es que la ventaja de ambas partes es cierta desde el principio en virtud del contrato.

Intuito personae: Es personal para la persona del trabajador, la actividad laboral no se puede traspasar, ceder o negociar de manera alguna ni se trasmite por herencia, el esfuerzo lo realiza el propio trabajador. La muerte del trabajador es una forma de terminación de la relación de trabajo, y del Contrato de Trabajo, pero no así la muerte del patrono, porque aquí lo que ocurre si se dan los demás supuestos del art.66 es la sustitución de patrono, por lo que se deduce que respecto al empleador no es intuito personae.

Consensual: Se perfecciona con el solo consentimiento que puede manifestarse de cualquier manera, sea por escrito, sea por la palabra, sea por acciones. No requiere de otras formalidades, puede probarse en juicio por documento público o privado, por los testigos en los casos en que la ley no declara inadmisible esta prueba, por presunciones, por confesión de las partes y por el juramento. Si se ha otorgado un documento no es para formar el contrato, porque éste es válido por el solo consentimiento de las partes, es únicamente con el fin de tener una prueba más segura que las mencionadas. De allí que en la Legislación Laboral venezolana siempre se ha permitido el contrato escrito y el tácito, actualmente artículo 58 LOTTT establece que el contrato se hará preferentemente por escrito, se considera que puede ser tácito y se perfecciona solo consensu.

Tracto sucesivo: Llamado también de ejecución sucesiva, la obligación para cada una de las partes va surgiendo con el transcurso del tiempo. Día por día, a diferencia de los contratos de ejecución

instantánea en donde el objeto se desarrolla en un solo acto, como por ejemplo en el contrato de compraventa.

Subordinado: Es el elemento que caracteriza el contrato de trabajo, puesto que el concepto de trabajador tiene como característica la subordinación que le debe al patrono, la obediencia legítima, el acatamiento y el respeto a las órdenes impartidas por el patrono.

Licito: La actividad contratada debe estar conforme al orden público y a las buenas costumbres.

Coinciden autores modernos como Alfonzo Guzmán (2008:78), Villasmil Prieto (2006:458) en que es consensual, bilateral, oneroso, conmutativo**,** además de las ya expuestas, Villasmil Prieto (2006:457) menciona lo siguiente:

-Es un contrato de actividad o de prestación que supone la prestación de un servicio por cuenta ajena y bajo dependencia de otro.

Por su parte Carballo Mena y Villasmil Prieto (2005:43).habla de:

-Libertad de formas: no exige más requisitos para su constitución que las establecidas taxativamente en las leyes que regulan la materia.

Modalidades del contrato de trabajo

Entre las modalidades del contrato de trabajo, este puede celebrarse de tres maneras: por tiempo indeterminado, por tiempo determinado o para una obra determinada (artículo 60 LOTTT).

Al respecto puede decirse que el primero **contrato de trabajo por tiempo indeterminado** en ellos las partes saben de manera cierta la fecha de inicio de la relación de trabajo, pero no la fecha de la culminación. A criterio del legislador venezolano esta modalidad de contrato debería ser la forma ordinaria en que las partes deben vincularse, ya que supone mayor estabilidad en el empleo, lo que supone favorecería el principio de progresividad contemplado en el artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

Siendo la segunda de las modalidades **el contrato de trabajo por tiempo determinado,** en cuyo caso las partes saben de manera cierta la fecha tanto de inicio de la relación de trabajo, como la fecha de culminación y en ningún caso podrán obligarse bajo esta circunstancia por más de un año. Se permite a las partes vincularse bajo esta modalidad en dos oportunidades, sin que pierda su condición de determinado, y existan razones especiales que justifiquen dichas prórrogas, para ello no debe darse la interrupción de la prestación del servicio antes del tiempo convenido, pues ello supone la indeterminación de la relación de trabajo. En caso de darse un contrato a tiempo determinado y este se haya cumplido, y la relación de trabajo haya cesado, no puede celebrarse un nuevo contrato bajo esta misma modalidad dentro de los tres meses siguientes al vencimiento del contrato inicial, so pena de que la relación de trabajo se indetermine. El legislador patrio ha dispuesto una especie de sanción al empleador que use la presente modalidad de contrato de trabajo y la incumpla, pues suscrito como haya sido el documento que obligue a las partes bajo esta modalidad y el empleador pretenda interrumpir o terminar la relación de trabajo, esa situación la convierte en una relación de trabajo a tiempo indeterminado. (Artículo 62 LOTTT)

La tercera y última de las modalidades es el **contrato de trabajo para una obra determinada,** en la que debe expresarse específicamente la actividad que ejecutara el trabajador dentro de la totalidad de la obra, lo que determinará el tiempo de duración de la relación de trabajo, ya que de no hacerse tal precisión se podrá entender que el empleador ha querido tener a ese trabajador durante todo el tiempo que dure la obra para la cual fue contratado. Al igual que la modalidad anterior, existe un periodo para que se celebre un nuevo contrato de este tipo, cuyo tiempo es de 3 meses, pues si se celebra un nuevo contrato para una obra determinada dentro de ese periodo el legislador plantea que debe considerarse indeterminada, exceptuando expresamente los contratos de esta especie celebrados en la industria de la construcción. (Artículo 63 LOTTT)

La relevancia práctica del contrato de trabajo

La importancia de esta institución radica en su eficacia frente a diversos actores del mundo laboral:

-Para el trabajador es importante porque puede hacer valer sus derechos laborales, si tiene el contrato laboral escrito se ahorrara tiempo para probar la relación de trabajo, por lo que se destaca

el valor utilitario del instrumento, ya que el trabajador lo pudiera exhibir contra su patrono, y por la formalidad legal que debe contener según lo dispone el artículo 59 LOTTT estarían descritas en el documento las especificaciones bajo las cuales se presta el servicio. Teniendo con ello la inmediatez de la prueba, en este sentido hay que reconocer su valor jurídico.

-Para las partes: (trabajador y patrono) su contenido está formado por las obligaciones y derechos de ambas partes, las cláusulas dictan como debe ser la actuación de cada uno (artículo 59 LOTTT) se establece específicamente los derechos y los deberes de cada una de las partes, el contenido del contrato de trabajo las condiciones en las que una persona presta sus servicios e inclusive las obligaciones del empleador, es decir esta institución obligará a lo expresamente pactado y a las consecuencias que de él se deriven, según el artículo 56 de la LOTTT. y que se considera que es el efecto general del contrato de trabajo.

-**Para los órganos de administración de justicia**: hoy día en la LOTTT el contrato individual de trabajo no es fuente del Derecho Laboral expresamente, sin embardo siendo una forma genuina de relacionarse, por la autonomía de la voluntad de las partes, es innegable que no podrá dejar de ser considerado como medio probatorio.

-Para la Doctrina: los especialistas del campo laboral y las relaciones de trabajo, e investigadores de esta materia, que con sus precisiones van desarrollando los estudios y tendencias nacional e internacionales; por ello afirmamos que para todos es importante y a distintos niveles.

Consideraciones finales

El contrato de trabajo es importante para ambos actores de la relación de trabajo, toda vez que en él se establecen de manera expresa las condiciones bajo las cuales el trabajador prestará el servicio y por las especificaciones que el documento debe tener deja expresamente clara también las obligaciones del trabajador, materializando la característica de sinalagmático perfecto ya explicada.

Se considera que el contrato individual de trabajo es una institución jurídica segura para ambas partes, que produce los efectos requeridos para que cada uno conozca su marco de actuación, es

decir conocimiento pleno de derechos y obligaciones en esa relación jurídica que une al trabajador con su empleador. La relevancia de esta institución radica en su eficiencia frente a diversos actores del mundo laboral: para el trabajador, destaca por el valor utilitario del instrumento, para la inmediatez de la prueba, es el blindaje jurídico de la relación de trabajo; para las partes, por los efectos generales y especiales que se traducen en obligaciones y derechos del trabajador y del empleador, delimitando su marco de actuación; para los órganos de administración de justicia por su valor probatorio y para la doctrina para seguir construyendo, aunado a la jurisprudencia, importantísima en el ámbito del trabajo, el desarrollo de la disciplina del Derecho Laboral .

Referencias bibliográficas

Alfonzo-Guzmán, Rafael (2010) Nueva Didáctica del Derecho del Trabajo. Editorial Melvin, C.A.

Carballo Mena, Cesar Augusto (2010). Delimitación del contrato de trabajo, Publicaciones UCAB.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453.

Decreto N° 8.938 con rango valor y fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, de los trabajadores y trabajadoras (LOTTT), publicado en Gaceta Oficial N° 6.076, de fecha 7 de mayo de 2012.

Dominici, Anibal, (1962) Comentarios al Código Civil Venezolano, Editorial Rea, Caracas 1962

Franco Zapata, Ramón (1999) Derecho del Trabajo. Editorial Marga Editores, S.R.L.

Messineo: (1952) Doctrina General del Contrato. Edic Jurídicas Europa América, Buenos Aires.

Planiol, Marce: (1945) Tratado Elemental de Derecho Civil. Editorial Cajita, México

Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Nº 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, Decreto N° 4.447, de fecha 25 de abril de 2006

Rodríguez Rosiris y otras (2009) El contrato de trabajo y la relación de trabajo: tendencias jurisprudenciales. Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas.

Saturno Troccoli, Gustavo (2009), La relación de trabajo. Publicaciones UCAB.

Sanojo, Luis: (1873) Instituciones de Derecho Civil Venezolano, Tom o III, Caracas, Imprenta Nacional, págs. 8 a 13.

Villasmil Prieto, Humberto (2006), Estudios de Derecho del Trabajo. Segunda revisión. Publicaciones UCAB.

Vivas Terán, Ezequiel (1997) Diccionario de Relaciones Industriales. Segunda edición. Editorial Tatun, S.A.

CAPÍTULO 56

APLICABILIDAD DEL PRINCIPIO DE PROGRESIVIDAD DE LOS DERECHOS LABORALES EN LAS PRESTACIONES SOCIALES DE LOS TRABAJADORES

Luis Rubén Estrada Oropeza

Resumen

La investigación se realizó para determinar si las Prestaciones Sociales establecidas en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) cumple con el Principio de Intangibilidad y Progresividad de los Derechos y Beneficios Laborales consagrado en el artículo 89 numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). La investigación fue de tipo documental, mediante la técnica de revisión y análisis de fuentes documentales jurídicas, doctrina y jurisprudencia nacional, así como trabajos de investigación. Se pudo concluir que el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) implantó un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), que determina el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, pero, salvo puntual modificación, acogió el anterior régimen de prestaciones sociales consagrado en la Ley Orgánica del Trabajo (1997). De la misma manera se concluyó que el nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales basado en el pago de ese derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario, es favorable a los trabajadores con largos períodos de antigüedad en su empleo, correspondiéndoles a los trabajadores que no alcancen tal situación, el sistema del depósito trimestral y anual.

Palabras Clave: Prestaciones sociales, retroactividad, progresividad, derechos.

Introducción

El artículo 89 numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, principio éste que debe tender, en caso de modificación de normas jurídicas, al avance y mejora de los derechos y beneficios laborales, en lo que concierne a su cantidad, calidad y extensión.

A tales efectos, el Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo en fecha 13/04/2011, Asunto: TP11-R-2010-000047, sentenció:

> El principio de progresividad y el principio de intangibilidad han sido definidos, según sentencia emanada del Tribunal Supremo de Justicia. Sala de Casación Social de fecha veintiuno (21) de septiembre de 2009. Caso: Macarena del Rosario Nieto Mallea contra Registro Inmobiliario del Segundo Circuito del Municipio Vargas adscrito al Ministerio del Poder Popular para Relaciones Interiores y Justicia, donde se estableció: Sentado lo anterior, observa la Sala que los vocablos intangibilidad y progresividad comprenden dos acepciones apartes. La intangibilidad puede entenderse adjetivamente en el sentido que no debe ni puede tocarse; la progresividad se entiende como cualidad de progresivo que significa que avanza, favorece el avance o lo procura o que progresa o aumenta en cantidad o perfección. De allí que, los derechos de los trabajadores en cuanto intangibles no pueden alterarse o modificarse luego de haberse establecidos; y que de modificarse se debe favorecer su avance o progreso. De este modo, dentro de los fundamentos esenciales de los derechos de los trabajadores hay que resaltar la irregresividad y su correlativa progresividad. La legislación laboral debe desarrollar el beneficio en caso de haber alteración en las normas protectoras de los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 92 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) establece:

> **Artículo 92.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

El 7 de mayo de 2012, fue publicada en la Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los

Trabajadores y las Trabajadoras (2012). En ella fue modificado el régimen de Prestaciones Sociales existente desde el 19 de junio de 1997 en la Ley Orgánica del Trabajo (1997), y que por mandato de la Disposición Transitoria Cuarta numeral 3 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), la Asamblea Nacional debía aprobar dentro del primer año, contado a partir de su instalación, ocurrida en el año 2000, una reforma a la Ley con un nuevo régimen para el derecho a prestaciones sociales reconocido en el artículo 92 de la Constitución, el cual integra el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado. Dicha reforma fue realizada doce (12) años después del mandato expresado en la Constitución, mediante una Ley que habilitaba al Poder Ejecutivo a legislar sobre la materia.

Este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo establece:

> **Artículo 141.** Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. El régimen de prestaciones sociales regulado en la presente Ley establece el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador o trabajadora al finalizar la relación laboral, garantizando la intangibilidad y progresividad de los derechos laborales…

Tal disposición, que da inicio al Capítulo III del Título III de dicho Decreto, consagra lo establecido en el artículo 92 y a la Disposición Transitoria Cuarta numeral 3 del texto constitucional.

Más adelante, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) estableció la retroactividad de las prestaciones sociales, esto es, realizar el pago de este derecho de forma proporcional al tiempo de servicio y calculado de conformidad con el último salario devengado, mediante lo expresado en el artículo 142 letra "c" que establece:

> **Artículo 142.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:
> **…**
> **c)** Cuando la relación de trabajo termine por cualquier causa se calcularán las prestaciones sociales con base a treinta días por cada año de servicio o fracción superior a los seis meses calculada al último salario.

Sin embargo, la referida Ley, acoge un sistema dual de prestaciones sociales, al mantener un sistema de cálculo distinto a la retroactividad que ordenó la Constitución, y que consiste en realizar, durante la vigencia de la relación laboral, un depósito por concepto de garantía de prestaciones sociales en dos etapas, una de carácter trimestral y otra de carácter anual. El trimestral equivalente a quince (15) días de salario por trimestre calculado con base al último salario devengado (entendido por éste el último salario del correspondiente trimestre), y el anual equivalente a dos (2) días de salario por año, después del primer año, y acumulativo hasta treinta (30) días de salario, tal y como lo establece el artículo 142 literales "a" y "b" ejusdem.

> **Artículo 142.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:
> **a)** El patrono o patrona depositará a cada trabajador o trabajadora por concepto de garantía de las prestaciones sociales el equivalente a quince días cada trimestre, calculado con base al último salario devengado. El derecho a este depósito se adquiere desde el momento de iniciar el trimestre.
> **b)** Adicionalmente y después del primer año de servicio, el patrono o patrona depositara a cada trabajador o trabajadora dos días de salario, por cada año, acumulativos hasta treinta días de salario.

Este último sistema, salvo puntual diferencia, era el que se encontraba establecido en el artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), y que establecía el abono mensual, a partir del cuarto mes, de cinco (5) salarios por mes calculado al salario del correspondiente mes, que fue denominado en dicha Ley como Prestación de Antigüedad. Además, ese mismo artículo establecía el pago adicional de dos (2) días de salario por año, después del primer año, y acumulativo hasta treinta (30) días de salario, estableciendo el referido artículo 108 de la Ley Orgánica del Trabajo (1997), lo siguiente:

> **Artículo 108.** Después del tercer mes ininterrumpido de servicio, el trabajador tendrá derecho a una prestación de antigüedad equivalente a cinco (5) días de salario por cada mes.
> Después del primer año de servicio, o fracción superior a seis (6) meses contados a partir de la fecha de entrada en vigencia de esta Ley, el patrono pagará al trabajador adicionalmente dos (2) días de salario, por cada año, por concepto de prestación de antigüedad, acumulativos hasta treinta (30) días de salario…

Objetivo

Determinar si el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), vigente desde el 07 de mayo de 2012, cumple y respeta el principio de intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales.

Metodología

Para el desarrollo de la investigación se usó el diseño documental, mediante la técnica de revisión y análisis de textos legales tales como la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y la Ley Orgánica del Trabajo (1997). De la misma manera, la revisión y análisis de sentencias dictadas por tribunales de la República, trabajos de investigación vinculados con el tema, y textos contentivos de doctrina.

Resultados

Del análisis de lo establecido en el artículo 142 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), existe una dualidad en el método de cálculo de las prestaciones sociales. Uno que se lleva durante la vigencia de la relación de trabajo, de manera trimestral y anual, mediante depósitos a nombre del trabajador, y otro, que solo se realiza su cálculo una vez concluida la relación de trabajo. El trabajador recibirá por concepto de prestaciones sociales, el monto que resulte mayor entre ambos métodos de cálculo, tal y como lo expresa el artículo 142 letra "d":

> **Artículo 142.** Las prestaciones sociales se protegerán, calcularán y pagarán de la siguiente manera:
> **…**
> **d)** El trabajador o trabajadora recibirá por concepto de prestaciones sociales el monto que resulte mayor entre el total de la garantía depositada de acuerdo a lo establecido en los literales a y b, y el cálculo efectuado al final de la relación laboral de acuerdo al literal c.

Esa dualidad en el cálculo de prestaciones sociales establecida en el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), Cabrera (2013)

la denomina “Confrontación de los dos sistemas de cálculo de prestación social de antigüedad” (p. 45).

De las disposiciones del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), lo establecido en el artículo 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997) fue tomado de base para el contenido del artículo 142 literales “a” y “b” de dicho Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley, con la diferencia de que en la Ley de 1997, el depósito o acreditación era de cinco (5) días por mes a partir del cuarto mes, representando cuarenta y cinco (45) el primer año de la relación laboral, y sesenta (60) días cada uno de los restantes años; y en la norma vigente desde el 2012, el depósito es de quince (15) por trimestre, representando sesenta (60) días por cada año de la relación de trabajo. En cuanto a los días adicionales, es decir, dos (2) días por año a partir del segundo año, acumulativos hasta treinta (30), no sufrió variación.

De lo anterior se desprende que es la retroactividad el añadido al Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) en materia de prestaciones sociales, acatando el mandato constitucional. Sin embargo, tal retroactividad viene dada con base a treinta (30) días por cada año de servicio o fracción superior a los seis (6) meses calculada al último salario.

Sobre la base de lo antes señalado, el literal “a” del artículo 142 duplica en “número de días” anuales en comparación a lo que debe pagarse en base al literal “c” del mismo artículo 142. Y si al concepto del literal “a”, se le incrementan los días adicionales establecidos en el literal “b” del artículo 142, la diferencia en “número de días” se hace mayor. Ver [Tabla 1]

Pero, sin lugar a dudas el punto no es el número de días. Es el monto de dinero que resulte del salario que corresponda multiplicado por ese número de días. Y es precisamente ese punto el que corresponde al tema de investigación, y a tales efectos, se hace necesario examinar el alcance que tiene la retroactividad como método de cálculo de las prestaciones sociales, a los fines de determinar si su aplicación es o no beneficiosa para todos los trabajadores sin importar la antigüedad que tengan en su empleo.

Discusión

Para la ilustración de la comparación entre la aplicación del sistema dual de prestaciones sociales, se presenta la hipótesis de un trabajador con una antigüedad en su empleo de quince (15) años, iniciada el 01 de mayo de 2000 y concluida el 30 de abril de 2015. Dicho trabajador percibió durante toda su relación de trabajo el salario mínimo establecido por el Ejecutivo Nacional, así como lo mínimo establecido en las leyes laborales vigentes en lo que respecta a las percepciones con incidencia salarial tales como bono vacacional y utilidades, conceptos estos que forman parte del salario integral, base de cálculo de las prestaciones sociales. Ver [Tabla 2]

En la hipótesis planteada, la retroactividad establecida en el artículo 142 literal "c" del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012) es favorable para el trabajador, a partir del año 9 de la relación de trabajo. Durante los primeros 8 años de la relación laboral es más favorable la llamada garantía de prestaciones sociales mediante los depósitos trimestrales y anuales establecidos en los literales "a" y "b" del artículo 142 ejusdem.

Al respecto, Castellanos Sánchez, Rodríguez Angulo, Rojas Ruíz, (2014) afirmaron que el "cálculo retroactivo, bajo los supuestos definidos, resulta más ventajoso para aquellos empleados que para la entrada en vigencia de la LOT (2012) contaban con una relación laboral igual o superior a siete años" (pp. 246-247)

Desde esa perspectiva, Estévez (2013) mediante un gráfico mostró que la retroactividad de prestaciones sociales con respecto a la garantía de prestaciones sociales (depósitos anuales y trimestrales), se hace más favorable a los trabajadores a los nueve (9) años aproximadamente.

Las consideraciones anteriormente expuestas, guardan estrecha relación y resultados análogos con la presente investigación, puesto que ambas coincidieron en determinar que la retroactividad a la que hace referencia el artículo 142 literal "c" del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), es favorable para trabajadores que superan 7 y 9 años respectivamente, de antigüedad en su relación laboral.

Conclusiones

El método retroactivo del cálculo de prestaciones sociales expresado en el artículo 142 literal "c" del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), solamente es más favorable para los trabajadores que tengan largos períodos de relación de trabajo, que en el presente estudio requirió llegar a los nueve (9) años de antigüedad.

Para los trabajadores con menor tiempo de antigüedad en su empleo, le es más favorable el resultado del depósito consagrada en los literales "a" y "b" del artículo 142 ejusdem, método de cálculo éste que no varía, salvo en lo expuesto de manera precedente, con lo establecido en el artículo 108 de la derogada Ley Orgánica del Trabajo (1997).

Basado en lo anterior, el principio constitucional de la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales, consagrado en el numeral 1 del artículo 89 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), y lo consagrado en el artículo 141 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en lo que respecta al pago de las prestaciones sociales de forma proporcional al tiempo de servicio, calculado con el último salario devengado por el trabajador al finalizar la relación laboral, es inaplicable, por perjudicial, a trabajadores con cortos períodos de antigüedad en su empleo, lo que lo hace también excluyente.

Finalmente, debe concluirse también, que a pesar de lo expuesto en los párrafos anteriores, tanto en el presente estudio como en otros de índole similar, las variaciones salariales que pueda tener el trabajador a lo largo de su relación de trabajo, en lo que respecta a sus montos y también, a la frecuencia en que se produzcan las referidas variaciones, influirá en los resultados sobre lo beneficioso de la aplicación de la retroactividad de las prestaciones sociales para los trabajadores.

Referencias

Cabrera, F., (2013), *Obligaciones legales del empleador en Venezuela*. Caracas, Venezuela. M.J. Editores

Castellanos Sánchez, H., Rodríguez Angulo, J., Rojas Ruíz, E., (2013), *Alcance de la retroactividad de las prestaciones sociales*, *Revista Visión Gerencial*, N° 2, Julio - Diciembre 2014, Pg: 231-248, ISSN 1317-8822 ULA

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 36.860*, diciembre 30, 1999.

Decreto son Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076*, mayo 07, 2012.

Estevez, E., (2013), *Impacto de la LOTTT en las Estrategias de Compensación*, UCAB, [Documento en línea]. Disponible: http://w2.ucab.edu.ve/tl_files/POSTGRADO/Jornadas/Ponencia%20LOTTT/Prof.%20Euridice%20Esteves%20Jornada%20de%20LOTTT%20Abril13%20envio.pdf [Consulta: 2015, Mayo 06]

Juzgado Superior del Trabajo de la Circunscripción Judicial del Estado Trujillo, (2011), ASUNTO: TP11-R-2010-000047 [Documento en línea]. Disponible: http://trujillo.tsj.gob.ve/DECISIONES/2011/ABRIL/1682-13-TP11-R-2010-000047-.HTML [Consulta: 2015, Mayo 06]

Ley Orgánica del Trabajo (1997). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.152*, junio 19, 1997.

TABLA 1

Número de días por año por concepto del artículo 142 LOTTT

Años	1º	2º	3º	4º	5º	6º	7º	8º	9º	10º
Art. 142-A (1)	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Art. 142-B (2)	0	2	4	6	8	10	12	14	16	18
Acumulado A+B (3)	60	122	186	252	320	390	462	536	612	690
Art. 142-C (4)	30	60	90	120	150	180	210	240	270	300

Fuente: Estrada 2015

Nota:
(1) : Depósito de 15 días por trimestre, equivalentes a 60 días por año
(2) : Depósito de 2 días por año, a partir del segundo año, y acumulativo hasta 30 días
(3) : Sumatoria anual de los días depositados de manera trimestral por concepto del Artículo 142-A y de manera anual por concepto del Artículo 142-B
(4) : Retroactividad equivalente a 30 días por año o fracción mayor de 6 meses

TABLA 2

Bolívares por concepto del artículo 142 LOTTT

Al	Salario Diario (1)	Artículo 142-A (2)	Artículo 142-B (3)	Acumulado 142 A+B (4)	Artículo 142-C (5)
30/04/2001 (Año 1)	5,11	229,95	0,00	229,95	153,30
30/04/2002 (Año 2)	5,63	567,75	11,26	579,01	337,80
30/04/2003 (Año 3)	6,78	974,55	27,12	1.001,67	610,20
30/04/2004 (Año 4)	8,83	1.463,55	52,98	1.516,53	1.059,60
30/04/2005 (Año 5)	11,51	2.140,95	92,08	2.233,03	1.726,50
30/04/2006 (Año 6)	16,73	3.046,65	167,30	3.213,95	3.011,40
30/04/2007 (Año 7)	18,45	4.120,25	221,40	4.341,65	3.874,50
30/04/2008 (Año 8)	22,20	5.452,25	310,80	5.763,05	5,328,00
30/04/2009 (Año 9)	28,94	7.188,65	463,04	7.651,69	7.813,80
30/04/2010 (Año 10)	38,63	9.266,95	695,34	9.962,29	11.589,00
30/04/2011 (Año 11)	44,54	11.939,35	890,80	12.830,15	14.698,20
30/04/2012 (Año 12)	56,48	15.225,55	1.242,56	16.468,11	20.332,80
30/04/2013 (Año 13)	79,25	19.825,45	1.902,00	21.727,45	30.907,50
30/04/2014 (Año 14)	126,88	26.634,55	3.298,88	29.933,43	53.289,60
30/04/2015 (Año 15)	218,65	37.726,75	6.122,20	43.848,95	98.392,50

Fuente: Estrada 2015

Nota:
(1) : Salario diario integral (a la finalización de cada año de la relación de trabajo)
(2) : Total de bolívares por año derivado de los depósitos trimestrales del artículo 142-A
(3) : Total de bolívares por año derivado de los depósitos anuales del artículo 142-B
(4) : Acumulado de bolívares (sumatoria de los depositado por los artículos 142-A y 142-B)
(5) : Total de bolívares por año derivado de la retroactividad establecida en el artículo 142-C

CAPÍTULO 57

DOMINIO COGNITIVO SOBRE FUNDAMENTOS DEL DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Carlos Ustáriz Rodríguez
Juan Ustáriz Molinary

Resumen

Las relaciones de trabajo obedecen a relaciones sociales de producción compuesta por empleadores y trabajadores que se agrupan en Organizaciones Sindicales fuertes e independientes, en la cual las partes ejercen intereses que pueden oponerse entre sí que puedan generar conflictos que podrían alcanzar el paradigma de huelga, solucionable a través de las negociaciones. Este trabajo tiene carácter descriptivo y su propósito fundamental es el suministrar información sobre: Importancia de la gestión de los Recursos Humanos como apoyo Estratégico de una Organización. Responsabilidad social de las Empresas. Funcionamiento de los Sistemas de Relaciones de Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, Convenios y Recomendaciones. Libertad Sindical y Convención Colectiva de Trabajo a la luz de la Ley Orgánica de Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras. Esta información es importante para conocer, comprender, analizar e interpretar su contenido, lo cual facilitará unas relaciones de trabajo adecuado que apunten hacia el alcance de las expectativas del sector empleador y de los trabajadores (as). Objetivo general: Estudio del fundamento jurídico de trabajo en Venezuela. Objetivos específicos: Describir el funcionamiento de los sistemas de Relaciones de trabajo. Conocer la importancia de los Convenios 87, 98 y 151 de la O.I.T. Determinar los elementos jurídicos básicos que constituyen el proceso de la Negociación Colectiva de Trabajo.

Palabras clave: Relaciones de trabajo, responsabilidad social de las empresas, libertad sindical, convención colectiva de trabajo.

Introducción

Las Relaciones Industriales tiene como actividad fundamental la administración de los Recursos Humanos de las Organizaciones públicas y Privadas, a través de la planificación, detección de necesidades, diseño y cobertura de los cargos, capacitación y desarrollo, retribución, conservación de la salud y motivación del capital humano. Con el propósito del mejoramiento de la calidad de vida en el trabajo que le permita a las Instituciones Públicas y/o privadas ser competitivas en el marco de su actividad productiva; siendo las relaciones de trabajo factor básico laboral constituyendo la negociación colectiva de trabajo como un mecanismo legal, social y económico, para el establecimiento de las condiciones de trabajo con un alto compromiso de un entorno laboral adecuado que facilite la satisfacción laboral y los márgenes de eficacia y eficiencia de la Organización.

Importancia de la gestión de los recursos humanos como apoyo estratégico de una organización

Tradicionalmente y hasta el siglo pasado (XX) los responsables de dirigir las áreas de los recursos humanos de las organizaciones, en gran parte de ellas su participación en los asuntos generales y los objetivos de estas eran relativamente limitadas; no obstante los cambios sociales, económicos y tecnológicos han motivado el mejoramiento de los procesos productivos y por ende en la cultura organizacional, impulsando ello a una mayor participación de la alta gerencia de los departamentos encargados de la administración de los recursos humanos con la aportación de la información técnica sobre el manejo de las relaciones de trabajo e ideas y criterios en la formulación de planes estratégicos que faciliten a la empresa el desarrollo de su actividad productiva en el cumplimiento de su misión como razón de ser de esta y por consiguiente el alcance de sus objetivos de forma cuantificable que puedan determinar su eficacia y eficiencia.

Responsabilidad social de las empresas

Las empresas día a día deben responder a un mayor compromiso en lo económico, en lo legal y social, en los países en los cuales realizan su actividad productiva y en aquellos con los cuales llevan a efecto su comercio internacional; ello nos indica que las empresas modernas y de

concepción de avanzada participan en su entorno en lo social, económico y político, para ello toman en consideración su conjunto de premisas.

- Expectativas Públicas, Local y Nacional
- Aseguramiento de la participación del negocio en el mercado con carácter competitivo.
- Generación a mediano y largo plazo el retorno de beneficios sobre la inversión
- Calidad del entorno laboral y de vida de sus trabajadores
- Innovador social para el mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad donde desarrolla su actividad económica
- Correspondencia con la comunidad, proveedores y clientes, así como con los entes del Estado (Municipal, Estadal y Nacional) e internacional
- Imagen pública y de su entorno empresarial

Todo ello debe traducirse en el fortalecimiento de las relaciones de trabajo y apuntalar la productividad de la empresa, lo cual ayudará a mejorar las condiciones económicas y financieras de la empresa, sus accionistas y de sus trabajadores y por ende del Estado a través de los tributos.

Esto plantea tres situaciones:

- **La obligación social de la empresa:** como es el cumplimiento de las responsabilidades económicas y legales.
- **La respuesta social:** como la capacidad que tiene la empresa para facilitar su adaptación a los cambios sociales, económicos, políticos y jurídicos.
- **Mejoramiento de la relación tripartita:** Estado, Empresas, Trabajadores.

Lo cual responde al **funcionamiento Tripartito de la OIT,** como un ente especializado de las Naciones Unidas el cual está compuesto por los gobiernos, los representantes de los empleadores y representantes de los trabajadores.

Relaciones de trabajo: Comprende las relaciones sociales de producción, también llamadas relaciones laborales o relaciones obrero-patronales, históricamente producto de las sociedades democráticas pluralistas en la cual organizaciones de producción industrial y asociaciones gremiales o sindicales ejercen oposiciones entre si a los fines de la defensa de sus propios intereses, pudiendo adoptar situaciones de conflicto que se solucionan a través de negociaciones (Georges Spyropoules).

Sistema de Relaciones de Trabajo: Comprende las estructuras y los procedimientos por medio de los cuales, se establecen normas de trabajo y se adoptan decisiones que puedan requerirse en las relaciones sociales de producción.

Funcionamiento de los sistemas de Relaciones de Trabajo en sentido amplio:

Es un triángulo constituido por:

A. Las partes en las relaciones laborales, es decir los actores que participan en la vida del sistema de relaciones de trabajo son:

Estado: Concepto político que se refiere a una forma de organización social, política, económica, soberana y coercitiva, la cual está formada por un conjunto de elementos:

- Entidad Territorial. Medio físico necesario para la sustentación del Estado.
- Poder Central bien estructurado capaz de consolidar el Estado Nacional y disponer capacidad de distribución de sus poderes a los fines del cumplimiento de su misión.
- Poseer una infraestructura organizativa de carácter administrativa, judicial, legislativa, militar, controladora y diplomática que permita establecer una interacción armónica y autónoma de estos entes para el desarrollo social, económico y político del país.

- Unidad económica fuerte y sostenida, que le de la capacidad de manejar los recursos económicos, financieros, materiales y humanos en función del desarrollo social de sus ciudadanos.

Empleador: Es un ente natural o jurídico que provee puestos de trabajo para que realicen determinada actividad productiva bajo su dependencia, con condiciones de trabajo establecidas en un contrato de trabajo expreso o no, regularizado por normas jurídicas, que determinan las condiciones mínimas de la calidad del entorno laboral. Entendiéndose como calidad del entorno laboral todo lo relativo e higiene y seguridad industrial, ergonómica, tecnológica, educación, adiestramiento, remuneración, elementos psicosociales, medicina del trabajo, entre otros.

Trabajador: Persona natural que mediante un contrato de trabajo presta servicios a un patrono o empleador, bajo condiciones razonables y legales establecidas por el Estado que tendrá como contraprestación beneficios económicos y socio-económicos en función de su bienestar social y económico de este y su familia.

B. **Mecanismos y procedimientos de las relaciones de trabajo:**

- **La Negociación Colectiva:** Es una manifestación de un derecho de trabajadores y empleadores a través de un proceso conciliatorio de diálogo social, establecer o acordar dentro del ámbito normativo jurídico las condiciones de trabajo en una determinada empresa u organismos empresariales de una determinada actividad económica, la cual de origen a derechos y obligaciones en el ámbito de su relación de trabajo.

- **Conflictos de trabajo:** obedecen cuando las condiciones de trabajo se determinan en el ámbito de la calidad del entorno laboral (Remuneración, salud ocupacional, relaciones humanas, beneficios socio económicos, entre otros). La solución de los conflictos laborales se lleva a cabo mediante el diálogo entre las partes (representantes de la empresa y de los trabajadores) y dependiendo la magnitud del problema, intervendrá a solicitud de una de las partes los órganos del Estado, en nuestro caso del Ministerio del Trabajo como ente mediador y vigilante del cumplimiento de las normas de trabajo y de la convención colectiva de trabajo.

No obstante el ordenamiento jurídico venezolano en materia laboral en caso de que las partes en un tiempo determinado no solucionan el conflicto da la posibilidad que los trabajadores opten por la huelga mediante la introducción de un pliego conflictivo por ante la Inspectorìa del Trabajo. Competente, como se desprende del artículo 487 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras vigente, cuyo artículo establece los requisitos que se requieren para la huelga: a) haber presentado un pliego de peticiones conforme a la Ley; b) que se hayan establecido los servicios mínimos indispensables y los servicios públicos esenciales que no se verán afectados por la huelga, que puedan producir una afectación de carácter riesgosa para la población y c) haber transcurrido las 120 horas desde el momento de la consignación y admisión del pliego de peticiones de carácter conflictivo.

- **Arbitraje:** procedimiento establecido en el art. 492 de la Ley Orgánica del Trabajo de los Trabajadores y Trabajadoras en caso de huelga que por su extensión, duración o por otra circunstancia de riesgos para la población que afecte su salud y hasta su vida; mediante este procedimiento se da por finalizado el conflicto y este se someterá al arbitraje; cuya Junta de Arbitraje tendrá la facultad de investigación que un Tribunal Ordinario tiene y sus audiencias serán públicas cuyas decisiones serán inapelables siempre y cuando no se tomen en contradicción a disposiciones legales de orden público. Las decisiones definitivas de la Junta de Arbitraje se denominarán **Laudo Arbitral** el cual será publicado en Gaceta Oficial y de obligatorio cumplimiento para las partes.

- **La consulta, la colaboración y la participación:** también son mecanismos que permiten llevar las relaciones de trabajo pertinente en procura de un enfoque humano y social que ayuden a las organizaciones el alcance de su misión y desarrollo organizacional y al cubrimiento de las expectativas de los trabajadores en el ámbito laboral, como es su crecimiento personal y profesional, que apunten hacia un mejoramiento de la calidad de vida del trabajador y las metas de la empresa.

C) **Factores que inciden sobre la evolución de las relaciones de trabajo:**

- La estructura económica, social y política del país.

- El marco legislativo y regulatorio de la relación de trabajo y sus mecanismos para el proceso del establecimiento de las condiciones de trabajo.

- El estudio de los problemas técnicos, humanos y sociales con ocasión del trabajo.

- La acción de organismos nacionales e internacionales, muy especialmente de la organización internacional de trabajo su siglas. (OIT).

Organización Internacional del Trabajo "OIT"

"Todos deseamos tener una buena vida con paz, amor, salud y prosperidad. Al pensar en eso que deseamos, podemos descubrir que en buena medida, el trabajo nos ayuda a lograrlo ya que nos da la oportunidad para ser felices y obtener bendición". Raúl Marroquín.

En ese sentido del trabajo surge la Organización Internacional del Trabajo, en sus siglas O.I.T. en el año 1919, con la convicción de que la justicia social es necesaria y esencial para garantizar la paz mundial y permanente en el tiempo. Hoy es un organismo especializado de las Naciones Unidas que se ocupa del mundo del trabajo y cuyo objetivo principal es proteger a los trabajadores y mejorar las condiciones del trabajo. Donde el crecimiento económico, la capacidad y el progreso social interaccionen entre si en la búsqueda de la erradicación de la pobreza promoviendo políticas que hagan sustentable el bienestar social, de manera justa y el fortalecimiento de las instituciones democráticas.

Los Estados Miembros de la OIT, están representados por delegados de los gobiernos y de las organizaciones de trabajadores y empleadores que, mediante negociaciones tripartitas, han contribuido a elaborar un sistema de normas internacionales del trabajo.

La OIT, sus normas, estructura y funcionamiento es de un contenido histórico/social desde su origen en 1919 y ha ido evolucionando, adaptándose, creciendo y ofreciendo posibilidades de promover políticas laborales relativas al desarrollo sostenible, al trabajo digno, derechos de los seres humanos y otros aspectos o áreas pertinentes a cada sociedad en el desempeño de sus actividades socioeconómicas.

Misión

La organización Internacional del Trabajo (OIT), está consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, la Organización prosiguiendo su misión fundadora considera que la paz es esencial para la prosperidad.

En la actualidad la O.I.T. favorece la creación de trabajo decente y las condiciones laborales y económicas que permitan a trabajadores y a empleadores su participación en la paz duradera, la prosperidad y el progreso. Su estructura tripartita ofrece una plataforma desde la cual se promueve el trabajo decente para todos los hombres y mujeres. Sus principales objetivos son: fomentar el derecho laboral, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas relacionados con el trabajo.

La misión de la OIT está agrupada en torno a cuatro objetivos estratégicos:

1. Promover y cumplir las normas y los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

2. Crear mayores oportunidades para que mujeres y hombres pueden tener empleos e ingresos dignos.

3. Mejorar la cobertura y la eficacia de una seguridad social para todos.

4. Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

La OIT está al servicio de sus mandantes tripartitos y de la sociedad en general de diversas maneras, entre ellas:

- Formulando políticas y programadas internacionales para promover los derechos humanos fundamentales, mejorar las condiciones de trabajo y de vida, y aumentar las oportunidades de empleo.

- Elaborando normas internacionales del trabajo respaldadas por un sistema singular de control de su aplicación.

- Formulando e implementando, en asociación activa con sus mandantes, un amplio programa de cooperación técnica internacional, para ayudar a los países a llevar a la práctica dichas políticas.

- Llevando a cabo actividades de formación, educación e investigación que contribuyen al progreso de todos estos esfuerzos.

Ubicación y presencia en el mundo

La Organización Internacional del trabajo (OIT) es la única agencia de las Naciones Unidas cuyos mandantes son representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores. Esta estructura tripartita hace de la OIT un foro singular en el cual los gobiernos y los interlocutores sociales de la economía de sus Estados Miembros puedan libre y abiertamente confrontar experiencias y comparar políticas nacionales e internacionales.

Estructura organizativa

La Conferencia Internacional del Trabajo.

- Es el órgano superior de la OIT

- Se reúne anualmente, en junio, en Ginebra.

- Integrada por cuatro delegados de cada país miembro, dos de ellos elegidos por el gobierno, y los otros dos propuestos por las organizaciones de trabajadores y empleadores respectivamente.

Responsabilidades:

- Sancionar las normas internacionales del trabajo, mediante convenios y recomendaciones aprobadas por las dos terceras partes de sus miembros.

- Examina las memorias anuales que cada país debe presentar sobre el estado de la aplicación de las normas internacionales aprobadas y ratificadas por los representantes de sus miembros.

- Aprueba recomendaciones en los casos en que existen deficiencias.

- Cuenta con la Comisión de Expertos que debe examinar cada memoria y producir un informe a la Conferencia recomendando los cursos de acción en cada caso.

El consejo de administración

- Es el órgano administrativo de la OIT, se reúne cuatrimestralmente,

- Está integrado por 56 personas. De los 28 integrantes que corresponden a los gobiernos, 10 son designados directamente por los diez países de mayor importancia industrial (Alemania, Brasil, China, Estados Unidos, Francia, India, Italia, Japón, Reino Unido y Rusia) el resto por los delegados gubernamentales en la Conferencia. Los otros 28 miembros corresponden en partes iguales a los trabajadores y empleadores y son elegidos por los bloques correspondientes en la conferencia. Los miembros se renuevan cada tres años.

El Comité de Libertad Sindical (C.L.S.):

Es un importante organismo que depende del Consejo de Administración, integrado por nueve de sus miembros, pertenecientes por partes iguales a los tres bloques. Su función es intervenir en las quejas relacionadas con la libertad sindical.

La importancia del C.L.S., radica en el alto perfil político de sus miembros y en la facultad que tiene para producir recomendaciones críticas a los gobiernos, cuando determina que la libertad sindical ha sido afectada.

Oficina Internacional de Trabajo

La Oficina Internacional del Trabajo. Esta dirigida por el Director General, elegido por el consejo de Administración en mandatos de cinco años, quien a su vez contrata el personal de acuerdo a estrictas normas de concursos.

La Oficina Internacional del Trabajo es el staff permanente de apoyo a la tarea de la Conferencia Internacional y el Consejo de Administración.

Convenios Internacionales de Trabajo: Es un tratado internacional que debe ser ratificado para su exigibilidad. Fija las normas mínimas a observar por los Estados Miembros, respecto a la materia tratada.

Conforme al artículo 19 inciso 5) de la Constitución de la O.I.T., los Estados Miembros tienen la obligación, dentro del plazo de un año posterior a la adopción de un convenio, recomendación o protocolo por la Conferencia Internacional del Trabajo, de ser sometido a las autoridades competentes. Las normas que sean ratificadas por un Estado Miembro de la O.I.T. tienen fuerza vinculante en derecho internacional. Al ratificar los Convenios de los Estados Miembros se comprometen, formalmente, a dar cumplimiento a sus disposiciones, de hecho y de derecho, de conformidad con el inciso d) del artículo 19 de la Constitución de la O.I.T., donde se plantea: "si el miembro obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes compete el asunto, comunicará la ratificación formal del Convenio al Director General y adoptará las medidas necesarias para hacer efectivas las disposiciones de dicho convenio".

Las Recomendaciones

Las Recomendaciones complementan a los Convenios y contienen directrices para la política nacional, orientando la función legislativa y las prácticas laborales en los países. A diferencia de los Convenios las Recomendaciones no son objeto de ratificación por parte de los Estados, por lo que no generan obligaciones de forzoso cumplimiento sobre sus contenidos.

La declaración de los derechos humanos de las Naciones Unidas. Da apertura a una mejor concepción de los derechos colectivos del trabajo y es así como ello da origen a la promulgación de los convenios 87 y 98 de la O.I.T., sobre la libertad sindical y a la sindicación y la negociación colectiva respectivamente, como mecanismo ético, justo y necesario para establecer y regularizar las condiciones de trabajo entre el empleador y sus trabajadores al servicio de la empresa.

CONVENIO NRO. 87: Libertad sindical protección del derecho de sindicación.

Fecha de adopción: 09 de julio de 1948.

Ratificado por Venezuela el día 20 de septiembre de 1982.

Establece dicho convenio que todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

El principio establecido se refiere al derecho libremente ejercido por los trabajadores sin distinción alguna, a organizarse para fomentar y defender sus intereses, este convenio reconoce que los trabajadores tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen conveniente y de afiliarse a ellas, para defender sus intereses, es decir, formar y ser parte de sindicatos. El convenio reconoce dos puntos de gran trascendencia política: "Las autoridades públicas deben abstenerse de toda intervención que tienda a limitar ese derecho o a entorpecer su ejercicio legal". Asimismo, "dichas organizaciones de trabajadores no están sujetas a disolución por vía administrativa" reafirmando el derecho a la huelga, a la libre elección por parte de los trabajadores, de igual manera tienen derecho a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y/o de empleadores respectivamente. Esta disposición legal en materia del trabajo recoge el derecho del patrono o empleador a asociarse a los fines de la defensa de sus intereses y se sus asociados.

Este derecho a la sindicación es recogida por la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras, publicado en Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076 de fecha 07 de mayo del 2012, en la cual dispone en el título VII "**DEL DERECHO A LA PARTICIPACIÓN PROTAGÓNICA DE LOS TRABAJADORES, TRABAJADORAS Y SUS ORGANIZACIONES SINDICALES".**

Capítulo I: De la Libertad Sindical

> Artículo 353.-"Los trabajadores y Trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las

> organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, asì como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta ley. Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho".

Como se puede apreciar, en el artículo que antecede las Organizaciones Sindicales en sus funcionamientos gozan de la protección de esta Ley y por consiguiente del Estado a los fines del cumplimiento de su razón de ser; planteándose en los artículos siguientes la autonomía sindical, los derechos individuales y colectivos de la libertad sindical, la prohibición de prácticas antisindicales y la prohibición de la injerencia patronal en los sindicatos de trabajadores.

El artículo 360 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras del derecho de asociación a patronos y patronas y dispone: "Los patronos y patronas tienen derecho de asociarse de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, esta Ley, los convenios y tratados internacionales suscritos y ratificados por la República".

Convenio Nro 98. Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Fecha de adopción 09 de julio de 1949

Ratificado por Venezuela el día 19 de Diciembre de 1968.

Este convenio, está fundamentado en el principio de protección de los trabajadores en el ejercicio del derecho de sindicación y la protección de las organizaciones sindicales, así como el fomento de la negociación colectiva como mecanismos para el establecimiento de las condiciones de trabajo que regularán las relaciones de trabajo.

El convenio regula que los trabajadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical.

Especialmente protege el rechazo de su contratación a causa de su afiliación sindical, o el despido por su participación en actividades sindicales.

Igualmente estimula la creación de organismos nacionales que garanticen el derecho a la sindicación y a la negociación colectiva de trabajo.

Como se podrá apreciar este convenio ratifica el derecho a la sindicación ósea conformación de sindicatos o gremios que tendrán como objeto la defensa de sus intereses; podría dar la sensación de que repite el objeto del convenio 87, ya indicado; pero no es asì, porque recoge uno de los mecanismos importantes para el ejercicio de ese derecho que es la **Negociación Colectiva de Trabajo**, como el proceso para el establecimiento entre las partes (empleador/trabajadores) de las condiciones de trabajo fundamental en la calidad del entorno laboral.

Convención Colectiva De Trabajo

La Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras dispone en su capítulo II todo lo concerniente a la Convención Colectiva de Trabajo.

> **Artículo 431:** "Se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para la mejor protección del proceso social de trabajo y el desarrollo de la persona del trabajador o trabajadora y para alcanzar los fines esenciales del estado.
> Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a la negociación colectiva y a celebrar convenciones colectivas de trabajo sin más requisitos que lo que establezca la Ley, para establecer las condiciones conforme a las cuales se debe prestar el trabajo y los derechos y obligaciones que correspondan a cada una de las partes, con el fin de proteger el proceso social de trabajo y lograr la justa distribución de la riqueza".

El presente artículo se ajusta a los términos considerados en el convenio 98 de la O.I.T., e impulsa que las partes en sentido estricto en una relación de trabajo como son los empleadores y los trabajadores aborden el mecanismo de la negociación colectiva como un instrumento conveniente y eficaz para el establecimiento de las condiciones de trabajo que favorezcan la calidad del entorno laboral como son: la higiene y seguridad industrial, la remuneración, el adiestramiento, los beneficios sociales, horarios de trabajo, el desarrollo profesional, entre otros; que ayuden a un mejoramiento de los procesos productivos que apunten hacia un incremento de la productividad y al mejoramiento del nivel de calidad de vida del trabajador.

En los artículos sub-siguientes nos indican los efectos de la negociación colectiva con los aspectos retroactivos, la progresividad de los beneficios y la duración de la convención colectiva del trabajo.

Convenio Nro, 151: Protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública.

Fecha de adopción: 27 de junio de 1978

Este convenio no ha sido ratificado por Venezuela

Este convenio da un paso importante al exigir que los Estados fomenten procedimientos de negociación o cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de sus condiciones de empleo. En efecto, el artículo 7 del Convenio Nro. 151 establece que:

> …deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

A tenor del Artículo 1, la única categoría que puede ser excluida de la aplicación de este convenio a parte de las fuerzas armadas y la policía, establecido en los convenios anteriores son: “los empleados de alto nivel que por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos” y “los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidenciales”.

En este sentido, la normativa aplicada está consagrada en la Ley Orgánica de los Trabajadores y Trabajadoras en la sección II: de las convenciones colectivas de trabajo del sector público artículo 442: “se someterán al régimen previsto en la presente sección, las negociaciones de convenciones colectivas de trabajo en el ámbito de la Administración Pública Nacional, Institutos Autónomos, Fundaciones, Asociaciones y Empresas del Estado”.

Las negociaciones colectivas que correspondan Gobernaciones o Alcaldías, sus órganos o entes, Consejos Legislativos, Concejos Municipales y Contralorías, se someterán a este régimen, en cuanto le sea aplicable.

En este artículo se aprecia la decisión del estado de aplicar el convenio 98 de la OIT, bajo la figura de recomendación y los artículos sub-siguientes nos indican la normativa aplicable estableciendo lineamientos técnicos y financieros para el proceso de la negociación y la ejecución de lo convenido procurando que los recursos económicos y financieros estén considerados en el presupuesto vigente para el momento de suscribir y poner en vigencia la convención colectiva en el sector público.

Lineamientos Técnicos y Financieros para Negociación Colectivo del Trabajo en el Sector Público.

El artículo 443 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, establece que el presidente (a) de la República Bolivariana de Venezuela establecerá en Consejo de Ministros y Ministras los criterios técnicos financieros nacional en toda su estructura organizacional. En cuanto a los poderes públicos estadales o municipales

Les corresponderá al Gobernador(a) o alcalde (sa), según sea el caso.

El Artículo 444 de la misma Ley nos indica el procedimiento a seguir en cuanto a la consignación del proyecto de convención colectiva o petitorio, siendo para los casos de la administración pública nacional la Inspectoría Nacional del Trabajo dependencia inmediata de la Dirección General Nacional del Trabajo, ubicada en la Ciudad de Caracas. Ahora bien, cuando se trate de la consignación del Proyecto de la Convención Colectiva del Trabajo a nivel de los órganos de la Administración Pública Estatal o Municipal se tramitará su consignación por ante la inspectoría del trabajo y su jurisdicción.

En ambos casos el inspector remitirá a la empresa u organismo del estado el respectivo proyecto de Convención Colectiva a los efectos del estudio económico de factibilidad, quienes deberán luego remitirlo al Ministerio del Poder Popular que le corresponda la planificación y finanzas del estado

para determinar si el costo de las condiciones de trabajo vigente a las solicitadas, está ajustado a las consideraciones presupuestadas del año económico correspondiente.

El artículo 445 de la Ley de la Procuraduría General de la República juega un papel importante en todo este proceso, por cuanto a ella le compete el análisis jurídico del proyecto de convención colectiva, en virtud de ser el ente administrativo que tiene la responsabilidad de la defensa de los intereses de la República y le faculta al igual que el Ministerio del Poder Popular con competencia en la Planificación y Finanzas, designar sus representantes ante el proceso de negociación lo cual le dará garantía legal a los acuerdos que dan origen al Convenio Colectivo de Trabajo. Esta observancia debe ser adoptada por la Administración Pública Estatal o Municipal a través de la Procuraduría del Estado o la Sindicatura Municipal y las respectivas unidades de Planificación y Finanzas que le correspondan en su caso.

CAPÍTULO 58

RESPONSABILIDAD DEL PATRONO EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL. RÉGIMEN SANCIONATORIO

Rosiris Rodríguez González

Resumen

Es La población trabajadora la que constantemente se encuentra expuesta a contingencias, accidentes o enfermedades ocupacionales, producto del desarrollo de cualquier actividad y el entorno que significa el ambiente laboral.Las contingencias que más influencia tienen sobre los trabajadores, lo constituyen precisamente los riesgos o accidentes del trabajo. El empleador al establecer una empresa, explotación, faena o establecimiento, asume directamente los riesgos de carácter económico, por lo cual es sumamente importante que se cumplan las normas establecidas en materia de seguridad y salud laboral. En base a ello, es importante analizar las normas legales establecidas en nuestro ordenamiento jurídico con respecto a las condiciones de trabajo y normas de higiene y seguridad industrial, como lo contenido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y en la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y las trabajadoras.

Palabras clave: Salud laboral, seguridad laboral, régimen sancionatorio.

Introducción

Nuestro país se ubica a la vanguardia en materia de seguridad y salud en el trabajo, ya que pocos países en el mundo han consagrado en sus respectivas cartas magnas el derecho a la salud y a la vida en el trabajo.

Sin embargo fue hasta el año 2005, que este tema generó interés a través de la reforma de LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCYMAT), que es cuando se inicia el auge de la seguridad industrial en nuestro país, donde el INPSASEL, organismo regulador del aspecto relacionado con la seguridad y salud de la población trabajadora, inicia visitas a empresas, comercios y todo centro de actividad económica, revelando que gran parte de la población trabajadora, laboraba en condiciones precarias e inseguras, generando un gran índice de accidentes y la aparición de enfermedades ocupacionales o enfermedades comunes que fueron agravadas por ocasión del trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), cada año a nivel mundial mueren unos dos millones de personas a causa de enfermedades y accidentes del trabajo. Se estima que unos 160 millones de personas sufren enfermedades relacionadas con el trabajo y que cada año se producen unos 270 millones de accidentes laborales mortales y no mortales vinculados con el trabajo. El sufrimiento causado, tanto a los trabajadores como a sus familias, por estos accidentes y enfermedades, es incalculable. La OIT ha estimado que, en términos económicos, se pierde el 4 por ciento del PIB anual mundial, como consecuencia de accidentes y enfermedades laborales. Los empleadores tienen que hacer frente a costosas jubilaciones anticipadas, a una pérdida de personal calificado, a absentismo y a elevadas primas de seguro, debido a enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Sin embargo, muchas de estas tragedias se pueden prevenir a través de la puesta en marcha de una sólida prevención, de la utilización de la información y de unas prácticas de inspección. Las cuales se desarrollarán a lo largo de esta investigación de tipo documental, en el cual se analizan diversos aspectos relacionados con las normas jurídicas vigentes, (LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS LOTTT y la LOPCYMAT) que contienen todo lo concerniente a la responsabilidad patronal frente a los accidentes y enfermedades ocupacionales y la interpretación que debe dársele por parte del patrono para proceder a su aplicación. Entre esos aspectos destacan: marco jurídico de la responsabilidad patronal frente a accidentes o enfermedades ocupacionales, tipos de responsabilidades, indemnizaciones y el procedimiento sancionatorio.

Planteamiento del Problema

Antes de la Revolución Industrial la gente realizaba la mayor parte de la manufactura en sus hogares, con herramientas manuales y maquinaria simple. La industrialización a través de maquinaria especializada permitió la producción en masa. Aunque las primeras fábricas incrementaron el volumen y la variedad de productos manufacturados, también crearon una vida y condiciones laborales deprimentes para los pobres y para la clase trabajadora. En 1790, se conoce que en las fábricas textiles primitivas traídas por los británicos a tierras de Estados Unidos, los niños fueron vistos como una fuente de mano de obra económica, en vista que las familias que luchaban por sobrevivir y necesitaban desesperadamente el poco dinero que sus hijos podían aportar. Niños de tan sólo seis años de edad habitualmente trabajaban de 12 a 14 horas diarias, con poco o ningún tiempo para descansar. Además de las largas jornadas, los niños recibían una parte de los salarios que ganaban sus padres, y su trabajo les obligaba a utilizar maquinaria pesada peligrosa, bajo condiciones de seguridad prácticamente inexistentes. Cediendo a la crítica pública, el parlamento británico aprobó la ley de fábricas en 1833, que limitaba el número de horas que los niños y las mujeres podían trabajar en las fábricas textiles y en consecuencia, el gobierno de Estados Unidos promulgó exitosamente las leyes de regulación del trabajo infantil durante la década de 1930.

A diferencia de los trabajos agrícolas, que requerían que los trabajadores completaran una serie de tareas específicas, los trabajos en las fábricas requerían que los trabajadores pasaran de 13 a 15 horas al día repitiendo la misma tediosa tarea, con el descanso semanal de un día y en otros casos sin descanso semanal. A finales del siglo XIX, se comenzaron a realizar huelgas, situación que dio pie al origen de los sindicatos. Con una reacción tardía de parte del gobierno, se aprobaron las leyes para limitar la cantidad de horas en una semana de trabajo y el uso de mujeres y niños como trabajadores, por cuanto los infortunios laborales fueron incrementándose, y lo patronos no se hacían responsables de estos asuntos.

Puntos de Vista sobre la Duración de la Jornada de Trabajo y su incidencia en posibles accidentes

Si bien es cierto la responsabilidad de los trabajadores es cumplir con las funciones en el tiempo

estipulado a beneficio del empleador. Sin embargo desde un punto de vista relacionado con la salud es importante no extenderse en el trabajo continuo porque puede ser perjudicial. El agotamiento resultante de largas horas de trabajo sin el descanso físico oportuno y necesario, produce un menor rendimiento y por ende disminución en la productividad, además, a nivel técnico**, aumenta de posibilidades de estar expuestos a accidentes de trabajo. Desde un aspecto económico, la duración de la jornada de trabajo influye notoriamente en los costos de producción, en los beneficios, en la calidad, cantidad y precio del producto final. Desde un aspecto jurídico, el tener normas que regulen el tiempo, facilita el cumplimiento de acuerdos internacionales, proporciona al estado** herramientas para prevenir la explotación laboral.

En Venezuela, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, promulgada y puesta en vigencia en el mes de mayo del año 2012, ha traído cambios importantes a nivel organizacional, al igual que las leyes que rigen el ámbito de aplicación a lo concerniente a los infortunios laborales. La Ley Orgánica de Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo establece las responsabilidades y las sanciones a aplicar según sea el caso.

En vista de los factores antes mencionados es importante analizar algunos aspectos:

¿Cuáles son las disposiciones generadas en materia de Responsabilidad del patrono en materia de seguridad y salud laboral en la LOTTT?

¿Cuáles son los mecanismos que utilizan para sancionar a los Patronos?

¿Cómo ha sido el impacto sobre las relaciones de trabajo tras la aplicación de mecanismos que permitan a los patrones adaptarse a las disposiciones de ley en cuanto a responsabilidad de estos en materia de seguridad y salud laboral?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar los efectos de la LOTTT respecto a la responsabilidad de los patronos en seguridad y salud laboral, con el propósito de determinar su impacto en las relaciones de trabajo.

Objetivos Específicos

- Identificar las disposiciones de la LOTTT generadas en materia de Responsabilidad de patrono en seguridad y salud laboral.
- Describir cómo han sido los mecanismos de adaptación de los patronos en el marco legal en materia de seguridad y salud laboral.
- Conocer y analizar el impacto producto de la aplicación de mecanismos de adaptación de los patronos en la aplicación de la normativa y su incidencia en las relaciones de trabajo.

El patrono debe garantizar y cumplir con respecto a la responsabilidad ,seguridad y salud laboral, por tanto, es el primero debe velar por este cumplimiento , en muchos de los casos una vez ocurrido el accidente o enfermedad ocupacional como queda la condición de ese trabajador, su entorno, su vida social..

Una vez que se entra en vigencia los artículos relacionados con la responsabilidad del patrono en la seguridad y salud del trabajador, pues ya no hay excepción sino obligación, y estos comienzan a activar nuevos mecanismos para el cumplimiento de esta norma. Sin embargo esta decisión no es asumida con la verdadera responsabilidad que deben asumir los patronos.

Es por ello q es importante conocer de qué manera se están ajustando a los procedimientos exigidos en nuestra normativa laboral en cuanto a organización y determinar a través de este estudio como ha sido el impacto de esta problemática sobre las relaciones laborales y como es la aplicación sancionatoria.

A través del análisis de los artículos 83 y 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, se establece el deber que tiene el Estado Venezolano de garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida, y el deber que tiene todo patrono o patrona de garantizarle a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados que le permitan el desarrollo pleno de sus capacidades físicas, intelectuales y sociales.

Con fundamento en la misma filosofía constitucional, la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, establece en su artículo 94 lo siguiente:

> Se crea el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo responsable, en concordancia con los principios del sistema público nacional de salud, de la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales; mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezca esta Ley y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Igualmente la Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (2012) consagra, en la redacción de su artículo 43, la obligación de los patronos de garantizar a sus trabajadores condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado.

En concordancia con lo anteriormente descrito, es necesario hacer referencia sobre los deberes que deben cumplir las empresas, establecidos en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo en su artículo 56, el cual dice:

> Artículo 56: *Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:*
> *1. Organizar el trabajo de conformidad con los avances tecnológicos que permitan su ejecución en condiciones adecuadas a la capacidad física y mental de los trabajadores y trabajadoras, a sus hábitos y creencias culturales y a su dignidad como personas humanas.*
> *2. Consultar a los trabajadores y trabajadoras y a sus organizaciones, y al Comité de Seguridad y Salud Laboral, antes de que se ejecuten, las medidas que*

prevean cambios en la organización del trabajo que puedan afectar a un grupo o a la totalidad de los trabajadores y trabajadoras o decisiones importantes de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

3. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras de los principios de la prevención de las condiciones inseguras o insalubres, tanto al ingresar al trabajo como al producir un cambio en el proceso laboral o una modificación del puesto de trabajo e instruirlos y capacitarlos respecto a la promoción de la salud y la seguridad, la prevención de accidentes y enfermedades profesionales así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección.

4. Informar por escrito a los trabajadores y trabajadoras y al Comité de Seguridad y Salud Laboral de las condiciones inseguras a las que están expuestos los primeros, por la acción de agentes físicos, químicos, biológicos, meteorológicos o a condiciones disergnómicas o psicosociales que puedan causar daños a la salud, de acuerdo a los criterios establecidos por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.

5. Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor.

6. Informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales y al Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores de los programas desarrollados para la recreación, utilización de tiempo libre, descanso y turismo social, del estado de la infraestructura para la ejecución de los mismos, del impacto en calidad de vida, salud y productividad, así como las dificultades en la incorporación y participación activa de los trabajadores y trabajadoras en ellos.

7. Elaborar, con la participación de los trabajadores y trabajadoras, el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa, las políticas y compromisos y los reglamentos internos relacionados con la materia, así como planificar y organizar la producción de acuerdo a esos programas, políticas, compromisos y reglamentos.

8. Tomar las medidas adecuadas para evitar cualquier forma de acoso sexual y establecer una política destinada a erradicar el mismo de los lugares de trabajo.

9. Abstenerse de toda discriminación contra los aspirantes a obtener trabajo o contra los trabajadores y trabajadoras y, dentro de los requerimientos de la actividad productiva, respetar la libertad de conciencia y expresión de los trabajadores y trabajadoras.

> *10. Tomar todas las medidas adecuadas para asegurar la privacidad de la correspondencia y comunicaciones de los trabajadores y trabajadoras y el libre acceso a todos los datos e informaciones referidos a su persona.*
> *11. Notificar al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades ocupacionales, los accidentes de trabajo y cualquier otra condición patológica que ocurriere dentro del ámbito laboral previsto por esta Ley y su Reglamento y llevar un registro de los mismos.*
> *12. Llevar un registro actualizado de las condiciones de prevención, seguridad y salud laborales, así como de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social de acuerdo a los criterios establecidos por los sistemas de información del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.*
> *13. En caso de actividades que por su peligrosidad sean consideradas por el Reglamento como susceptibles de controles especiales por los daños que pudiera causar a los trabajadores y trabajadoras o al ambiente, informar por escrito al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales las condiciones inseguras y las medidas desarrolladas para controlarlas de acuerdo a los criterios que éste establezca.*
> *14. Documentar las políticas y principios adoptados en materia de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con lo establecido en la presente Ley en la normativa que lo desarrolle.*
> *15. Organizar y mantener los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo previsto en esta Ley.*

Ahora bien, la empresa al no dar cumplimiento a estas obligaciones que le imponen los mencionados artículos, al no tomar ninguna medida de seguridad para evitar el accidente ocurrido al trabajador, poner en peligro la integridad física de sus trabajadores, debido al hecho ilícito por parte del patrono al violar las disposiciones anteriormente mencionadas, da lugar a responsabilidades administrativas, penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento, con su respectiva sanción, debido a las incapacidades sufridas e indemnizaciones equivalente al salario de acuerdo a los establecido en los artículos 130 y 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Responsabilidades Administrativas

Se definen en el artículo 118 de la LOPCYMAT, como las acciones u omisiones de los empleadores o empleadoras que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad. Estas se clasifican en:

Infracciones Leves: se sancionará al empleador o empleadora con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto :

Conclusiones

En la actualidad las organizaciones están sometidas a regulaciones o leyes establecidas por el Estado, las cuales establecen ciertos parámetros que deben cumplir para su funcionamiento. Actualmente las normativas en materia de seguridad y salud laboral han cobrado más fuerza, por lo que obliga a las organizaciones a adoptar las medidas de control y organización para impedir ser sancionado o responder penal, civil, y administrativamente por lesiones que perjudiquen sus intereses.

El empleador o Representante de organizaciones públicas y Privadas, debe ser consciente de que sus actos u omisiones lo pueden llevar a responder en determinados casos, no solo de manera económica; sino también podría estar respondiendo de manera administrativa (ser vetado para trabajar en el sector); comercial (que le impongan multas); civil (que le instauren demandas para reparación de perjuicios); y, hasta penal.

En caso que el trabajador sufra un accidente o enfermedad profesional, podrá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la LOTTT, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la LOPCYMAT, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas.

Igualmente si el trabajador prueba o demuestra el hecho ilícito del patrono, cuya indemnización repara integralmente el daño material producido, el juez deberá condenar solamente la diferencia entre la indemnización que procede por el daño material tarifado por las leyes especiales y lo demandado por daño emergente y lucro cesante.

Recomendaciones

A criterio personal un principio con el que deben actuar los empleadores o el Representante Legal **es obrar de buena fe,** con lealtad y con la diligencia de un buen hombre de negocios, por lo que todas sus actuaciones deben estar enmarcadas actuando en favor de los intereses y bienestar de sus trabajadores.

La responsabilidad social y la ética en las organizaciones han evolucionado notablemente, enrumbándose en la actualidad hacia el análisis de las decisiones éticas, así como también ha sido preocupación de los Gerentes, Directivos y de quienes dependa la toma de decisiones, el garantizar condiciones de trabajo idóneas que permitan la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales de los trabajadores.

Bibliografía

Bastidas, Felipe (2011). Ejecución de un proyecto de Investigación como Modalidad de Trabajo Especial de Grado. Corporación ASM, C.A., Valencia.

Cabanellas, Guillermo (1993). Diccionario Jurídico Elemental. Libro en Línea. Disponible en http://issuu.com/ultimosensalir/docs/diccionario-juridico-elemental---guillermo-cabanel. Consulta 2014, Julio 31.

Castañeda, Nora y Ascanio, Consuelo (2010). El Trabajo Socio Productivo en el Marco de la Economía Social y la Igualdad y la Equidad de Género. Revista Venezolana de Estudios de la Mujer. Vol15/N° 35, Caracas.

Cervantes, José (2011). La Jornada de Trabajo, Flexibilización y Desregulación, Breve Referencia al Caso Español. Revista en Línea. Disponible en: file:///C:/Users/LUIS%20LUGO/Downloads/Dialnet-LaJornadaDeTrabajoFlexibilizacionYDesregulacionBre-4216812.pdf. Consulta 2014, Junio 12.

Decreto con Rango, Valor y Fuerza N°8.938. Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras. Abril, 2012

Gaceta Oficial N° 40.157 de la República Bolivariana de Venezuela. Reglamento Parcial Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las trabajadoras. Mayo, 2013.

Gil, José y Oviedo, Luisana (2008). Impacto de la Duración de la Jornada Laboral en la Recreación y Turismo Social de los Trabajadores de una Empresa Farmacéutica. Trabajo de grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

C.A., L. E. (2011). Guía Práctica Laboral. Barquisimeto: legis.

Mostafá, Sadala (2001). "La aplicabilidad de la flexibilización en el derecho laboral venezolano en materia de salario y jornada laboral"

Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula

Organización Internacional del Trabajo (1919) Convenio Sobre las Horas de Trabajo Industrias num. 1. Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB: 12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312146. Consulta 2013, octubre 25.

Organización Internacional del Trabajo (2005) Estudio General de la Memorias Relativas al Convenio sobre las Horas de Trabajo Industria y al Convenio sobre las Horas de Trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc93/pdf/rep-iii-1b.pdf

Organización Internacional del Trabajo (2007) Horas de trabajo en el mundo. Revista Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/media-centre/press-releases/WCMS_082830 /lang--es/index.htm. Consulta 2013, Noviembre 10.

Pérez, Rodrigo (2014). Documental y Crítica Sobre la Nueva Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Ediciones Liber, Caracas.

Sabino, Carlos (1992). El Proceso de Investigación. Editorial Panamericana, Bogotá.

Tamayo & Tamayo (1999). El Proyecto de Investigación. Libro en línea.

Vargas, Ricardo y Bolívar, Manuel (2008). Estudio de las Condiciones de Trabajo existentes en la Franquicia MC. Donalds con respecto a lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo y su Reglamento. Trabajo de Grado. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Villasmil, Humberto (2006). Estudios de Derecho del Trabajo. Editorial Texto, C.A., Caracas.

Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Ley Orgánica Procesal del Trabajo.

Ley Orgánica del Trabajador y la Trabajadora Trabajo.

CAPÍTULO 59

NUEVO PROCEDIMIENTO DE DIVORCIO PREVISTO EN EL CÓDIGO CIVIL VENEZOLANO

Tibisay Ortiz
Raiza Rodríguez

Resumen

Desde la perspectiva explicativa de las autoras, la presente investigación pretende abordar el sentido de la contingencia que tienen las causales del divorcio; son numerosas las dificultades que padece la sociedad dado las ofensivas y el debilitamiento de la familia. En la familia es donde se inculcan los valores, se construyen los nuevos ciudadanos, en definitiva, donde nacen y se desarrollan los hombres y mujeres de bien, siendo que ésta familia está "herida" por el divorcio. Actualmente, aproximadamente el 52% de los matrimonios se separan; de acuerdo al artículo de opinión del diario El Universal, se ha disipado el rumbo. La familia debe ser una institución valiente, que ante los problemas se sobreponga y salga reforzada. En definitiva, la unión familiar debe ser para toda la vida. La razón es muy sencilla, cuando un hombre y una mujer se unen para construir una familia, envuelven a sus futuros hijos en su plan. Sin embargo con el transcurrir del tiempo, a través de las jurisprudencias, en materia de divorcio la sociedad ha venido evolucionando, en aquellos casos en los cuales los conflictos no pueden ser revertidos, tomando en consideración la parte psicológica, legal, beneficios particulares, entre otros. Es por ello, que los jueces han considerado que la mejor solución en el seno familiar es la flexibilización del procedimiento de divorcio previsto en el artículo 185-A del Código Civil Venezolano (nuevo procedimiento), con la intención de la búsqueda de acuerdos amigables a los fines de que los procedimientos administrativos sean a corto plazo.

Palabras Clave: Divorcio, código civil venezolano, jurisprudencia.

Introducción

El divorcio, como causal de extinción del matrimonio, es una figura de reciente incorporación en el Derecho Venezolano, pues el mismo ha sido reconocido en 1904, el matrimonio fue considerado un vínculo indisoluble y perpetuo. Desde 1904 cambió esa medida, y el divorcio fue visto primordialmente como una especie de sanción por el incumplimiento de deberes conyugales, como por ejemplo, el compromiso de fidelidad y su incumplimiento con el adulterio. Ciertamente, una de las normas en aquel tiempo introducidas fue el artículo 185-A del Código Civil, que prevé como causal de divorcio la separación de hecho por más de cinco años, conocida también como "separación de hecho prolongada". Esa norma venía siendo aclarada como un supuesto de divorcio por mutuo consentimiento, ya que si uno de los cónyuges demandaba el divorcio y el otro cónyuge negaba el hecho, el Código Civil ordenaba la terminación del procedimiento judicial. Asimismo, la Ley imposibilitaba evaluar las pruebas sobre la presencia de la causa tipificada como divorcio. Por el contrario, si ambos cónyuges quedaban de acuerdo con la existencia de la separación de hecho prolongada, el divorcio procedía, con independencia de que fuese cierta o no tal separación de hecho. La Sala Constitucional concibe que el nacimiento y extinción del vínculo matrimonial debe quedar regido por el principio de libre consentimiento.

El divorcio

Es la ruptura o extinción de un matrimonio válido, en vida de ambos cónyuges, en virtud de un pronunciamiento judicial. Es una Institución Social que permite la creación de un vínculo entre dos miembros, que son cónyuges, siendo una unión de reconocimiento social y contando con el sustento de Normas Jurídicas para su ejecución, sus Derechos y Obligaciones, además de ello contar con otra fuente como lo son las Costumbres y Usos de una sociedad determinada, variando en torno a la misma.

Turbatio Sanguines: Nociones fundamentales.

Según Ossorio Manuel (2008:766), Locución latina. Confusión de la sangre, y, más en particular, de la paternidad. De ahí la secular prohibición de que las viudas contraigan nuevo matrimonio antes de un plazo que suele ser de 10 a 12 meses tras la muerte del marido. Examinado en términos

simples se puede decir que, se entiende como la razón principal, justificándolo en que dicho tiempo se exige también a la divorciada y en alguna constitución en que se dice expresamente que está prescrito para obtener certeza acerca de la legitimidad de la prole. Es decir, que no se pudiera establecer con seguridad si el hijo de la mujer que volvía a casarse era del primer o del segundo marido.

Situación actual de la Turbatio Sanguines, como impedimiento, impediente no dispensable para contraer matrimonio.

Impedimentos Impedientes: Son prohibiciones legales para contraer matrimonio que recae sobre personas capaces en razón de las cuales impide la celebración del acto, esta infracción no acarrea nulidad, el matrimonio se realiza perfectamente y solo determina penas de carácter económico y en otros no da lugar a ninguna sanción.

De acuerdo con López (2011), Grisanti (2007) y Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Expediente N° 10-0238 de fecha 16-07-2013 (Caso Artículo 185-A del Código Civil), estos impedimentos pueden clasificarse de la siguiente manera:

Dispensables: cuando la ley prevé que existe la posibilidad de levantar la prohibición legal existente y que no permite contraer el matrimonio Ejemplo: El matrimonio entre tíos y sobrinos, está prohibido por la ley, sin embargo la pareja podría obtener una dispensa de parte del Juez de primera instancia que les permita casarse.

No Dispensables: son aquellos conforme a los cuales no existe posibilidad alguna de levantar la prohibición legal que crea el impedimento. Ej.: La llamada Turbatio Sanguinis Art. 57 C.C.: "La mujer no puede contraer válidamente matrimonio sino después de diez (10) meses contados a partir de la anulación o disolución del anterior matrimonio, excepto en el caso de que antes de dicho lapso haya ocurrido el parto o produzca evidencia médica documentada de la cual resulte que no está embarazada". Son aquellos conforme a los cuales no existe posibilidad alguna de levantar la prohibición legal que crea el impedimento.

Efectos que se producen con la situación actual de la Turbatio Sanguinis, aspectos positivos o negativos, su relación con el principio de igualdad ante la ley

Aspectos negativos

1. Era consagrado como un impedimento para la mujer casada para la celebración de segundas nupcias que no opera para la mujer que quiera contraer matrimonio por primera vez.

2. Se observaba una diferencia respecto al género masculino, al establecer un condicionamiento que no resulta exigible al hombre en igualdad de condiciones.

Aspectos positivos

Con la anulación del artículo 57 del Código Civil, por parte de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ), publicado en la Gaceta Oficial N.° 2.990 Extraordinario del 26 de julio de 1982, la mujer no tiene ningún impedimento legal para la celebración de nuevas nupcias con posterioridad a la anulación o disolución del matrimonio anterior. Es de hacer notar que nuestra Constitución de la República Bolivariana de Venezuela es del año 1999, mientras que el Código Civil Venezolano es del año 1982, esto quiere decir, que existe una diferencia considerable ya que la Sala advierte, declarar con lugar la presente acción de constitucionalidad, por contradecir palmariamente los artículos 21 y 77 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, al establecer condicionamientos diferenciados en función del género y a la igualdad entre los cónyuges, por lo que congruente con los principios y derechos constitucionales establecidos en nuestro Texto Fundamental.

Anulación parte final del art. 228 del Código Civil Venezolano.

En el Código Civil Venezolano en el artículo 228, establecía antes del presente dictamen, que**:** ***"Las acciones de inquisición de la paternidad y la maternidad son imprescriptibles frente al padre y a la madre, pero la acción contra los herederos del padre o de la madre, no podrá intentarse sino dentro de los 5 años siguientes a su muerte"***. Ahora la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) con ponencia de su presidenta, magistrada Gladys Gutiérrez,

anuló la parte final del artículo 228 del Código Civil, publicado en la Gaceta Oficial N° 2.990 Extraordinario del 26 de julio de 1982, por ser contraria al artículo 56 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Se lee así: ***"Artículo 228: Las acciones de inquisición de la paternidad y la maternidad son imprescriptibles frente al padre, a la madre y a los herederos de éstos".*** Implica, que la limitación temporal para el caso de la acción por inquisición de la paternidad y de la maternidad que señalaba la parte final del artículo 228 es contraria a lo establecido en el artículo 56 de la Carta Magna, que contempla el derecho de toda persona a un nombre propio, al apellido del padre y de la madre, a conocer la identidad de los mismos y el deber del Estado de garantizar el derecho de investigar la maternidad y la paternidad.

El artículo 57 del Código Civil Venezolano anulado y su relación con el Turbatio Sanguinis.

La Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, anuló el artículo 57, en virtud de que ha venido estableciendo los supuestos jurisprudenciales de igualdad en la ley y ante la ley, así como el necesario análisis sobre la razonabilidad y proporcionalidad en la diferencia de trato cuando no se trata de supuestos iguales y/o la igualdad o desigualdad natural fundamentada en cuotas de participación para equiparar éstas o como reconocimiento a la minorías, así mismo estimó que existía una desigualdad en razón del género dado que esa condición no resulta exigible al hombre en igualdad de condiciones. El divorcio, aún el convenido, puede ser una experiencia desagradable para no pocas parejas venezolanas. Sin embargo, a partir de ahora una decisión del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ) hará que el mal rato dure menos, pues ese organismo flexibilizó el procedimiento para disolver un matrimonio al modificar, aunque sin reescribirlo, un artículo del Código Civil vigente. La intérprete de la Carta Magna puso la lupa precisamente sobre el último parágrafo y dictaminó: "Una interpretación del artículo conforme con la Constitución, debe ser aquella que admita la apertura de una articulación probatoria para el supuesto que cualquiera de los cónyuges cuestione la verificación de la ruptura de la vida en común por un tiempo superior a cinco años", es decir que se exija a la parte que niega la veracidad del fin de la vida en común que pruebe sus dichos ante el juez, evitando así que el caso sea desechado automáticamente.

Efectos del divorcio

Entre los cónyuges:

a) En el aspecto personal. Su efecto fundamental es la disolución del matrimonio.

b) En el aspecto patrimonial, el divorcio determina:

- La extinción del régimen patrimonial matrimonial, siempre accesorio del matrimonio.

- La extinción del derecho-deber alimentario familiar entre los ex cónyuges.

- La desaparición de la vocación hereditaria ab intestato que, recíprocamente, tenían los cónyuges durante el matrimonio.

¿A quién afecta el divorcio?

A todos los integrantes de la familia, pero muy especialmente a los hijos, en caso de que los hubiere. Frente al primer conflicto matrimonial, la primera opción es el divorcio, como una nueva oportunidad de alcanzar la "felicidad." Nuestro deber como padres; formar a nuestros hijos en un ambiente de armonía y cariño que constituye la base para una personalidad sana. Hoy en día el divorcio se ha propagado de tal manera que según las estadísticas, en Latinoamérica, de cada tres parejas una se divorcia.

¿Qué sucede con los hijos de padres divorciados?

Los hijos enfrentan sus propios conflictos además de la crisis de sus padres. En el divorcio, en muchas ocasiones los padres hacen uso de los hijos como elementos de venganza, son manipulados, ignorados como personas y reducidos a la calidad de objetos. El niño que está atravesando el divorcio de sus padres, necesita de alguien de afuera "confiable" en quien depositar sus ansiedades y temores.

¿Por qué del cambio?

La Sala Constitucional justificó la modificación en el hecho de que el Código Civil, que data de

1982, es previo a la Carta Magna y "debe adaptarse a las garantías procedimentales consagradas en el constitucionalismo moderno que exigen la existencia de un debate probatorio en donde las partes puedan, no solo comprobar los hechos que le asisten, sino también controlar las pruebas evacuadas en oposición a sus posturas". Empero el fallo redactado por el magistrado Arcadio Delgado Rosales, fue la respuesta a la solicitud que los abogados del banquero Víctor Vargas, presidente del Banco Occidental de Descuento (B.O.D), interpusieron en enero pasado para que fuese revisada una sentencia que a mediados del año pasado dictó la Sala Civil y mediante la cual anuló su divorcio de Carmen Leonor Santaella, declarado por el Juzgado 20 de Municipio de Caracas en 2012. La Sala consideró que la manera como el Juez de Municipio decidió el caso de Vargas y Santaella fue correcta, aun cuando no siguió al pie de la letra lo previsto en el artículo hoy modificado; y no solo volvió a dejarlo en pie, sino que paralizó el procedimiento disciplinario que la Sala Civil había ordenado abrirle al titular de ese despacho.

La aprobación de este dictamen generó un agrio debate y hasta enfrentamientos entre algunos de los siete miembros de la Sala, aseguraron fuentes del TSJ, las cuales indicaron que "algunos magistrados no estaban muy ganados a la idea de modificar una ley para favorecer a una persona". Sin embargo, la controversia no quedó plasmada en el fallo, pues ninguno de los intérpretes de la Constitución salvó el voto y formuló objeciones, solo la magistrada Luisa Estella Morales hizo unas observaciones, de forma, más no de fondo a través de un voto concurrente.

Consideraciones finales

La Sala Constitucional del máximo tribunal del país interpretó el artículo 185-A del Código Civil Venezolano que establece: “Cuando los cónyuges han permanecido separados de hecho por más de cinco años, cualquiera de ellos podrá solicitar el divorcio, alegando ruptura prolongada de la vida en común”. Al ser así, el juez convoca la audiencia y “si el otro cónyuge no compareciere personalmente o si al comparecer negare el hecho (la separación por cinco años), o si el Fiscal del Ministerio Público lo objetare, se declarará terminado el procedimiento y se ordenará el archivo del expediente”.

La reforma que realizó el Tribunal Supremo de Justicia, fue al último parágrafo al dictaminar: “Una interpretación del artículo conforme con la Constitución, debe ser aquella que permita la apertura

de una articulación probatoria para el supuesto que cualquiera de los cónyuges cuestione la verificación de la disolución de la vida en común por una duración superior a cinco años", es decir, que se exija a la parte que niega la autenticidad del fin de la vida en común que pruebe sus dichos ante el juez, evitando así que el asunto sea desechado automáticamente. En tanto este tipo de asuntos, que se suponen consensuados, si una de las partes se desdice y cambia de opinión, se "impone un deber al juez de investigar la verdad sobre las afirmaciones efectuadas, tanto por quien ha iniciado el proceso en condición de accionante, como también de aquel que ha comparecido en calidad de emplazado o citado", pues la Sala declaró vinculante su decisión y con ello obligó a todos los juzgados civiles a iniciar una especie de juicio para decidir si disuelve la unión o si la mantiene.

Referencias bibliográficas

Calvo Baca, (2007). Emilio. Código Civil Venezolano, Comentado y Concordado. Ediciones Libra C.A. Caracas.

Grisanti Aveledo de Luigi Isabel. (2007). Lecciones De Derecho De Familia. Vadell hermanos Editores. Décimo Cuarta Edición. Caracas – Venezuela.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. G.O. (5.859 Extraordinaria) 10/12/2007.

López Herrera Francisco (2011) Derecho de Familia. Publicaciones UCAB. Segunda Edición Actualizada. Caracas – Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (1999). Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en *Gaceta Oficial* del 30 de diciembre de *1999*, N° 36.860.

Tribunal Supremo de Justicia (1982). Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). Anulación del artículo 57 del Código Civil Venezolano, publicado en la Gaceta Oficial N.° 2.990 Extraordinario del 26 de julio de 1982.

Tribunal Supremo de Justicia (2013). Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, Expediente N° 10-0238 de fecha, 16-07-2013 (Caso Artículo 185-A del Código Civil) disponible en: http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/Julio/953-16713-2013-10-0238.html

Tribunal Supremo de Justicia (2013). Sentencia de la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, expediente Nº AA20-C-2013-000366, 09-12-2013 (Avocamiento) disponible en: http://www.tsj.gov.ve/decisiones/scon/mayo/164289-446-15514-2014-14-0094.HTML

CAPÍTULO 60

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS – PROCESO DE TRANSICIÓN AL SOCIALISMO DEL SIGLO XXI

Aurora Celina Salcedo Medina

Resumen

Este artículo es producto de una investigación de tipo documental de modalidad descriptiva, con base en los textos cuyas referencias se insertan al final del mismo, y realizada a través de un proceso hermenéutico que permitió precisar los antecedentes del Decreto con Rango, Fuerza y Valor de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, destacando el paradigma del Socialismo del Siglo XXI como punto de partida y el Sistema Económico Comunal como proceso de transición al Socialismo del Siglo XXI, para finalmente preguntarnos si este modelo significa el fin del trabajo en Venezuela. Esta revisión incluyó el Primer Plan Socialista y los objetivos que fueron planteados para lo que pretendía ser el Segundo Plan Socialista, permitiendo llegar a una reflexión final sobre el destino del trabajo en el proceso de transición socialista.

Palabras clave: Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, socialismo del siglo xxi, sistema económico comunal.

Introducción

La promulgación del Decreto con Rango, Fuerza y Valor de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (LOTTT), en mayo de 2012, introdujo un nuevo paradigma en la concepción del trabajo, con marcadas diferencias respecto a la Ley Orgánica del Trabajo (LOT) publicada en 1991, reformada en 1997 y en 2011. Este nuevo paradigma tiene su base sobre la teoría del Socialismo del Siglo XXI, cuestión que escapa de los postulados constitucionales

asumidos en el año 1999 a través del proceso constituyente, lo que hace necesario este estudio para indagar sobre los antecedentes y finalidad de la LOTTT.

Esta investigación se realizó mediante un arqueo documental que condujo a la revisión del texto de la LOTTT concordando su contenido con el Primer Plan Socialista que buscaba la Construcción del Socialismo del Siglo XXI a través del modelo productivo socialista. Lo anterior hizo necesario el examen de los objetivos de lo que sería el Segundo Plan Socialista y del llamado paquete de leyes del poder popular, específicamente la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal.

Antecedentes de la LOTTT

El siete de mayo del año 2012 fue promulgada LOTTT, cuyo propósito, de acuerdo a su Exposición de Motivos es alcanzar "…una sociedad eminentemente justa, ética, moral y democrática como se desprende del mandato de la doctrina social de El Libertador, Simón Bolívar".

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) estableció que dentro del primer año de su instalación, la Asamblea Nacional (AN) debía aprobar la reforma de la LOT, sin embargo, la demora se extendió en el tiempo, iniciándose el debate en el año 2002, con el Anteproyecto de Reforma Integral presentado por la Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral (CPDSI) de la AN, aprobado en primera discusión en junio de 2003, pero nunca pasó a segunda discusión.

En diciembre de 2007 hubo un referéndum para consultar sobre la reforma de 69 artículos de la CRBV, entre los cuales estaban dos de índole laboral, el 87, para crear el Fondo de Estabilidad Social para Trabajadores y Trabajadoras por Cuenta Propia y el 90, para reducir la jornada laboral. Esta reforma fue propuesta por el entonces Presidente Hugo Chávez (HCh) y ampliada por la AN. El 2 de diciembre de 2007, resultó rechazada la propuesta.

A finales de 2009, en septiembre, en medio de conflictos de intereses de sectores involucrados, y para consolidar el modelo del Socialismo del Siglo XXI promovido por HCh, los representantes de la CPDSI hicieron circular lo que se conoció como papel de trabajo para proponerlo en segunda

discusión, para ser sometido a consulta pública en 2010, pero ni la consulta ni su segunda discusión llegaron a darse.

En 2011, por Decreto Presidencial, fue reformada la LOT, ante el clamor de los trabajadores, pero sólo tocó el régimen de conserjes, ahora trabajadores residenciales.

Finalmente, en mayo de 2012, mediante Decreto Presidencial, y bajo el amparo de una Ley Habilitante, el Ejecutivo Nacional dicta la nueva LOTTT, y a pesar de las críticas relacionadas con la técnica legislativa aplicada por tratarse de reserva legal, el Tribunal Supremo de Justicia aprobó su carácter orgánico.

Importante es destacar que el Decreto promulgado no tuvo relación alguna con el anteproyecto presentado por la CPDSI, ni con el proyecto de reforma aprobado en primera discusión y tampoco con el papel de trabajo que se pretendía presentar para segunda discusión, a pesar que todos se basaron en el ideario oficialista.

El paradigma del Socialismo del Siglo XXI en la LOTTT

Una lectura de la LOTTT nos acerca a los objetivos trazados por el Ejecutivo Nacional en su Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 (PPS) (2007), cuyo objeto principal es la Construcción del Socialismo del Siglo XXI, y entre sus directrices, reflejadas en la LOTTT se encuentran el alcance de una nueva ética socialista a través del socialismo humanista basado en el pensamiento de Simón Bolívar; el logro de la suprema felicidad social, que entre otras cosas consiste en que todos deben vivir en similares condiciones, en una estructura económico-social incluyente mediante misiones; y, concluir con un modelo productivo socialista, fundado en el trabajo con significado, para la eliminación de la división social, las estructuras jerárquicas y la disyuntiva entre la satisfacción de las necesidades humanas y la producción de riqueza subordinada a la reproducción del capital.

Ese modelo productivo socialista es concebido para cohesionar fuerzas sociales en productores asociados (autogestión), conformado por Empresas de Producción Social (EPS), que son entidades económicas dedicadas a la producción de bienes o servicios donde el trabajo tiene significado

propio, no alienado y auténtico, sin discriminación social en el trabajo, sin privilegios relacionados a la posición jerárquica del trabajador, basándose en la igualdad de derechos y en una planificación participativa y protagónica en el cual los trabajadores se apropiarán del excedente económico, lo que haría surgir unidades asociativas y EPS producto de la transformación de empresas del Estado o empresas capitalistas privadas, subsistiendo empresas del Estado y, aunque en menor medida, empresas de capital privado y mixtas.

La LOTTT fue promulgada en la víspera de elecciones presidenciales, donde quien encabezaba el Ejecutivo Nacional optó por su reelección y resultó reelecto en octubre de 2012, y al inscribir su candidatura presidencial ante el órgano electoral presentó su propuesta de gestión, Gestión Bolivariana Socialista 2013-2019 (2012) en el cual se propone afianzar el PPS, a través del Segundo Plan Socialista (SPS) para el período 2013-2019, cuya estrategia sería la "transición al socialismo bolivariano del siglo XXI" y entre sus objetivos está la construcción del socialismo bolivariano del siglo XXI "… como alternativa al sistema destructivo y salvaje del capitalismo y con ello asegurar la "mayor suma de seguridad social, mayor suma de estabilidad política y la mayor suma de felicidad"".

De acuerdo a esta propuesta, el SPS desarrollaría ese objetivo entendiendo que se debe acelerar el cambio del sistema económico, "trascendiendo el modelo rentista petrolero capitalista al modelo económico productivo socialista", con el fin de avanzar en la plena satisfacción de las necesidades básicas para la vida, entre las cuales está el acceso al "trabajo digno, liberado y liberador", mediante la consolidación y expansión del poder popular a través de las misiones y el autogobierno en poblaciones y territorios específicos conformados como Comunas.

Lo anterior se corresponde con el contenido del artículo primero de la LOTTT, referido al objeto de esta Ley, que es proteger el interés supremo del trabajo como proceso liberador, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. El texto de este artículo no puede leerse en forma aislada, debe revisarse el contenido completo de la Ley para comprender que la misma es un instrumento para el logro de los objetivos planteados en el PPS y los que se afianzarían en el SPS, que es la transición al Socialismo del Siglo XXI.

Tradicionalmente la relación de trabajo ha sido definida como el vínculo que existe entre quien presta un servicio personal, a cambio de una remuneración, en beneficio y bajo la dependencia de otro, destacando la característica de la ajeneidad, pero en la LOTTT esta es suprimida (léase artículos 35 y 53), lo que se corresponde con la idea de proteger el trabajo como un proceso liberador para satisfacer los derechos de la persona humana, las familias y la sociedad, quienes se verán favorecidos por la justa distribución de la riqueza (artículo 1), es decir, pareciera que la finalidad del trabajo no es la obtención de una remuneración (salario) a cambio del servicio prestado, cuyo producto sería propiedad del empleador (riqueza), sino que el propio producto del trabajo habrá de ser destinado para satisfacer las necesidades de la sociedad.

Al respecto, la LOTTT tiene un Título dedicado a la justa distribución de la riqueza en el cual se incorpora la noción de que la riqueza es un producto social generado principalmente por los trabajadores, y se establece que su distribución debe garantizar una vida digna para ellos y sus familias, lo que se logrará a través del pago de un salario visto como el "reconocimiento del mayor valor del trabajo frente al capital" (artículo 100.2), por lo que se imputa al Estado la responsabilidad de proteger el salario y fortalecer el ingreso familiar, en corresponsabilidad con la sociedad y las organizaciones del Poder Popular; y la potestad para restablecer las actividades productivas de una entidad de trabajo que haya sido objeto de cierre "ilegal o fraudulento".

Como puede verse, en la LOTTT el objeto de la justa distribución de la riqueza se limita a la figura del salario.

El Sistema Económico Comunal, transición al Socialismo del Siglo XXI

La transición al Socialismo del Siglo XXI que se plantea en el PPS y en los objetivos del futuro SPS se comprende y amplía con la Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal (LOSEC) que comprende una de las leyes del conocido paquete de leyes del poder popular publicado en Gaceta Oficial el 21 de diciembre de 2010.

Esta LOSEC tiene por objeto regular el sistema económico comunal, integrado por organizaciones socioproductivas bajo régimen de propiedad social comunal, promovidas por las instancias del Poder Popular, el Poder Público o por acuerdo entre ambos, para la producción, distribución,

intercambio y consumo de bienes y servicios, de saberes y conocimientos, para satisfacer necesidades colectivas y reinvertir socialmente el excedente.

Se prevé que este sistema económico comunal se desarrolle en el marco del modelo productivo socialista, a través de las formas de organización socioproductiva, asegurando la justa distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, para satisfacer necesidades colectivas, basándose en la propiedad social, con el objeto de eliminar la división social del trabajo, característica del modelo capitalista.

Ante este escenario, en el Ordenamiento Jurídico Venezolano, en el futuro, el trabajo tendrá por finalidad la satisfacción de las necesidades colectivas mediante el empleo del producto de ese proceso de producción, y no de las retribuciones salariales y reivindicaciones económicas y sociales que tradicionalmente recibe el trabajador, pues su premisa es la distribución de la riqueza para el logro de la felicidad social.

Así las cosas, parece necesario concluir que el paradigma en ese proceso de transición al Socialismo del Siglo XXI es el fin del trabajo.

El Socialismo del Siglo XXI es una tesis que propone Heinz Dieterich Steffan en 1996, y adquiere difusión cuando HCh lo menciona en el V Foro Social Mundial, el 30 de enero de 2005, quien también afirma que para llegar a este socialismo en Venezuela, habría una etapa de transición que denominó Democracia Revolucionaria, que requiere una transformación profunda de la estructura social, económica y política.

Dieterich (2008), afirma que "La única manera de lograr una economía justa (socialista) es mediante el intercambio de esfuerzos laborales iguales (equivalentes), entendiéndose por valor la cantidad de tiempo promedio necesario para la producción del producto". Este autor diferencia entre el carácter subjetivo de los conceptos precio y valor utilizados por la "economía burguesa", y el carácter objetivo que Él propone, esto es el valor como trabajo abstracto incorporado a un producto o servicio (el tiempo gastado en su elaboración), como base de una "economía justa", ya que el intercambio se basaría en valores de igual magnitud, con independencia de la forma concreta que tengan los productos o servicios.

Lo anterior conduce a Dieterich (2008) a plantearse como un aspecto complejo la relación entre la productividad del trabajador y su retribución material, y es esto lo que causa dudas e incertidumbres en cuanto a la LOTTT, al referirse a la justa distribución de la riqueza cuya forma de materialización es el pago del salario. Al respecto Dieterich (2008) explana:

> ¿Cuándo una mayor productividad individual del trabajador A frente al trabajador B —con la misma cantidad de horas trabajadas— le permite a A recibir mayor gratificación que B? … Cuando la mayor productividad del trabajador A es un mérito personal cuando su interés, preparación, esmero, disciplina, voluntad, etc., son la fuente de su mayor productividad— debe recibir una gratificación adicional al valor base que obtiene por la jornada...
> En cambio, cuando la mayor productividad de A resulta de variables que no constituyen méritos propios o personales —la edad (es más joven) dispone de mejor tecnología de producción, pertenece a un grupo étnico privilegiado (favoritismo étnico) o un sexo privilegiado (favoritismo sexista)—, no se justificaría una mayor retribución que la básica; de hacerlo, se estaría castigando a una persona mayor por su productividad menor, aun cuando está fuera de su alcance remediar la causa de este castigo.
> Una reflexión adicional sobre este problema debe incluir las condiciones de trabajo —dureza o mayor riesgo de peligro—: un cortador de caña o un minero deberían recibir ciertas gratificaciones extras —más vacaciones, etc.— frente a alguien que realiza un trabajo sencillo en una oficina con aire acondicionado.

De la LOTTT se desprende la marcada influencia de esta tesis del socialismo del siglo XXI, cuyo punto pivote es la teoría marxista del valor trabajo y su expresión en el intercambio de equivalentes, referida a la determinación del valor de los bienes sobre la cual se basan las nuevas relaciones de producción y de propiedad de los medios de producción. A decir de Guerra (2007) esto sirve para explicar los intentos del gobierno de "constituir un modelo económico alternativo, basado en unidades de producción de propiedad estatal que no tienen como referencia el intercambio mercantil" y "la implantación del trueque y las monedas comunitarias", y sostiene que la propuesta de Dieterich, es:

> Un modelo de economía encerrada en la reproducción simple, es decir, sin acumulación de capital, y por consiguiente sin crecimiento, toda vez que en la economía equivalente: "Cada ser humano recibe el valor completo que él agregó a los bienes o a los servicios". Si lo que crea valor es el trabajo, por tanto el producto generado es igual al trabajo que se incorporó en la producción, el cual a su vez se apareja al salario devengado, toda vez que el salario se paga según el tiempo laborado. De la aplicación de este principio que postula que cada

> trabajador recibe integralmente en forma de salario o remuneración la contrapartida de su esfuerzo, es evidente que la economía no contaría con un excedente, colectivo o privado, para reponer la depreciación del acervo de capital ni menos aún para ampliarlo, con lo cual se condenaría a esa economía a un estado perenne de atraso. Se trata de una economía que consume íntegramente todo lo que produce. Ello, a su vez, se corresponde con la idea de proscribir el uso del dinero y eliminar el intercambio mercantil, lo que implicaría el retorno de la sociedad a estadios primigenios de desarrollo al tener que basarse en el trueque.

La tesis del Socialismo del Siglo XXI así explicada evidencia aún más en la LOSEC el paradigma del fin del trabajo, el cual se pretende alcanzar teniendo como instrumento de transición la LOTTT.

Sobre esto resulta pertinente resumir que entre las finalidades de la LOSEC (artículo 4) se encuentra dotar a la sociedad de medios y factores de producción que garanticen la satisfacción de necesidades humanas y contribuir al desarrollo humano integral para alcanzar la suprema felicidad social; asegurar la producción, justa distribución, intercambio y consumo de bienes y servicios, orientados a satisfacer las necesidades colectivas. Esta Ley también trae consigo una serie de definiciones (artículo 6) sobre instituciones de importante rol en el Sistema que se hace necesario destacar: Mercados de trueque comunitario: espacios físicos para el intercambio de bienes, servicios, saberes y conocimientos, con el uso de monedas comunales. Modelo productivo socialista: orientado hacia la eliminación de la división social del trabajo propio del capitalismo; para satisfacer necesidades de la población a través de nuevas formas de generación y apropiación y de la reinversión social del excedente. Productores: sus relaciones de trabajo se basan en igualdad de derechos y deberes, sin discriminación ni posición jerárquica. Propiedad social: derecho que tiene la sociedad de poseer medios y factores de producción, que por condición y naturaleza propia son del dominio del Estado. Prosumidores: personas que producen, distribuyen y consumen bienes, servicios, saberes y conocimientos, para satisfacer sus necesidades y las de su comunidad. Reinversión social del excedente: uso de recursos remanentes provenientes de las organizaciones socioproductivas, para satisfacer necesidades colectivas. Sistema de distribución de trueque comunitario: intercambio justo y solidario de bienes, servicios, saberes y conocimientos.

Lo anterior hace concluir que cuando la LOTTT en su artículo primero protege el trabajo como un proceso liberador para satisfacer los derechos de la persona humana, las familias y la sociedad,

favorecidos por la justa distribución de la riqueza, nos conduce a una transición para la instauración del sistema económico comunal, basado en el intercambio de bienes y servicios (trueque) producto de la explotación de los medios de producción que sólo serán propiedad del Estado (propiedad social).

Entretanto, la LOTTT, para ese proceso de transición, asume la teoría marxista del valor trabajo, que sirve de base para el Socialismo del Siglo XXI, pues al referirse a la justa distribución de la riqueza sólo utiliza la figura del salario como el vehículo para su materialización, mientras que LOSEC asume que el objeto del trabajo no es la obtención de una remuneración para el trabajador, sino la satisfacción de sus necesidades básicas a través del uso e intercambio de bienes y servicios que Él mismo produce, lo que según esa Ley le garantizará la suprema felicidad social.

¿es el fin del trabajo en Venezuela?

Frente a esta nueva regulación, se plantea una interrogante: ¿estamos en camino al fin del trabajo en Venezuela?

De La Garza (2001) comenta la tesis de André Gorz acerca del Adiós al Proletariado, expuesta en los años setenta, como "… una tendencia estructural, un programa político por la abolición del trabajo y la recuperación del tiempo libre, potenciado todo esto por la naciente revolución tecnológica que supuestamente permitiría satisfacer las necesidades de la humanidad con menos trabajo". También afirma De La Garza (2001) que Gorz hace "… un cuestionamiento de las de Marx en cuanto a pensar que la esencia del hombre sea el trabajo y, por lo tanto, su centralidad en la estructuración de las otras relaciones sociales".

Desde este punto de vista, el proceso trabajo que se pretende establecer en Venezuela con la LOTTT y la LOSEC no tiene por finalidad abolir el trabajo e introducir nuevas tecnologías que sustituyan al trabajador y al mismo tiempo generen bienes y servicios para la satisfacción de las necesidades de la humanidad, es decir, en Venezuela no se avizora un "Adiós al Proletariado".

En la sociedad industrial, según De La Garza (2001) el paradigma fue el trabajo como valor central de la sociedad "… es más que la reivindicación de la teoría del valor trabajo. Se trata del valor

cultural que la sociedad dio al trabajo". Este paradigma se está viendo afectado por los avances tecnológicos y las crisis económicas que están desplazando al trabajador asalariado y formal hacia el sector informal y al trabajo por cuenta propia, principalmente para ofrecer servicios, no bienes. Pero este cambio paradigmático no es el que se presenta a nivel global, y tampoco se corresponde con lo que se pretende en LOTTT y LOSEC, que no buscan más tiempo libre para el trabajador, sino dibujar una sociedad donde el individuo trabaje como hasta ahora, pero no a cambio de un salario y otros beneficios socioeconómicos, sino para producir los bienes y servicios suficientes para la satisfacción de las necesidades colectivas, sin generar riqueza individual.

Esto puede adminicularse con lo expuesto por Hanna Arendt (1957), para quien la "labor es una actividad que corresponde a los procesos biológicos del cuerpo", a través de la cual "los hombres producen lo vitalmente necesario que debe alimentar el proceso de la vida del cuerpo humano". También explica:

> A diferencia del trabajo, cuyo fin llega cuando el objeto está acabado, listo para ser añadido al mundo común de las cosas y de los objetos, la labor se mueve siempre en el mismo ciclo prescrito por el organismo vivo, y el final de sus fatigas y problemas sólo se da con el fin, es decir, con la muerte del organismo individual.
> En otras palabras, la labor produce bienes de consumo, y laborar y consumir no son más que dos etapas del siempre recurrente ciclo de la vida biológica. Estas dos etapas del proceso vital se siguen tan exactamente una a otra que casi constituyen uno y el mismo movimiento, que cuando casi ha acabado debe empezar de nuevo. La labor, a diferencia de todas las demás actividades humanas, se halla bajo el signo de la necesidad, de la «necesidad de subsistir» como solía decir Locke, de la «eterna necesidad impuesta por la naturaleza», en palabras de Marx. De ahí que el auténtico objetivo de la revolución sea, en Marx, no sólo la emancipación del hombre de la labor: Porque «el reino de la libertad empieza solamente donde la labor, determinada por la carencia» y la inmediatez de «las necesidades físicas», acaba. Y esta emancipación, como sabemos actualmente, en la medida en que es posible, no se da a través de la emancipación política -la igualdad de todas las clases de ciudadanos- sino a través de la tecnología.

Con el nuevo marco legal se pretende trascender al Socialismo del Siglo XXI, el cual sólo aspira la satisfacción colectiva de necesidades básicas a cambio del trabajo, sin enriquecimiento alguno.

Metodología

Se efectuó una investigación de tipo documental, delimitada a la modalidad descriptiva, como proceso científico que involucra la revisión o redescubrimiento de la información documental y bibliográfica existente, para la obtención de conocimientos a partir del análisis, mediante un proceso sistemático de indagación, recolección, organización e interpretación. Por su naturaleza documental, se aplicó la revisión de diversos materiales impresos y electrónicos, a través de un proceso hermenéutico que permitió comprender e interpretar textos no sólo en su instancia científica, sino como pertenecientes a la experiencia humana en el mundo.

Reflexión final

Como corolario se tiene que este nuevo marco regulatorio persigue, a través del proceso trabajo, alimentar el cuerpo humano, satisfacer las necesidades primarias y evitar todo tipo de enriquecimiento, sosteniendo que el trabajador sólo es propietario de su fuerza de trabajo, mientras que el Estado será el propietario de los medios de producción de bienes y servicios.

Cabe preguntarse si este paradigma socialista que se pretende implementar en Venezuela es y será aceptado por la sociedad venezolana, sobre todo si se tiene en cuenta que se trata de unas leyes que no fueron producto del consenso social, que a pesar del impacto importante que producen en la sociedad, puede decirse que no gozan de legitimidad, pues no siguieron el curso natural de las reformas e innovaciones legislativas en materia laboral, que es la lucha de los trabajadores a través de sus organizaciones y el debate con la participación de todos los actores laborales (trabajador, sindicato, empleador, Estado). Corresponde esperar que se dicten los reglamentos que desarrollen o amplíen el contenido de estas leyes, para que una vez aplicadas en plenitud, pueda concluirse cuál es o será el futuro del trabajo en Venezuela.

Referencias Bibliográficas

Arendt, H. (1957). Labor, Trabajo y Acción. Una conferencia (1957).

Asamblea Nacional. Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. Anteproyecto de Reforma Integral de la Ley Orgánica del Trabajo (2002).

_____. (2009). Comisión Permanente de Desarrollo Social Integral. Ley Orgánica del Trabajo. Papel de Trabajo para ser presentado en Segunda Discusión, Reforma Integral de la Ley Orgánica del Trabajo.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial Número 5.453 extraordinario. 24 de marzo de 2000.

Chávez H. (2012) Propuesta del Candidato de la Patria Comandante Hugo Chávez Para la gestión Bolivariana socialista 2013-2019. 11 de Junio de 2012 Comando de Campaña Carabobo. Disponible en Web [pdf.]

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores. Gaceta Oficial Número 6.076 Extraordinario. 7 de mayo de 2012.

De la Garza Toledo E. (2001). Problemas clásicos y actuales de la crisis del trabajo. Capítulo de Libro en El trabajo del futuro. El futuro del trabajo. Compiladores Julio César Neffa y Enrique de la Garza Toledo. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales CLACSO. Buenos Aires. Recuperado en 8 de mayo de 2015, de http://bibliotecavirtual. clacso.org.ar/ar/libros/neffa/neffa.html

Dieterich H. (2008). El Socialismo del Siglo XXI. Versión electrónica, con prólogo a la edición mexicana. Recuperado en 16 de mayo de 2015, de http://www.rebelion.org/docs/121968.pdf

Guerra J. (2007). El modelo económico del socialismo del siglo XXI en Venezuela. Recuperado en 12 de mayo de 2015, de http://gumilla.org/biblioteca/bases/biblo/texto/SIC2007699.pdf

Ley Orgánica del Sistema Económico Comunal. Gaceta Oficial Número 6.011 Extraordinario. 21 de diciembre de 2010.

Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Número 5.152 extraordinario. 19 de junio de 1997.

Presidencia. Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista -PPS- Desarrollo Económico y Social de la Nación 2007-2013 (PPS) (2007) República Bolivariana de Venezuela. Recuperado en 15 de mayo de 2015, de http://sagt.cnti.gob.ve/otrs/public.pl?Action=PublicFAQZoom;ItemID=157



Seguridad social

CAPÍTULO 61

ENCUENTRO AXIOLÓGICO ENTRE LA SEGURIDAD SOCIAL Y EL COOPERATIVISMO: HACIA UNA CULTURA DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Juan O. Montserrat
Glenda Y. Escalante

Resumen

El Cooperativismo como fenómeno entraña diversas interpretaciones que tienen incluso un influjo semántico dimorfo, lo cual complejiza en gran medida su estudio y comprensión. Pese a esto, existen algunos aspectos referenciales de tenor axiológico que lo cruzan con otros constructos configurados socialmente, uno de ellos, sin duda, la seguridad social. La presente revisión documental consolida el esquema de encuentro axiológico entre el cooperativismo y la seguridad social como propuesta relacional valiosa para la superación de las disfuncionalidades culturales que transgreden los principios fundacionales tanto del fenómeno cooperativista como de la protección social. En el mismo contexto de argumentación documental, se promueve un análisis crítico de la escena en la cual se movilizó la política pública que tenía centro en las cooperativas como formas de organización *per excellence* del trabajo para la construcción del socialismo del siglo XXI.

Palabras Clave: Cooperativismo, seguridad social, valores del cooperativismo

Introducción

Las cooperativas constituyen formas de organización humana aplicables a cualquier proceso productivo o de asimilación social, cuyo centro se encuentra en la activación de los actores sociales alrededor de principios como la igualdad, la equidad y la solidaridad en un plano de reconocimiento

de las acciones humanas más allá de los esquemas capitalistas tradicionales. Al respecto, la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas promulgada el 18 de septiembre de 2001 las define en su artículo número 2 como "…asociaciones abiertas y flexibles, de hecho y derecho cooperativo, de la Economía Social y Participativa, autónomas, de personas que se unen mediante un proceso y acuerdo voluntario, para hacer frente a sus necesidades y aspiraciones económicas, sociales y culturales comunes, para generar bienestar integral, colectivo y personal, por medio de procesos y empresas de propiedad colectiva, gestionadas y controladas democráticamente"; por otro lado, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 70, considera a las cooperativas como medios de participación y protagonismo del pueblo en el ejercicio de su soberanía.

Herrera (2007:49) hace mención al concepto propuesto en la declaración de la Alianza Cooperativa Internacional sobre la entidad cooperativa del año 1994, el cual está expresado en los siguientes términos: "Una cooperativa es una asociación autónoma de personas que se han unido de forma voluntaria para satisfacer sus necesidades, y aspiraciones económicas, sociales y culturales en común, mediante una empresa de propiedad conjunta y de gestión democrática" (es evidente la similitud de este concepto con el esbozado en la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas). De tal manera que se erige este tipo de organización como caracterizador de un sistema socio-económico que privilegia la movilización e interacción social con criterios solidarios como leitmotiv del desarrollo, con lo cual se inserta en la dinámica económica con palmarias posibilidades para generar riqueza y progreso.

Con el ingreso de las tesis socialistas como marco referencial para la organización de la vida nacional (caso venezolano en la actualidad), ha cobrado fuerza un movimiento cooperativista de corte institucional, que tiene en el Poder Ejecutivo Nacional su principal promotor, cuyo soporte fundamental está definido a partir de las inmensas posibilidades de desarrollo y crecimiento que garantiza el aparato de Estado; sin embargo, luego de la masificación de las cooperativas en el país, supervisada y controlada por la Superintendencia Nacional de Cooperativas (SUNACOOP), el movimiento ha devenido en un sin número de críticas que tienen sustento en el impacto que su implementación ha tenido en el ámbito laboral y en general, en los derechos sociales fundamentales. En tal sentido, se percibe el cumplimiento de la Ley Especial de Asociaciones

Cooperativas en un contexto plenamente administrativo, con notorias deficiencias en la activación de valores caracterizadores del cooperativismo como la igualdad, la equidad y la solidaridad.

Agregado a lo anterior, la percepción laxa de las cooperativas como forma alternativa de organización de lo productivo ha generado una pérdida sustancial de derechos sociales fundamentales referidos a lo laboral y muy especialmente a la protección social, asumida esta última como "la inclusión de todos los trabajadores, sin excepción, dentro del mundo laboral, considerando el sistema de seguridad social (OIT: 2001). En otras palabras, el sector productivo (público y privado), en su afán flexibilizador ha encontrado en las cooperativas un recurso idóneo para matizar el cambio sustancial de un modelo productivo con centro en lo laboral a uno con centro en las relaciones mercantiles.

El Nuevo Cooperativismo

El cambio en el modelo cooperativista experimentado en los últimos años tiene base en propuestas claras que orientan al Estado hacia la economía social y su punto de partida fue sin duda el año 2003, específicamente luego del paro nacional de diciembre de 2002 (Lucena: 2007). Así, se confirma un esquema neo-cooperativista con el cual, según Lucena (Op. Cit.), "Se afirma que la política de fomento del cooperativismo tiene como propósito combatir la exclusión social. Que con su promoción se incorpora a la condición de productores a personas que sufren todo tipo de exclusión". Sin embargo, el mismo autor plantea que en definitiva deben tenerse reservas en cuanto a esas afirmaciones, considerando la casuística del cooperativismo actualmente (Lucena, Op. Cit.). Con posiciones del mismo tenor, Barrios (2007), señala que el gobierno nacional orienta el cooperativismo hacia esquemas mediados por serias disfuncionalidades que se insertan claramente en agendas políticas bien precisas, entre las cuales destacan:

- Flexibilizar los contratos colectivos donde estos cubrían a poblaciones de más de 15.000 trabajadores en todo el país, en este caso, petroleros.

- Proliferar las cooperativas por millares, para otorgarles sin licitación, participación en los servicios, en el petróleo, en la salud, por un tiempo determinado y así mantener una población electoral cautiva.

- Imponer la cooperativa como la única forma de acceso a los servicios contratados, por ejemplo, en el sector petrolero, atentando contra la libertad de empresa.

- Establecer una simulación o fraude en la relación laboral, calificada en el artículo 94 de la Constitución, para evadir la contratación colectiva.

- Implementar una campaña sostenida de desaparición de los sindicatos, al suprimir su afiliación, producto del cambio del trabajo dependiente al trabajo cooperativo.

La anterior afirmación de Barrios recoloca el problema del corporativismo en el movimiento cooperativista y lo inserta en un contexto de análisis signado por interpretaciones de orden político que pudieran soslayar el dato matizado, no extremo, perdiéndose de esta manera espacios de reconocimiento importantes para revertir las disfuncionalidades ostensibles del nuevo cooperativismo.

En cuanto al impacto que ha tenido el cooperativismo en el mundo del trabajo, Lucena (Op. Cit.) señala lo siguiente:

> …hay que llamar la atención que la promoción del cooperativismo que fomenta la flexibilización laboral, no es un fenómeno particular de las empresas que se ven impelidas a hacerlo por razones de rentabilidad y competencia, sino que también se observa su uso en instituciones públicas…Además las políticas públicas llevan a las empresas a fomentar el cooperativismo, ya que las licitaciones de los entes públicos favorecen a estas instituciones, violentándose el principio de la igualdad de oportunidades. (pp. 77-78).

Se puede argüir con Goizueta (2007), que aun cuando el tema referido a la seguridad social está contemplado en la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC) y en la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), la tendencia a crear cooperativas para flexibilizar la relación de trabajo, producir intermediación laboral y hacerle bypass a la supervisión laboral, ha creado severas disfuncionalidades en cuanto a la inclusión en la seguridad social de los asociados.

En un Balance del nuevo cooperativismo o neo-cooperativismo venezolano, Quintana (2007), concluye con algunas sugerencias de superlativo valor para lograr corregir el curso y reconocer las dimensiones en las cuales los cambios son necesarios:

- La evaluación de las Asociaciones Cooperativas, no debe circunscribirse sólo al espacio de inversión financiera por lo que debe vincularse a los intereses nacionales de crecimiento y desarrollo productivo de la población venezolana.

- Las cooperativas, escapan al ámbito del Derecho del Trabajo y pueden ser concebidas bajo fraude y simulación laboral.

- La seguridad social, un problema de las Asociaciones Cooperativas.

- Es relevante conocer, el cómo se gestiona en las Asociaciones Cooperativas donde la relación de trabajo subordinado, no existe.

Encuentro Axiológico entre la Seguridad Social y el Cooperativismo

La inclusión de las cooperativas, o en uso correcto, de los cooperativistas al Sistema de Seguridad Social puede valorarse desde una dimensión, que si bien es distinta a la jurídica, puede incidir en la aplicación de los mecanismos dispuestos en la Ley (los cuales existen, aunque en gran parte operen de forma enunciativa); ésta dimensión es, sin duda alguna la axiológica, referida al conjunto de principios y valores que modelan las acciones e inclusive los fines del cooperativismo y la seguridad social. En tal sentido, se reproducen a continuación los principios del Cooperativismo y la Seguridad Social:

Principios Generales del Cooperativismo esbozados por la Alianza Cooperativa Internacional, según Gómez, referido por Hernández (2006):

a) Adhesión voluntaria y abierta.

b) Gestión democrática por parte de los socios.

c) Participación económica de los socios.

d) Autonomía e independencia.

e) Educación, formación e información.

f) Cooperación entre cooperativas

g) Interés por la comunidad.

Es de indicar que los principios cooperativos, cuyo carácter es universal, constituyen lineamientos por medio de los cuales las cooperativas ponen en práctica sus valores (art. 4 Ley Especial de Asociaciones Cooperativas). En tal sentido, y a los efectos del estudio de los soportes axiológicos del cooperativismo, se tomará en cuenta lo dispuesto por el artículo Nº 3 de la Ley Especial de Asociaciones Cooperativas (LEAC), el cual reza de la siguiente manera:

> Artículo 3º. Valores Cooperativos. Las cooperativas se basan en los valores de ayuda mutua, esfuerzo propio, responsabilidad, democracia, igualdad, equidad y solidaridad. Sus miembros promueven los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromisos por los demás.

En el caso de la seguridad social, el aspecto axiológico constitutivo debe considerar los diversos enfoques que de esta se tengan, los cuales agregan concepciones distintas de la misma. Ante este vicio de prolijidad perceptiva de la seguridad social se puede correr el riesgo de enarbolar valores asociados a un enfoque específico (enfoques que, cabe decir, obedecen a orientaciones filosóficas y económicas bien definidas), razón por la cual se apela a un enfoque amplio y genérico que, según Fernández (2008), constituye el quid de las posturas de la organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y que de alguna manera supera la estela producto del reduccionismo jurídico permitiendo una visión con aportes importantes desde la teoría política:

> …la Protección Social representa la respuesta de la sociedad a niveles de riesgo o privación considerados inaceptables. Implica un acceso seguro a mecanismos que permitan satisfacer necesidades básicas y ejercer derechos fundamentales como el ingreso, medios de vida, empleo, servicios de salud, educación, alimentación y vivienda, porque la Protección Social tiene múltiples dimensiones y no se refiere únicamente a compensar las variaciones de los ingresos;

> comprende también programas de atención social, creados para garantizar un nivel mínimo de dignidad para los grupos vulnerables más desasistidos. (p. 179).

De cualquier manera, es evidente que existe una marcada similitud entre los valores y principios que orientan al cooperativismo y la seguridad social, los cuales, aun cuando operan con fines modelados por contextos distintos (uno es privado y otro público) giran en torno a representaciones sociales igualmente análogas, que imposibilitan su concreción en la práctica social, dando génesis a óbices de marcado tono cultural tanto al real cooperativismo como a la seguridad social de corte universal (esto considerando el plano axiológico exclusivamente), en otras palabras, el soporte valorativo de uno y de otro se encuentra fracturado y potenciado en la práctica por las percepciones cognitivas originarias (representaciones sociales) de todos los actores sociales, lo cual a su vez, deriva en una potenciada disfuncionalidad cultural. En este sentido, el legislador, en el caso venezolano, logró constatar la dimensión cultural del problema de la seguridad social y su impacto en la consecución de principios como la universalidad, la solidaridad y la igualdad, los cuales son mencionados como rectores en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) en su artículo Nº 14:

> Artículo 14. El Sistema de Seguridad Social garantizará, en todos sus niveles, la participación protagónica de los ciudadanos, en particular de los afiliados, trabajadores, empleadores, pensionados, jubilados y organizaciones de la sociedad civil, en la formulación de la gestión, de las políticas, planes y programas de los distintos regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social, así como en el seguimiento, evaluación y control de sus beneficios y promoverá activamente el desarrollo de una cultura de la seguridad social fundamentada en una conducta previsiva, y en los principios de solidaridad, justicia social y equidad. Las leyes de los regímenes prestacionales del Sistema de Seguridad Social y sus reglamentos, fijarán las modalidades en las que participarán los ciudadanos amparados por esta Ley.

Queda instituido, de acuerdo al marco legal vigente de la seguridad social, que los principios a los cuales debe propender todo acto público o privado son aquellos que de alguna manera se instruyen, incluso desde los albores de la ciudadanía democrática y republicana de corte liberal, como los garantes de la cohesión social, cabe decir, libertad, igualdad y solidaridad. De tal manera que, desde un enfoque plenamente funcionalista, se puede argüir que las bases para sostener una sociedad no existen en un primer estadio en las leyes, sino que estas son expresión inconclusa de las

aspiraciones de orden de una sociedad con cultura definida, en otras palabras, se promueven principios rectores para ésta y sus instituciones con el único propósito de mantener cohesionada a la sociedad y de esta manera crear el contexto idóneo para que siente sus bases la cultura política. En tal sentido, enarbolar la igualdad, la libertad y la solidaridad como principios prístinos de las sociedades democráticas, que por extensión deben asumirse como bases fundamentales para fortalecer las instituciones sociales de cualquier índole, abre un espacio o punto de encuentro importante entre el cooperativismo y la seguridad social sobre un tamiz axiológico que bien podría desentrañar causas comunes a los esquemas disfuncionales de ambos, cuya expresión fundamental es de inobjetable tono cultural.

Atendiendo al planteamiento anterior, es menester dilucidar algunos elementos importantes en cuanto al tratamiento que acá se hace al aspecto axiológico:

- La Libertad constituye un valor universal que tiene en la igualdad su principal condicionante, es decir, "…no puede existir un derecho a la libertad que no incluya necesariamente alguna concepción de la igualdad" (Puyol, 2001: 17).

- En el mundo de los valores, generalmente confuso, se arguye con acierto que se deben salvaguardar las libertades individuales contra los envites de modelos perfeccionistas de la virtud y la excelencia humanas. Sin embargo, el celo por proteger a la libertad a menudo arremete, esta vez injustificadamente, contra el valor de la igualdad, que queda también incluido entre las amenazas a lo particular e individual (Puyol: 2001).

- En el futuro, es posible que el camino sea el de la cooperación. Este es el dilema que se presenta, confrontación versus cooperación (Urquijo: 1998) o tal vez, cooperación versus competencia.

- No es cierto que la igualdad y la cooperación surgen de criterios individualistas y que sus postulados fundamentales tienen en el egoísmo su principal eje rotor, es decir, la igualdad y la cooperación no son elaboraciones de corte triunfalista generados por entes particulares, sino que responden a motivaciones pro-sociales inherentes a la naturaleza humana (Puyol: 2001).

Los anteriores aspectos permiten organizar todo el marco argumentativo alrededor del principio de igualdad, no como desencadenante de otros principios fundamentales, sino como condicionante larvario de los mismos.

Esquema de Encuentro Axiológico entre la Seguridad Social y el Cooperativismo

A continuación se presenta un esquema de encuentro axiológico entre el cooperativismo y la seguridad social, con base en el principio de igualdad como aspecto determinante y el principio de solidaridad en su contenido transitivo. En este sentido, es importante destacar que, si bien la solidaridad connota un sinnúmero de valoraciones y posturas del ser ante el entorno social, y que en cierta medida determina las acciones del individuo en esferas colectivas por su carácter categorial (sentido jurídico, institucional y tecnológico) y trascendental (sentido ético, religioso y místico) (Bueno:2004), esta subsume a la igualdad en su amplia y ambigua definición, pero persiste y puede evidenciarse el carácter larvario de la igualdad en este principio universal, brindándole la posibilidad de ser determinante fundamental de la solidaridad (el principio en cuestión), con lo cual se advierte un condicionamiento subrepticio de esta última con respecto a la primera (la igualdad).

Tal como se expresó anteriormente, la igualdad es cimiento y condicionante para la cooperación y la inclusión social (las cuales son posibles si y sólo si se practica la solidaridad en sus dimensiones categorial, con concreción en la ley, y trascendental, con acento en lo ético y místico), y que en cada dimensión, pública o privada, representadas acá por la seguridad social y el cooperativismo, tiene impactos positivos expresados en principios particulares que operan como guías de aplicación o consecución fáctica. Es menester indicar que cualquier deformación perceptiva de la igualdad como valor, puede determinar impactos en los criterios de cooperación e inclusión social en las dimensiones públicas y privadas y en las relaciones dispuestas entre estas (lo cual, con algunas variantes, forma parte de los fines de esta investigación).

A manera de conclusión

El balance de los agregados axiológicos que concurren en el cooperativismo y la seguridad social permite establecer un sendero diáfano para la reconfiguración cultural necesaria que coadyuve en

el establecimiento de criterios de reinstitucionalización con centro en las propuestas normativas que operan como dispositivos novedosos, pero sin ninguna posibilidad en razón del control social efectivo debido, fundamentalmente, a la naturaleza disfuncional de la estructuración cultural. Es menester indicar que una cultura de la seguridad social es viable si y sólo si se recrea un escenario de activación social de los actores que les permita forjar representaciones distintas en cuanto a la previsión, y por extensión a la protección social. Se trata pues, de utilizar la tarima axiológica del cooperativismo en su encuentro relacional con la seguridad social para relanzar valores sociales sustanciales, y con ello dar señales, desde una nueva conducta ciudadana y en atención a la seguridad social, para la generación de valores sustentables.

Referencias

Barrios, Froilán (2007). Sindicatos y Cooperativas: ¿Una Relación en Crisis? Caso venezolano. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (Coordinador). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Fondo Editorial. Pág. 79-88.

Bueno, Gustavo (2004). Proyecto para una trituración de la Idea general de Solidaridad. Disponible: http://www.nodulo.org/ec/2004/n026p02.htm. Consulta: 17 de Junio de 2009.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del 30/12/1999 N° 36.860

Fernández, María (2008). La protección social de los trabajadores asociados en cooperativas en Venezuela. Gaceta Laboral, vol. 14, Nº 2. Pág. 171-192.

Goizueta, Napoleón (2007). Controversias Jurídico-Laborales en el Cooperativismo Venezolano. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (Coordinador). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Fondo Editorial. Pág. 55-60.

Ley Especial de Asociaciones Cooperativas. Exposición de Motivos y Reglamento (2001). Nº 37285. Septiembre 18 de 2001.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), N° 38.236. Julio 26 de 2015.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002). Gaceta Oficial de la republica Bolivariana de Venezuela, Nº 37600. Diciembre 30 de 2002.

Lucena, Héctor (2007). Presentación, en Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (Coordinador). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Fondo Editorial. Pág. 13-19.

Hernández, Ynés (2006). Diseño de la estructura Funcional para un Centro de Investigación, Información y Capacitación, en la Universidad de Carabobo, Dirigido al Desarrollo de los postulados de la Economía Social y Participativa Empleando como Instancia referencial las Cooperativas del Estado Carabobo. Universidad de Carabobo.

Herrera, Josefina (2007) Análisis del Cooperativismo y la Relación de Trabajo. En Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos: Una Vinculación Necesaria. Lucena (Coord.) Barquisimeto, pp: 49-53

Organización Internacional del Trabajo (2001). Formación para el Trabajo.

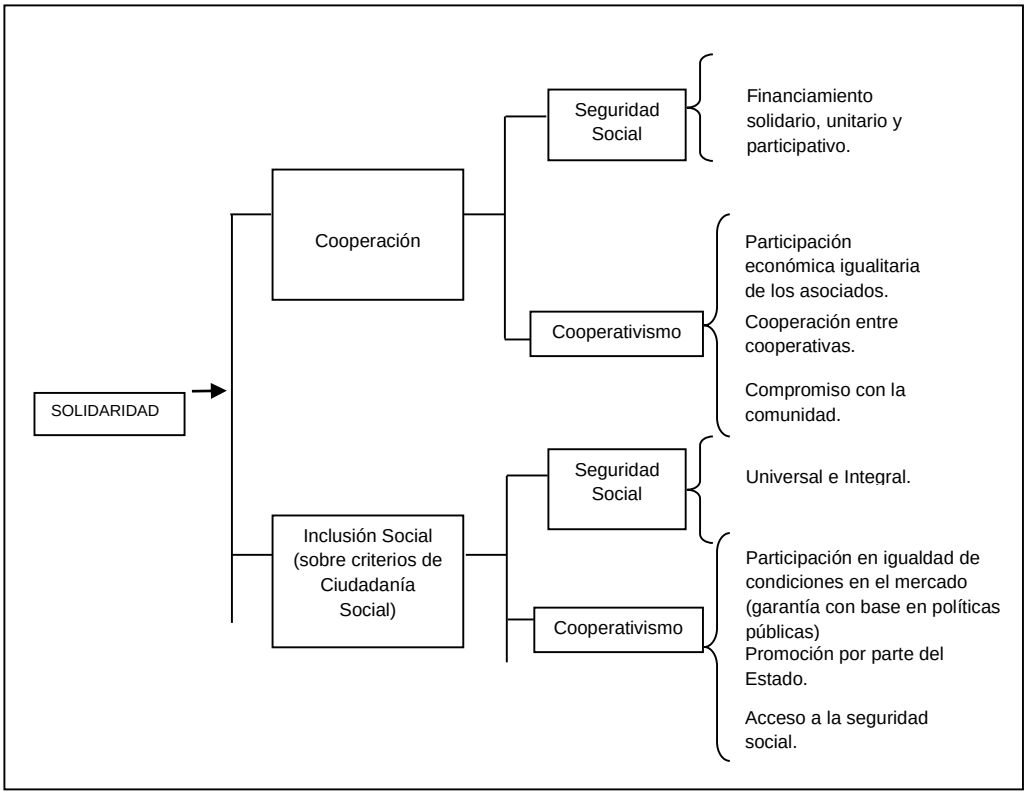
Puyol, Ángel (2001). El Discurso de la igualdad. Editorial Crítica. Barcelona, España.

Quintana, Dhynaida (2007). A Manera de Conclusiones, en Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Lucena (Coordinador). Universidad Centro Occidental Lisandro Alvarado. Fondo Editorial. Pág. 71-72.

SUNACOOP (2009). Tipos de Cooperativas. Disponible en: www.sunacoop.gob.ve/ contenido.php?id=207, Consulta: 25 de Noviembre de 2009.

Urquijo, José (1998). Teorías de las Relaciones Sindicato-Gerenciales. Universidad Católica Andrés Bello. Caracas, Venezuela.

Tabla 1



Fuente: Montserrat y Escalante (2015)

CAPÍTULO 62

LA CALIDAD DE VIDA EN EL DOCENTE UNIVERSITARIO JUBILADO: ESTADO DEL ARTE

Julio González Bello

Resumen

La Calidad de Vida es una de las variables más afectada por el proceso de Jubilación En los tiempos actuales, en los cuales aumenta el número de docentes universitarios que obtienen la condición de jubilado, es más que pertinente considerar la realización de un Estado del Arte acerca de este tópico. La presente es una investigación documental, con la modalidad de Estado del Arte, analizando algunos documentos producidos en Venezuela y en América Latina; y tiene como objetivo, precisar los aspectos más resaltantes que han sido abordados en la problemática de la calidad de vida del docente universitario jubilado. Dentro de los principales resultados y conclusiones se puede mencionar que la temática del estudio de la condición del Docente Universitario Jubilado, en su aspecto de la Calidad de Vida, se encuentra en un estado incipiente y que la misma debe ser abordada en su totalidad. En este sentido, se recomienda que las autoridades académicas, las instancias responsables de las actividades de investigación universitarias, así como las estructuras investigativas deberían crear líneas de investigación dirigidas a esa temática, y que den soporte científico a las diversas propuestas que puedan surgir de los grupos de investigación creados para considerar esta situación

Palabras clave: Docente Universitario Jubilado, Calidad de Vida, Estado del Arte

Introducción

Atendiendo a las más recientes concepciones de Calidad de Vida puede decirse, compartiendo la idea de Ardila (2003) que la misma es un estado de satisfacción general que posee elementos

objetivos y subjetivos. Por un lado hay que tomar en cuenta el bienestar material, la salud objetiva y las relaciones con la comunidad, y por el otro, las sensaciones subjetivas del bienestar integral (físico, psicológico y social).

La temática de este estudio es resaltada recientemente en el trabajo de Guevara y Domínguez (2011), cuando señalan que ante las dificultades actuales para satisfacer las necesidades básicas y el desarrollo de nuestras posibilidades, el abordaje sobre la Calidad de Vida la hace surgir "como un área de investigación relevante y compleja." (p. 63).

La Calidad de Vida es una de las variables más afectada por el proceso de Jubilación. Generalmente, en una primera fase de la Jubilación, los elementos (objetivos y subjetivos) que conforman la calidad de vida no resultan afectados drásticamente, pero en la medida en que van pasando los años, la condición de jubilado pudiera ir transformándose en una situación problemática sino es considerada oportunamente por los entes o instituciones responsables de brindar asistencia a ese grupo de personas.

Ya en una segunda fase de la jubilación, cuando en promedio se alcanzan los 60 años, algunas condiciones propias de la vejez se hacen extremadamente difíciles. En esta fase empiezan a surgir problemas graves relacionados con la salud, situaciones económicas y con aspectos psicológicos tales como autoestima, soledad, depresiones y estrés, que definitivamente deben ser abordadas satisfactoriamente si se desea que la calidad de vida del docente universitario jubilado sea la mejor posible y pueda así hablarse de lo que Rodríguez Vega y Aguilar Aldrete (2005) denominan "una jubilación exitosa." (p. 50), y que en opinión de las autoras mencionadas, consiste básicamente en que se llegue a ella con la posibilidad de que todavía se pueda desarrollar un proyecto de vida, y se tengan oportunidades de disfrutar algunas actividades que, por asuntos laborales, no fueron debidamente atendidas.

La problemática específica en esta investigación se evidencia en el hecho de que el número de docentes universitarios jubilados, en Venezuela, se incrementa en forma exponencial, lo cual conforma un grupo considerable de personas que precisan de una política de bienestar y que le presten la mejor atención posible, en retribución al tiempo que le han dedicado a la docencia; y que ante la situación socioeconómica por la que se atraviesa en estos momentos, especialmente en

Venezuela y en América Latina, se requiere que las instituciones universitarias presten mayor dedicación a este grupo de personas,

De primera vista pareciera que nadie se ocupara de la calidad de vida de los docentes universitarios jubilados, y por esta razón se intenta desarrollar esta investigación que tiene como objetivo, precisar los aspectos más resaltantes que han sido abordados en esta problemática. En este sentido se realizaron algunas consultas de documentos y de investigaciones llevadas a cabo en al región y las mismas ponen de manifiesto que el interés en este tópico se ha incrementado en años recientes.

Dentro de algunos documentos consultados, en Venezuela, resaltan los Planes y Propuestas de Acción de la Junta Directiva del Consejo de Profesores Jubilados de la Universidad de Carabobo (2015). También se consideran lo expresado por Mendez Cegarra (2012), en su libro El Derecho a la Seguridad Social en la Constitución Bolivariana; el trabajo de Linares y Troconis (2011), acerca de una Propuesta sobre el sistema de seguridad social integral del profesor de la UCV y la Declaración del Consejo de Profesores Universitarios Jubilados y Pensionados de Venezuela (2009).

En cuanto a investigaciones relacionadas con la Calidad de Vida y los Profesores Jubilados se encuentran algunas que pudieran considerarse como antecedentes de este trabajo. Entre estas se pueden mencionar la de Pérez, Oropeza, López y Colunga (2014), quienes desde México, promueven la necesidad de una mejor atención al Adulto Mayor. En este caso se propone la necesidad de crear, donde no existan, o reforzar los estudios en Gerontología que cómo disciplina científica debería dedicarse a la atención del Adulto Mayor. También desde México, Rodríguez Vega y Aguilar Aldrete (Ob, Cit), elaboraron un trabajo titulado: Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios: el rol de la familia donde destacan la importancia de esta última en la calidad de vida de este tipo de docente.

Por otro lado, desde Costa Rica se reporta la investigación de Lemus Rendón y Zuleta Galvez (2014), titulada: Caracterización de la población jubilada de la Universidad de Pereira, la cual tuvo como objetivo elaborar un portafolio de servicios que fuera ofrecido a la Asociación de Profesores Jubilados de la Universidad de Pereira, Costa Rica, para que de allí pudieran ofrecer a sus afiliados algunos de los servicios requeridos.

También desde Venezuela, concretamente en la Universidad del Zulia, Arraga, Sánchez, Pirela y Mariotti (2014), han creado y validado dos instrumentos para medir los efectos de la jubilación en las personas y en su entorno familiar.

Finalmente, desde Chile, el Equipo de la Revista Docencia (2014), en un trabajo titulado: La Jubilación Docente o la Pobreza Ilustrada, relata la situación que actualmente en ese país no existe ningún plan de atención para los docentes que han alcanzado la edad de la jubilación.

Metodología

La presente investigación, atendiendo al criterio de Londoño, Maldonado y Calderón (2014) fue concebida como una investigación documental bajo la modalidad de un Estudio del Arte, cuya "…finalidad es dar cuenta del sentido del material documental sometido a análisis, con el fin de revisar de manera detallada y cuidadosa los documentos que tratan sobre un tema específico." (p. 6).

Para el desarrollo de la investigación se cumplieron las siguientes fases: 1) Búsqueda y Compilación de los Documentos. (Heurística) y 2) Lectura, Análisis e Interpretación del Material y Construcción Teórica. (Hermenéutica).

Resultados

En Venezuela, la situación del docente universitario jubilado recibe el mismo tratamiento que se le da los jubilados del sector público. Es decir, la institución o empresa donde se labora hace entrega de las prestaciones sociales que le corresponde por el tiempo de servicio, pero también se hace responsable de una asignación mensual, correspondiente al sueldo o salario mensual, durante el tiempo de vida del docente, e incluso se compromete a seguir cancelando esa misma cantidad a los sobrevivientes del mencionado personal. De lo cual se desprende, que el compromiso de la Universidad, no es solamente cuando el docente pertenece a la categoría de activo, sino que también se asume una vez que pasa a la condición de jubilado, y en este caso también es responsable por brindar las mejores condiciones posibles donde este personal pueda desarrollar planes futuros o disponer de mejores condiciones que garanticen mejores niveles de calidad de vida.

En sentido general puede decirse que en América Latina existe actualmente una tendencia marcada hacia el estudio y atención de la condición del Docente Universitario Jubilado. También es de resaltar que en algunos países, tales como Costa Rica, México y Venezuela, las organizaciones gremiales que agrupan a este tipo de docente están desarrollando y planificando programas de atención y de mejoramiento de la calidad de vida de este tipo de profesional.

Sin embargo, las asociaciones gremiales que agrupan a los profesores jubilados concuerdan en que los mismos no se encuentran debidamente protegidos dentro de las políticas sociales desarrolladas y que se deben concretar acciones para lograr la consecución de mejores niveles de calidad de vida que cubran la mayoría de los elementos que la constituyen.

En el caso venezolano, las asociaciones que agrupan a los profesores jubilados, tanto a nivel local como nacional, han desarrollado una actividad verdaderamente titánica en defensa de los derechos de los profesores jubilados. En este sentido se destacan las acciones emprendidas, por el Consejo de Profesores Jubilados de la Universidad de Carabobo (UC), que por muchos años se ha dedicado a reivindicar los derechos de los mismos, logrando a través de las distintas convenciones colectivas, los mismos beneficios económicos obtenidos por los profesores activos pero, lamentablemente, no ha podido concretar acciones específicas con otros aspectos importantes de la temática relacionada con la Calidad de Vida.

En la actualidad, el Consejo de Profesores Jubilados de la UC está desarrollando dos actividades tendientes a mejorar la calidad de vida. Estas actividades se relacionan con la participación de profesores jubilados, con condiciones histriónicas y vocales tanto en la agrupación musical, bautizada como el Ensamble de Voces e Instrumentos, así como en el Grupo de Teatro. De igual manera se ha creado un Grupo de Investigación para el Profesor Jubilado, a solicitud de un grupo de profesores-investigadores jubilados que desean continuar haciendo investigaciones científicas. Este grupo, está en la fase de creación, en este momento.

En un reciente documento producido por el Consejo de Profesores Jubilados de la Universidad de Carabobo se puede percibir la preocupación por mejorar la calidad de vida del docente en la condición de jubilado. En el mismo se destaca la planificación de cuatros actividades previstas para ser consideradas por el gremio para el período 2015-2016. Estas son: la Casa Hogar Universitaria,

el Centro Spa, La Casa del Profesor Jubilado Desvalido y un curso de Formación Integral para la Atención del Adulto Mayor. Además se tienen programadas muchas actividades tendientes a mejorar la calidad de vida, tales como paseos a sitios turísticos, de recreación o medicinales. Estas actividades incluyen visitas a las aguas termales y la realización de tardes recreativas, por lo menos, cada quince días.

Discusión

La Calidad de Vida del Docente Universitario Jubilado venezolano, ha dependido de las políticas de seguridad social y en los actuales momentos se requiere que las mismas sean reconsideradas, básicamente por el deterioro del salario y las condiciones socioeconómicas y emocionales que afectan al sector de los profesores jubilados y que hacen que los mismos se sientan "…….insuficientemente protegidos por las políticas actuales de seguridad social." (Linares y Troconis, s/f: 1).

Desafortunadamente, la temática sobre la condición de profesor jubilado no ha sido suficientemente considerada, y por consiguiente se carecen de estudios científicos que puedan aportar conocimientos y propuestas al respecto. Por esa razón es razonable que desde el Consejo de Profesores Jubilado de la Universidad de Carabobo se haya creado el Grupo de Investigación sobre el Profesor Jubilado, que tendrá como norte, la consideración y estudio exhaustivo de los aspectos más importantes en este particular.

Con relación a la Calidad de Vida, se comparte la idea de que la misma es una variable sumamente compleja, y que por supuesto hay que abordarla desde una concepción sistémica interdisciplinaria. Es imposible, por tanto, considerarla desde un solo aspecto, es decir, sólo desde la visión Salud. Es necesario y conveniente que la misma sea abordada desde diversas aristas, tales como vertientes sociales, económicas y familiares para que pueda ser vista en su concepción integral

También es destacar que en los documentos e investigaciones previas consideradas se plantea que entre los profesores universitarios los aspectos más resaltantes que afectan la calidad de vida de los profesores activos se diferencian poco de las de los profesores jubilados. En este sentido, ya las preocupaciones sobre la satisfacción de las necesidades básicas o el estrés laboral, generalmente

no están presente ya que se supone, en teoría, las mismas están cubiertas, pero siguen estando presentando la incertidumbre de lo que depara el futuro, la seguridad social, y los trastornos de salud que se puedan presentar.

Conclusiones y Recomendaciones

Dentro de los aspectos más resaltantes que han sido abordados en la problemática considerada, se destaca que la misma se ubica en un estado incipiente de estudio, ya que no son muchos los documentos o investigaciones que han podido ser ubicados, y por otro lado, también puede afirmarse que, hasta la fecha, es muy poco lo que se ha podido ofrecer a los docentes universitarios jubilados para mejorar su calidad de vida, y es recién, en estos momentos, cuando comienzan a considerarse planes de atención integral en ese sentido.

La condición de jubilado en el docente universitario se va agravando con el pasar del tiempo y surgen problemas socioeconómicos, de salud y con aspectos psicológicos que deben ser abordados satisfactoriamente si se desea que la calidad de vida de este tipo de docente sea lo más satisfactoria posible.

En las investigaciones realizadas a la fecha se destacan el reforzamiento de disciplinas relacionadas con la condición del Adulto Mayor, tales como la Gerontología, o por lo menos la oferta de cursos o estudios conducentes a títulos, relacionados con la atención integral al adulto mayor. Así mismo se resalta el apoyo que debe dar la familia al docente que se encuentra en la condición de jubilado.

Por otro lado, se reconoce que la calidad de vida es una situación compleja que abarca la consideración de elementos objetivos y subjetivos, y que dadas las condiciones actuales, principalmente de tipo socioeconómicas, que atraviesan los profesores universitarios jubilados, es necesario considerarla como una temática relevante que requiere ser investigada.

Algunas recomendaciones de este trabajo se relacionan con el hecho de que las Universidades deberían poner a disposición del docente universitario jubilado la posibilidad de seguir ofreciendo servicios que atiendan los elementos básicos, objetivos y subjetivos, de una Calidad de Vida aceptable en términos de atención, y además se recomienda que las autoridades académicas, las

instancias responsables de las actividades de investigación universitarias, así como las estructuras investigativas deberían incluir dentro de sus temáticas y subtemáticas aspectos relacionados con el conocimiento de la problemática de la condición del Docente Universitario Jubilado.

Referencias

Ardila, R. (2003). Calidad de Vida: una definición integradora. *Revista Latinoamericana de Psicología*. 35 (2). pp. 161-164.
Recuperado el 29 de abril de 2015, de
http://www.redalyc.org/pdf/805/80535203.pdf

Arraga, M., Sánchez, M., Pirela, L., y Mariotti, L. (2014), Estudio técnico para determinar propiedades psicométricas de dos instrumentos que miden efectos de la jubilación. *Interacción y Perspectiva. Revista de Trabajo Social.* 4 (1), pp. 10-22.

Declaración del Consejo de Profesores Universitarios Jubilados y Pensionados de Venezuela (2009). Material inédito. No publicado. Disponible solicitándolo a academicosuc789@gmail.com-

Equipo de la Revista Docencia (2014). Jubilación Docente o la Pobreza Ilustrada. *Revista Docencia.* 54. pp. 78-88.
Recuperado el 1 de Mayo de 2015, de
http://www.revistadocencia.cl/pdf/20141126235434.pdf

Giraldo Zuluaga, G: A. y Arango Giraldo, G. S (2012). Caracterización de la Jubilación y sus efectos en la calidad de vida de los docentes jubilados y en proceso de jubilación en el ambiente universitario. *Revista Eleuthera.* Vol. 6. pp. 148-164.
Recuperado el 29 de Abril de 2015, de
http://eleuthera.ucaldas.edu.co/downloads/Eleuthera6_10.pdf

Guevara Rivas, H. y Domínguez Montiel, A., (2011). Aproximaciones teóricas a la Calidad de Vida del Profesor Universitario. *Revista de Bioética Latinoamericana.* 8 (1). pp. 61-74.
Recuperado el 29 de abril de 2015, de
http://www.saber.ula.ve/bitstream/123456789/34040/3/articulo6.pdf

Linares, T. y Troconis, J. (2011). Propuesta sobre el sistema de seguridad social integral del profesor de la UCV. Consejo de Profesores Jubilados de la UCV. Maracay.

Londoño Palacio, O. L., Maldonado Granado, L. F., y Calderón Villafáñez, L. C.. (2014). *Guía para Construir Estados del Arte*. International Corporation of Networks of Knowledge. Colombia.

Méndez Cegarra, A. (2012). El derecho a la seguridad social en la Constitución República Bolivariana de Venezuela. Editorial EDIME: Madrid.

Pérez, L., Oropeza, R., López, J. y Colunga, C. (2014). Psicogerontología y el trabajo anticipado de envejecer. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. 1(2). Pp. 3-10.

Planes y Propuestas de Acción para la Junta Directiva del Consejo de Profesores Jubilados de la Universidad de Carabobo. (2015). Material Inédito. No publicado. Puede recibirse escribiendo a: academicosuc798@gmail.com

Rodríguez Vega, M del C., y Aguilar Aldrete, M. E. (2005). Jubilación y Calidad de Vida en Profesores Universitarios. El rol de la Familia. *Estudios sobre la Familia.* Vol. 4. pp. 49-62.

CAPÍTULO 63

COMPONENTES DEL DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE

Neyda Ibañez
Miguel Mujica
Rubén Castillo

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo proponer nuevos componentes de medición del desarrollo humano sustentable basado en la trayectoria histórica-teórica del desarrollo. La investigación asume una postura ontoepistemológica basada en el positivismo, abordando la técnica de la encuesta y el instrumento del cuestionario escrito aplicado a treinta y uno (31) expertos en el área de conocimiento, y cuyo análisis permitió concluir que los modelos tradicionales para medir el desarrollo son insuficientes para demostrar la realidad de las naciones. Por tanto, se deriva la propuesta de la medición en siete componentes: la ética, la espiritual y la cultural, además de los formalmente establecidos por Munasinghe (1993, 2011) y la ONU (2012): económica, social, medioambiental, institucional constituidas, en total, por la selección de ciento cincuenta y cinco (155) variables, cuyo índice se denomina ISIDEHUS.

Palabras clave: Desarrollo humano sustentable, medición del desarrollo, cuantificación del desarrollo humano sustentable.

Introducción

El paradigma de desarrollo humano que apareció a finales de los años ochenta pasó de una gestión de desarrollo centrado en los bienes de consumo a una gestión centrado en las personas, y a más de veinte años de historia, según la Organización de las Naciones Unidas, ONU (2012) el Índice de Desarrollo Humano (IDH) ha logrado consolidarse como una de las principales medidas del

desarrollo, en el que gestionan el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita como un medio para otros fines de educación y salud.

Este IDH surgió ante los avances de las teorías del desarrollo que dejaron rezagados a indicadores como el PIB como medida del desarrollo. El incremento de las críticas sobre la debilidad del PIB se fundamenta por diversas razones, entre ellas se destacan: no cubrir aspectos de la producción de autosubsistencia, así como los diferenciales de calidad y la imposibilidad de recoger el impacto de la distribución en los niveles de bienestar.

Además se profundizan las críticas al PIB por no incluir elementos importantes de la sustentabilidad como: las externalidades por degradación del medioambiente, renta y consumo sustentable, índice de criminalidad, acceso a servicios de educación y salud, esperanza de vida al nacer, etc. En este sentido, se comenzaron a cuantificar estos componentes de forma desagregada e independiente.

Es de notar que se entiende por componentes para medir el desarrollo a aquellos conformados por: variables que se agrupan en subindicadores, y éstos a su vez, se concentran en indicadores que miden a una determinada dimensión, y con la integración de los índices de las dimensiones se cuantificaría el desarrollo. Asimismo, se consideran sinónimos la sustentabilidad y la sostenibilidad. Igualmente se consideran sinónimos cuantificación y medición.

Esta independencia de los diferentes componentes de la sustentabilidad se ha intentado superar en las últimas dos décadas con algunas iniciativas de elaboración de índices sintéticos ubicados básicamente para las diferentes dimensiones del desarrollo sustentable (ONU, 2000). Se denomina *índice sintético* a cualquier combinación de indicadores (Cabrer, De Castro y Pavía, 2001). En estos casos ha predominado la dimensión medioambiental de la sustentabilidad la que acumula un mayor número de experiencias (Índice de Planeta Vivo, La Huella Ecológica, entre otros).

Respecto a la dimensión económica, Martín (2004); ONU (2000) afirman que los autores suelen cuestionar la inconsistencia de las metodologías utilizadas para el cálculo de índices como: el índice

de bienestar económicamente sustentable (ISEW), y el indicador de progreso genuino (GPI) de los que también se ha objetado la subjetividad de sus resultados.

Los índices sintéticos para medir la dimensión social están aún menos desarrollados, el más conocido, aunque también muy cuestionado (Pulido y Sánchez, 2007) es el Índice de Desarrollo Humano; y, respecto a la dimensión institucional, aún son muy pocos los índices sintéticos institucionales desarrollados y no se han difundido profusamente.

Sin embargo, los avances de las teorías del desarrollo han seguido su curso, provocando rezagos en esta forma de medición del desarrollo y demostrado por muchos autores, entre ellos: el *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo,* PNUD (1990); ONU (2002, 2012), Naredo (1999, 2000), Martínez (1998) Anand y Sen (1994), Sen (1988, 1997a, 2002), Martín (2002), Pedrajas (2006), Stiglitz, Sen y Fitoussi (2010), OCDE (2011, 2014), Porter, Stern y Artavia, (2013), Ibañez y Castillo (2015).

Por lo tanto, la ONU (2012) en el informe Río+20, en su artículo 37 sigue llamando y reiterando la convocatoria realizada desde la ONU (1992, 2011) en su Agenda 21 (capítulo 40.3 y 40.4) para diseñar nuevos índices de Desarrollo Humano Sustentable (DHS). En este sentido el primer objetivo de la investigación se fundamenta en proponer nuevos componentes de medición del desarrollo humano sustentable basado en la trayectoria histórica-teórica del desarrollo, conllevando al segundo objetivo al seleccionar las variables que componen a siete indicadores de desarrollo humano sustentable: la ética, la espiritual y la cultural, además de los formalmente establecidos por Munasinghe (1993, 2011) y la ONU (2012): económica, social, medioambiental, institucional que permitirán componer un nuevo índice sintético global de desarrollo humano sustentable (ISIDEHUS) como tercer objetivo de la investigación.

Para ello, este artículo se presenta en tres secciones para dar respuesta a cada objetivo. La primera sección aborda la metodología, la segunda sección titulada selección de las variables, y en la última sección se muestran los resultados de la comparación de los indicadores seleccionados según los diversos organismos e investigadores, y que permitirán constituir la propuesta de un nuevo índice de desarrollo humano sustentable (ISIDEHUS).

Metodología

En virtud del objetivo, se posiciona con una actitud y una aptitud orientado al paradigma positivista, basándose en hechos y datos medibles, cuantificables, otorgando la posibilidad de obtener, aunque fuese en una medida pequeña, nuevos aportes científicos dentro del gran acervo de investigaciones sobre el desarrollo, que incentiva a pensar y actuar bajo la idea de un cambio gradual y planificado dentro de la concepción posible de *"otro mundo es posible",* Stiglitz (2006, p.27) también como lo afirmó Popper (1994, p.17) "en busca de un mundo mejor".

Con estos criterios, la propuesta desarrollada fue consensuada con un panel de treinta y uno (31) expertos en materia de desarrollo humano sustentable que han participado en este estudio. Dicho panel se desglosa en: cuatro (4) expertos de la CEPAL, tres (3) de las comisiones de Ambiente y Desarrollo de Naciones Unidas (CNUMAD); dos (2) de la Oficina Regional para Mesoamérica de la comisión de política ambiental económica y social, y cinco (5) de la Secretaría de la Carta de la Tierra**.**

En el ámbito universitario, se tuvo a cinco (5) investigadores del Centro de Educación para el Desarrollo Sostenible en la Universidad para la Paz afiliada a las Naciones Unidas; cuatro (3) expertos de la Universidad de la Coruña, dos (2) dela Universidad de Almería, dos (2) de la Universidad Politécnica de Madrid, (1) de la Universidad de Sao Paulo y cuatro (4) del Centro de Investigaciones en Sociedad, Economía y Transcomplejidad-Comisión de desarrollo sustentable (CISET) de la Universidad de Carabobo.

Las respuestas a cada pregunta de la encuesta fueron respondidas mediante un formulario preparado electrónicamente y que no permitió respuestas ambiguas pues mostró únicamente las opciones permitidas a elegir representados por números, con lo cual se eliminó el error de posibles respuestas inventadas o erróneas.

Con este procedimiento se trató de minimizar la subjetividad y la arbitrariedad inherentes a todo proceso de selección de indicadores, tratando de ajustar tal selección. Esto permitió obtener la validación de las dimensiones, indicadores, subindicadores y variables que conforman el índice sintético de desarrollo humano sustentable.

Con el objeto de realizar un análisis de las respuestas de las encuestas, se obtuvo la inclinación general de los expertos a través de las ponderaciones a las dimensiones para verificar su contribución, y por consiguiente su pertinencia para medir el DHS. Para ello Sabino (2002), Balestrini (2001), recomiendan el uso de la escala de Likert para pedir al encuestado que sitúe su opinión o actitud. La escala gráfica se pondera desde 1 (no contribuye a medir el DHS hasta el valor de 5 (alta contribución para medir el DHS), y el resultado fue de 4,65.

El parámetro de 4,65 resultante para las respuestas de elección múltiple, indica el promedio de la inclinación general de los expertos encuestados al manifestar que las siete dimensiones tienen una alta contribución para medir el DHS, dado que se encuentra más cercano a cinco (5) que a uno (1) como se demuestra en la escala gráfica anterior.

Selección de las variables que componen a siete indicadores de desarrollo humano sustentable

La ONU, la WEF, la OCDE, EUROSTAT, PNUD, YCELP y CIESIN, son algunas de las instituciones que se muestran en la trayectoria histórica-teórica que analizan y calculan en su episteme al desarrollo sustentable (DS), al desarrollo humano (DH) y al desarrollo humano sustentable (DHS) a través de varias dimensiones, entre ellos, incluyen a: lo económico, social, institucional y medioambiental, pero ninguna incluye los principios que Amartya Sen y de la Carta de la Tierra, entre otros que apoyan el estudio de una dimensión ética, espiritual y cultural (componentes que se propone medir a través de las variables de la trayectoria histórica-teórica y que se comprueban por la opinión de los expertos), y que permiten destacar al desarrollo humano sustentable.

Tabla Nº1. Comparación de los indicadores seleccionados según los diversos organismos e investigadores, y propuesta de ISIDEHUS

ORGANISMO E INVESTIGA-DORES	DIMENSIONES														
	ECONÓ-MICA		SOCIAL		MEDIO-AMBIEN TAL		INSTITU-CIONAL		ÉTICA		ESPIRI-TUAL		CULTU-RAL		TOTAL VARIA-BLES
	INDICE DE DESARROLLO SUSTENTABLE														
	V	Nº	V	Nº	V	Nº	V	Nº	V	Nº	V	Nº	V	Nº	Nº
OCDE (2006)	•	23	•	18	•	26		-		-		-		-	**67**
ONU (2007)	•	28	•	29	•	34	•	5		-		-		-	**96**
EUROSTAT (2011)	•	39	•	33	•	21	•	5		-		-		-	**98**
YCELP y CIESIN (2012)		-		-		-		-		-		-		-	**22**
YCELP y CIESIN (2002)		-		-		-		-		-		-		-	**68**
González, Martín y Fernández (2004)	•	21	•	29	•	21	•	7		-		-		-	**78**
ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO															
PNUD (2011)	•	2	•	6		-		-		-		-		-	**8**
Domínguez y Guijarro (sept,2010)	•	1	•	3		-	•	1		-		-		-	**5**
Wilmar Briceño y Patricia Gillezeau (2010)	•	1	•	4		-		-		-		-		-	**5**
Ediger y Tatlıdil (2006)	•	1	•	3	•	4		-		-		-		-	**8**
Foster, López-Calva, y Székely(2005)	•	1	•	3		-		-		-		-		-	**4**
Tarabusi y Palazzi (2004)	•	1	•	3		-		-		-		-		-	**4**
Sagar y Najam (1998)	•	1	•	4		-		-		-		-		-	**5**
Hicks (1997)	•	1	•	4		-		-		-		-		-	**5**
ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO SUSTENTABLE															
Sarabia, Guijarro, Remuzgo y Jordá (2011)	•	1	•	3	•	1		-		-		-		-	**5**
Togtokh y Gaffney (2010)	•	1	•	3	•	1		-		-		-		-	**5**
Ministerio de medioambiente y recursos naturales de Sri Lanka (2008)	•	1	•	4	•	2		-		-		-		-	**7**
Costantini y Monni (2006)	•	1		3	•	1	•	1		-		-		-	**6**
Lasso y Urrutia (2001)	•	1	•	3	•	1		-		-		-		-	**5**
Neumayer (2001)	•	1	•	3	•	2		-		-		-		-	**6**
PROPUESTA ISIDEHUS	•	**24**	•	**24**	•	**21**	•	**28**	•	**27**	•	**17**	•	**14**	**155**

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse, ninguna de los antecedentes cubre con amplitud todos estos aspectos. Ante esto, se puede decir que la propuesta *analiza el mayor número de dimensiones, el mayor número de variables* (155) de todas ellas, y es la única que *cumple con los requisitos de los expertos consultados*.

Resultados: Componentes de un nuevo índice sintético global de desarrollo humano sustentable (ISIDEHUS)

En base a lo anterior se partió de 155 variables seleccionados por los expertos en base a doscientos cinco variables encontradas en la trayectoria histórica-teórica del desarrollo humano sustentable. Por consiguiente, se agrupan en 57 subindicadores y 26 indicadores. En el cuadro Nº 1 se incluye la tabulación de la clasificación y agrupaciones efectuadas.

Cuadro Nº 1. Componentes del índice sintético de desarrollo humano sustentable (ISIDEHUS)

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VARIABLE
ECONÓMICA	**Estructura económica**	Situación económica	PIB per cápita
			Formación bruta de capital
			Valor agregado por sectores expansivos de la economía
			Tasa de inflación
			Ahorro nacional bruto
			Ahorro neto ajustado
		Posición Financiera Pública	Déficit público
			Ayuda oficial al desarrollo neta recibida
			Riesgo país
		Comercio	Importaciones
			Posición neta en el comercio internacional de mercancías
			Posición neta en inversiones extranjeras
		Estructura empresarial	Empresas por habitantes
	Patrones de Consumo y producción **sustentable**	Uso de la energía	Intensidad energética del PIB
			Consumo interior de energía
		Vehículos	Vehículos por habitantes
	Infraestructura	Calidad de Infraestructura	Calidad de infraestructura portuaria
			Carreteras, pavimentadas
		Infraestructura de transporte	Transporte aéreo
			Tráfico marítimo de contenedores
		Infraestructura en telecomunicaciones	Hogares que tienen acceso a internet
			Líneas telefónicas fijas en funcionamiento
			Líneas telefónicas móviles
			Índice de conectividad global
SOCIAL	Equidad	Pobreza	Población con ingresos inferiores a la línea de pobreza nacional
			Índice de desigualdad GINI.
			Población desnutrida
			Tasa de desempleo
			Tasa de desempleo en los jóvenes de 15 a 24 años
			Índice de desigualdad de género
		Igualdad de género	Empresas con participación de mujeres en la propiedad
			Proporción del Ingreso medio laboral de las mujeres, respecto del ingreso medio laboral de los hombres de iguales características (zona urbana)
			Desempleo, mujeres
			Desempleo, masculino
	Salud	Mortalidad	Tasa de mortalidad
			Razón de mortalidad materna por cada cien mil nacidos vivos
			Esperanza de vida al nacer
	Educación	Alfabetización	Tasa de alfabetización de personas de 15 a 24 años
			Tasa de analfabetismo de la población mayor o igual a 15 años
		Niveles educativos	Población activa con nivel primaria
			Población activa con nivel secundario
			Población activa con nivel superior
	Vivienda	Condición de vida	Población que habita en asentamientos informales*
			Población que usa infraestructuras de saneamiento mejoradas
			Composición de los hogares
			Hogares por condición de tenencia
	Población	Cambios en la población	Tasa de crecimiento anual por cada 100 habitantes
			Densidad de población
			Tasa de migración

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VARIABLE
MEDIO AMBIENTAL	Atmósfera	Contaminación y cambio climático	Emisiones de dióxido de carbono (CO2)
			Emisiones de óxido nitroso
			Emisiones de metano
			Emisiones de gases de efecto invernadero
			Consumo de sustancias que deterioran la capa de ozono
			Población que utiliza combustibles sólidos
			Sequías, inundaciones, temperaturas extremas
	Tierra	Impacto humano	Huella ecológica
			Agotamiento de los recursos naturales
			Proporción de fuentes renovables
		Agricultura	Tierras agrícolas
			Consumo de fertilizantes
		Bosques	Superficie cubierta por bosque
		Urbanización	Crecimiento de la población urbana
			Tasa de urbanización
	Agua	Calidad del agua	Índice de Eco ciudades
			Población que usa fuentes mejoradas de agua potable
		Cantidad de agua	Recursos hídricos utilizados
			Extracción de agua dulce
			Áreas terrestres y marinas protegidas
	Biodiversidad	Especies	Especies en peligro
INSTITUCIONAL	Capacidad institucional	Medios o recursos	El Estado tiene los medios para resolver los problemas de delincuencia
			El Estado tiene los medios para resolver los problemas de narcotráfico
			El Estado tiene los medios para resolver los problemas de pobreza
			El Estado tiene los medios para resolver los problemas de corrupción
			Índice de gobernabilidad
	Gestión institutional	Eficiencia	Eficiencia del Estado
			Eficiencia de los Funcionarios Públicos
			Eficiencia de los Trámites Estatales
			Eficiencia del desempeño del poder judicial
	Capital social	Confianza	Confianza en la iglesia
			Confianza en el gobierno
			Confianza en los bancos
			Confianza en la Asamblea Legislativa
			Confianza en el Poder Judicial
			Confianza en los partidos políticos
			Confianza en la empresa privada
			Confianza en los servicios policiales
	Competitividad institucional	Regulaciones	Trámites para registrar un negocio
			Tiempo para registrar un negocio
		Financiamiento	Acceso a préstamos
			Capital de riesgo
		Competitividad global	Costo para iniciar un negocio
			Índice de competitividad global
	Protección institucional	Estado de derecho	Derecho de propiedad
			Propiedad intelectual
			Independencia judicial
			Protección al inversionista
			Índice de derecho legal
ÉTICA	Seguridad ciudadana	Delitos contra los derechos humanos	Violación a los derechos humanos
		Delitos contra la vida	Homicidios
		Delitos contra la intimidad	Víctima de robo en su domicilio
		Delitos contra la propiedad	Población que cree justificable comprar objetos piratas
		Delitos de contrabando	Percepción de la evasión de impuestos
		Delitos de cohecho	Pagos informales a funcionarios públicos
			Victimas de corrupción
			Comportamiento ético de las empresas
			índice de percepción de corrupción
	Derechos del niño y adolescente	Derecho a la vida	Partos asistidos por personal sanitario calificado
			Abortos
			Acceso a cuidados prenatales
			Tasa de mortalidad de niños menores de 5 años

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUBINDICADOR	VARIABLE
ÉTICA (Continuación)			Fallecimientos de niños por desnutrición
			Inmunización contra el sarampión
			Inmunización con vacuna DPT
			Embarazadas con VIH con riesgo de transmisión madre a hijo
		Derecho a la educación	Enseñanza preescolar
			Niños sin escolarizar
		Derecho a la infancia	Niños económicamente activos
			Tasa de natalidad entre las adolescentes
	Derecho a salud y educación de calidad	Derecho a salud por cambios en patrones de producción y consumo	Fallecimientos por afecciones respiratorias
			Fallecimientos por contaminación intradomiciliaria, atmosférica y del agua
			Gastos en salud
		Derecho a la calidad en educación	Gasto público en educación
			alumno/maestro a nivel primario
			alumno/maestro a nivel secundario
ESPIRITUAL	Bienestar	Bienestar social	índice de desarrollo humano
			índice de desarrollo humano ajustado por la desigualdad
			índice de desarrollo educativo
			índice de calidad de vida
			Índice de oportunidad humana
		Bienestar subjetivo	índice de felicidad
			Satisfacción con la vida
			Índice del planeta feliz
	Libertad	Libertad civil	Índice de libertad civil
		Libertad política	índice de libertad política
			Participación política
		Libertad de prensa	índice de libertad de prensa
		Libertad económica	índice de libertad económica
	Paz	Nivel de paz	Índice global de paz
		Inversión en defensa	Gastos militares
			Importaciones de armas
			Personal de las fuerzas armadas
CULTURAL	Sectores culturales	Sectores de circulación de contenidos editoriales	Número de bibliotecas
			Número de libros en bibliotecas
		Museos	Número de museos
		Sectores de impresión de contenidos editoriales	Número de editoriales
		Sectores de potencial consumo de contenidos editoriales	Usuarios de internet
			Demanda de ejemplares de diarios
	Productos en ciencia, tecnología e innovación	Producción y productividad en ciencia, tecnología e innovación	Productividad en las publicaciones científicas
			Publicaciones científicas listadas en Science citation index (SCI)
			Producción de títulos, novedades y reediciones
			Editores o personas que realizaron registro de libros en las agencias ISBN
			Tasa de invención
	Insumos en ciencia, tecnología e innovación	Recursos financieros	Gastos en investigación y desarrollo
		Investigadores	Número de investigadores dedicados a I+D
			Número de investigadores en ciencia y tecnología

Fuente: Elaboración propia.

Estas dimensiones sustraídas de los antecedentes consultados y de los trabajos previos, y seleccionados por los expertos se recogen en la tabla Nº 1. Con esta información recolectada en la tabla y en los cuadros de la trayectoria histórica-teórica de esta investigación pone de manifiesto una brecha o desviaciones que requieren la *adaptación y reformulación de las dimensiones de los modelos de medición del DHS existentes*.

De acuerdo a estos resultados, se redefine la medición del DHS en siete componentes, conformando al ISIDEHUS como un sistema de medición fuera de los sistemas tradicionales de cuentas nacionales, que permite establecer comparaciones entre los países en cuanto a sus comportamientos en materia de desarrollo humano sustentable, y que muestra ciento cincuenta y cinco variables que se agrupan en siete índices de desarrollo humano sustentable (IDHS: económico, social, medioambiental, institucional, ético, espiritual y cultural) que en conjunto conformaron el índice sintético global de desarrollo humano sustentable (ISIDEHUS).

Conclusiones

Dentro de ese marco, se eleva la propuesta de inclusión de los componentes: cultural, espiritual y ética para calcular el ISIDEHUS, identificándose siete dimensiones, éstas quedan establecidas como: económica, medioambiental, institucional, cultural, ética, espiritual y social. De esta manera, el concepto de desarrollo humano sustentable se replantea en este trabajo como un proceso que amplía las oportunidades tanto dentro de una misma generación como entre distintas generaciones, y posibilita que todas las generaciones, presentes y futuras aprovechen al máximo su capacidad potencial orientado a otros planos que complementan al social y al económico.

En consecuencia se asume siete capacidades básicas: económico, social, medioambiental, institucional, ética, espiritual y cultural, y éstos son medidos a través del Índice de Desarrollo Humano (ISIDEHUS). Sometidos éstos a consulta de expertos, se corrobora elementos que permitirán medir las dimensiones mencionadas; lo que evidencia otro aporte de la investigación al ajustar la teoría a las formas de medir el DHS, a través de la incorporación de la dimensión ética, espiritual y cultural; resultado que establece las componentes a estudiar en el ISIDEHUS.

La selección de estos componentes, promueve la incorporación de una serie actualizada por cada una de ellas (económica, social, medioambiental, institucional, ética, espiritual y cultural), y de esta forma se establece una teórica agregación de los datos, dado que no existe ésta a nivel de los datos oficiales, que sólo presentan una heterogeneidad de la información de carácter individual e independiente.

Referencias

Anand, S. y Sen, A. (1994). Desarrollo Humano Sostenible. Conceptos y Prioridades. Ginebra: PNUD.

Balestrini, M. (2001). Como se elabora el proyecto de investigación. 5ª ed. Caracas: BL Consultores Asociados-Servicio editorial.

Bermejo, R., y Nebreda, A. (1998). Conceptos e instrumentos para la sostenibilidad local. *Cuadernos Bakeaz, 26*, 1-18.

Cabrer, B., De Castro, J. y Pavía, J. (2001). Indicadores económicos regionales y su problemática: una visión de síntesis. En Bernardí Cabrer Borrás (Ed.) *Análisis regional. El proyecto Hispalink*, 259-277.

Costantini, V. y Monni, S. (2006). An Assessment of Sustainable Human Development from a Global Perspective. Italia: Dipartimento Di Economía Pubblica e Territoriale- Univesita di Pavia.

Eurostat (2011). Sustainable Development Indicators [Indicadores de desarrollo sustentable]. Revisado el 28 de enero de 2012, de http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/sdi/indicators

Foster, J., López-Calva, L. y Székely, M. (2005). Measuring the Distribution of Human Development: Methodology and an Application to Mexico. [Midiendo la distribución del desarrollo humano: metodología y una aplicación a México] *Journal of Human Development, 6* (1), 5-29.

Ibañez, N. y Castillo R. (2015). Epistemología de la economía del desarrollo y sus métodos. Texto mimeografiado por el CIDPyMESMicro de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (Campús Bárbula) de la Universidad de Carabobo. Venezuela.

Lasso, C. y Urrutia, A. (2001). IDHM: Un Índice de Desarrollo Humano Sensible a la Contaminación. En Ibarra, P. y Unceta, K. (Coords.) *Ensayos sobre el desarrollo humano*, 203-219.

Martín, F. (2002). Desarrollo Sostenible: Concepto, Evolución, Modelos y Sistemas de Medición. Aplicación Empírica a la Unión Europea y Galicia. Tesis Doctoral de la Universidade Da Coruña. España.

Martín, F. (2004). Desarrollo Sostenible y Huella Ecológica. En Federico Martín (Ed.) D*esarrollo Sostenible y Huella Ecológica. Una Aplicación a la Economía Gallega*, 15-50.

Martínez, J. (1998). Curso de Economía Ecológica. México: Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente.

Munasinghe, M. (2011). Addressing sustainable development and climate change together using sustainomics. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Climate Change*, *2*(1), 7-18.

Naredo, J. (1999). Sobre la Sostenibilidad de los Sistemas. En José Naredo y Antonio Valero (Comp.) *Desarrollo Económico y Deterioro Ecológico*, 57-70.

Naredo, J. (2000). La contribución de la ciencia económica al tratamiento de los recursos naturales y del medio ambiente. *Ekonomi Gerizan. VII. Hacia un Desarrollo Económico y Medioambinetal Sostenible*, 231-24.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (1992). Cumbre para la Tierra- Agenda 21. Río de Janeiro, Brasil: Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2000). Report on the Aggregation of Indicators of Sustainable Development. [Informe sobre la agregación de indicadores de desarrollo sustentable]. Division for Sustainable Development, Background Paper for the Ninth Session of the Commission on Sustainable Development, New York: United Nations.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2002). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sustentable- Declaración de Río+10. Johannesburgo, Sudáfrica: Naciones Unidas.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2007). Indicators of Sustainable Development. Guidelines and Methodologies. [Indicadores de Desarrollo Sustentable. Directrices y Metodologías] 3ª ed. New York: United Nations.

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2011). Agenda 21. Río de Janeiro, Brasil: Naciones Unidas. Revisado el 15 de marzo de 2011, de http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/

Organización de las Naciones Unidas, ONU (2012). Cumbre Mundial sobre Desarrollo Sustentable, Informe El Futuro Que Queremos. Declaración de Río 2012 o Río+20. Río de Janeiro, Brasil: Naciones Unidas.

Organization for Economic Cooperation and Development, OCDE (2006). Environment Directorate [Dirección medioambiental]. Revisado el 16 de febrero de 2012, de http://www.oecd.org/statisticsdata/0,3381,en_2649_34283_1_119656_1_1_1,00.html

Organization for Economic Cooperation and Development, OCDE (2011). Better Live Initiative. Paris, France: OECD.

Organization for Economic Cooperation and Development, OCDE (2014). Better Live Initiative. Revisado el 02 de marzo de 2015, de http://www.oecdbetterlifeindex.org/es/

Pedrajas, M. (2006). El desarrollo humano en la economía ética de Amartya Sen. Tesis Doctoral. Universitat de Valencia, España.

Popper, K. (1994). En busca de un mundo mejor. (J. Rubio, Trad.), Barcelona: Paidós.

Porter, M., Stern, S., y Artavia, R. (2013). Social Progress Index 2013 [Índice de Progreso Social]. Washington, D.C.: Social Progress Imperative.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (1990). Desarrollo humano. Informe 1990. Bogotá: Tercer Mundo.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, PNUD (2011). Informe sobre Desarrollo Humano. Sostenibilidad y Equidad: Un Mejor Futuro para Todos. España: Mundi-Prensa.

Pulido, J. y Sánchez, M. (2007). Propuesta metodológica para el diseño de un índice sintético de turismo sostenible. *Papers de Turismo, 41*, 27-4.

Sabino, C. (2002). El proceso de investigación. Venezuela: Panapo.

Sagar, A. y Najam, A. (1998). The Human Development Index: A Critical Review. [El Índice de Desarrollo Humano: Una Revisión Crítica]. *Ecological Economics*, (25), 249–264.

Sarabia, J., Guijarro, M., Remuzgo, L., y Jordá V. (2011). Evolución del Desarrollo Sostenible en Relación al Desarrollo Humano: Un Análisis de Concentración. Ponencia dicada en la XIII reunión de economía mundial, 25-27 de mayo 2011, España.

Sen, A. (1988). The Concept of Development [El Concepto de Desarrollo]. En Hollis Chenery y T.N. Srinivasan (Eds.) *Handbook of Development Economics, 1,* 9-26.

Sen, A. (1997a). La cultura como base del desarrollo contemporáneo. Revisado 19 de abril de 2014 de http://www.fidamerica.cl/admin/docdescargas/centrodoc/centrodoc_305.pdf

Stiglitz, J. (2006). Cómo hacer que funcione la globalización. (A. Diéguez y P. Gómez, Trads.) España: Santillana ediciones generales.

Stiglitz, J., Sen, A., Fitoussi, J. (2010). Report by the Commission on the measurent of economic performance and social progress. [Informe de la commission sobre la medida del desempeño economico y el progreso social]. Paris: Commission on the Measurement of Economic Performance and Social Progress.

CAPÍTULO 64

PRÁCTICA DESEMPEÑO LABORAL, GESTIÓN DESARROLLO DE PERSONAL, MIRADA AL ÁMBITO PETROLERO VENEZOLANO

Belkys Suárez Montoya

Resumen

El trabajo presentado forma parte de investigación realizada con fines doctorales, la intencionalidad de este artículo tiene como propósito investigativo reflexionar acerca de la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal, mirada al ámbito petrolero venezolano. El estudio centra la atención en los ejes: a) práctica del desempeño laboral en la industria petrolera venezolana. b) gestión del desarrollo de personal en la industria petrolera. Teóricamente la investigación estuvo orientada por el pensamiento social de los clásicos de las Relaciones Industriales (Dunlop, Craig, Hyman), entre otros. Metodológicamente se enmarca en un estudio de campo, con diseño no experimental. Se apoya en el paradigma interpretativo o enfoque cualitativo, asume el método fenomenológico hermenéutico. Para la recolección de la información se emplearon diferentes técnicas: observación participante, revisión documental, la técnica dialógica, y el análisis del discurso. El instrumento empleado fue la entrevista en profundidad direccionada, se aplicaron nueve (9) entrevistas a empleados de la industria petrolera. La información discursiva obtenida se estructuró en áreas temáticas de la cual emerge la estructura categorial del estudio. Los hallazgos revelaron la observancia de la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal como ancla en la dinámica socio-económica de la industria. Como reflexión la práctica del desempeño laboral, es clave y estratégica dado que afecta el andamiaje administrativo, técnico, operativo y la toma de decisiones relativas al talento humano en la industria.

Palabras clave: Práctica desempeño laboral, gestión, desarrollo de personal, industria petrolera.

Consideraciones iniciales

En la actualidad, vivimos en un mundo de constantes cambios que tienen lugar en muchas áreas de la vida del acontecer de un país y del mundo, incluyendo aspectos políticos, económicos, científicos, tecnológicos, y sociales los cuales tienen una influencia importante en las organizaciones de Venezuela y de la cual la industria petrolera venezolana no ha escapado de ello, por lo tanto, la industria se ha enfrentado a incertidumbres, cambios y desafíos en el campo de la gestión administrativa del talento humano, uno de los más complejizados y difíciles de encarar es el caso de la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal. En ese sentido, los cambios por los que ha atravesado la industria han impactado sobremaneramente la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal lo que ha repercutido en términos globales en la efectividad operativa de la industria.

La práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal para la industria petrolera (Petróleos de Venezuela, S. A), siempre ha sido un asunto clave en la dinámica socio-económica del negocio de los hidrocarburos, es concebida como una de las anclas principales de la organización, al igual que un objeto de estudio complejo y estratégico, teniendo presente que éste afecta todo el andamiaje administrativo, técnico, operativo y la toma de decisiones, relativas al talento humano de la industria.

De igual modo, la gestión del desarrollo de personal se ha convertido en los últimos años en un gran reto para la industria petrolera venezolana, y ha adquirido cada vez más importancia para su éxito, dado que la complejidad y la dinámica de los recursos humanos ha venido evolucionando para convertirse en un recurso valioso y de importancia para la sobrevivencia y continuidad operacional de la empresa.

En ese sentido, Dolan *Et. al.*, (2007), indican que la gestión de los recursos humanos, y las prácticas laborales de desarrollo de personal juegan un papel protagonista debido a que permiten la adquisición, la retención y/o el desarrollo de los empleados con mayor potencial para contribuir al desempeño organizativo.

El propósito investigativo de este estudio, es reflexionar acerca de la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal a partir de los relatos y testimonios de informantes claves en la industria petrolera venezolana (PDVSA); se indagó a través de los informantes la percepción sobre la temática planteada, es decir, lo que existió y existe en el ámbito de la práctica del desempeño en la gestión del desarrollo de personal. El objeto investigativo elegido es considerado estratégico, ha sido un hito en la industria petrolera, pues estás son herencia de las empresas trasnacionales y antecesoras que llegaron al país a explorar y a explotar el petróleo en Venezuela, siendo (PDVSA) pionera en la implementación de estas prácticas de gestión en el país.

La pertinencia del propósito investigativo, es de interés puesto que en la industria hay una riqueza de información que se debe captar y plasmar para las nuevas generaciones y una alternativa para ello es dando cuenta de la palabra, los testimonios y vivencias de los trabajadores que han vivido la realidad socio laboral de la empresa, por ello la vía más expedita es a través de este tipo de estudios.

Prácticas laborales

Suárez (2015), apunta que se entiende por prácticas laborales, toda experiencia que se guía por principios, objetivos y procedimientos adecuados y/o pautas aconsejables que se adecúan a una determinada perspectiva normativa o a un parámetro consensuado, así como también, a toda experiencia que ha arrojado resultados positivos demostrando su eficacia y utilidad en un contexto concreto. En la misma línea, Echavarría (2000), afirma que las prácticas laborales de gestión se relacionan más con la praxis y están asociadas con el conocimiento. Este se expresa a través de un conjunto de acciones que es necesario ejecutar para que se alcance determinado resultado y de las orientaciones para que las personas sean capaces de ejecutarlas; en tal sentido, se puede asumir que hay conocimiento cuando se observan acciones efectivas alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa.

En el análisis de las prácticas del desempeño laboral, es necesario conjugar tres elementos: a) las acciones, b) los escenarios c) los actores. Las acciones hacen referencia a los procesos, las tareas y las actividades; los escenarios son entendidos como las condiciones de infraestructura, logística, técnica y tecnología, dispuestas en el medio para el adecuado desarrollo de las acciones de los

sujetos. Los actores son las personas, quienes generan los saberes a partir de sus talentos, habilidades, competencias y potencialidades que contribuyen a dar un valor a la organización. En suma, las prácticas de gestión son alimentadas por la individualidad, y es a partir de éstas que se construyen las capacidades organizacionales; por ello, para influenciar las prácticas hay que actuar sobre la individualidad de los actores. Es decir, potenciar valores, actuaciones, comportamientos, habilidades, capacidades, motivaciones y destrezas que resultan influyentes en el éxito de la gestión y sus prácticas.

Prácticas del desempeño laboral (evaluación del desempeño)

La práctica del desempeño laboral, es también conocida como evaluación del desempeño a este propósito, Werther y Davis (2008: 302), proponen la siguiente acepción *"la evaluación del desempeño constituye el proceso por el cual se estima el rendimiento global del empleado; su contribución total a la organización".* El desempeño, es una práctica de dirección imprescindible en la gestión administrativa actual, es un excelente medio para detectar problemas a saber: supervisión gerencial, integración de las personas a la organización, adecuación de las personas al cargo, y la falta de capacitación.

Para PDVSA, (2000: p: S/N), la evaluación del desempeño *"es un proceso continuo de análisis cuantitativo y cualitativo de los resultados obtenidos por el empleado en una posición, durante el período evaluado"*. Es importante destacar, que el desempeño laboral es situacional y varía de un empleado a otro (variables, factores, condiciones, esquema de gestión etc.) influencian el desempeño laboral de los trabajadores en la industria petrolera.

El propósito de la evaluación del desempeño, se puede enunciar en particular: estímulo al esfuerzo individual y colectivo; insumo para decisiones supervisorias; insumo a programas de recursos humanos; promover la comunicación continua; compromiso por parte de los empleados; incentivar la participación del personal entre otros. Entre los fundamentos básicos de la evaluación del desempeño, se pueden precisar: Finalidades y/o responsabilidades del puesto (objetivos organizacionales, y metas por alcanzar); los factores del desempeño establecidos por la industria, el entorno y los recursos disponibles para alcanzar los propósitos establecidos.

Acerca de la gestión del desarrollo de personal

La gestión del desarrollo de personal, se ubica otológicamente en el subsistema preventivo inmerso en el sistema integral de gestión de los recursos humanos. El subsistema preventivo (desarrollo), en el sistema de gestión de los recursos humanos, comprende el conjunto de acciones que permiten aplicar estrategias para ajustar los aprendizajes de los trabajadores a las necesidades de formación inherente al desarrollo de la actividad laboral de la organización. En la misma línea, Dolan *Et. al*., (2007: 145), indica que: *"El desarrollo de las personas está relacionado no sólo con la formación sino también con las distintas oportunidades que se tienen que ocupar; en una o varias organizaciones, posiciones diferentes y adquirir nuevas experiencias y aprender nuevas habilidades y actitudes*".

La gestión orientada al desarrollo del recurso humano, tiene como objetivo estratégico adecuar el sistema para valorar, desarrollar, reconocer las capacidades y las contribuciones de cada uno de los empleados que conforman la plantilla laboral en la industria.

La gestión del desarrollo de los recursos humanos, presenta diferentes connotaciones en cuanto a la denominación, los procesos y las prácticas que involucra. A este propósito, autores como: Dolan *Et. al.* (2007); Werther y Davis (2008); Weiss (1992); Chiavenato (2002); Stoner, Freeman y Gilbert (1996); Dessler (1991); Bohlannder Snell y Sherman (2001), entre otros, fijan su postura y no intentan agotar el tema sino abrir espacios para el debate y la discusión. Para la investigación, se asume la denominación referida al desarrollo y evaluación, planteada por los autores Werther y Davis (*Ob. cit*), puesto que ésta, se encuentra en sintonía con la concepción empleada en la industria petrolera venezolana (PDVSA/ REP), dentro de este ámbito, se encuentra inmersa la práctica de evaluación del desempeño laboral, objeto de este estudio.

Por otro lado, la gestión del desarrollo de personal, desde la mirada de la industria petrolera venezolana PDVSA (2000: 4), era concebida como *"un sistema orientado a asegurar el tratamiento justo y eficiente de los trabajadores, tomando en cuenta la contribución particular de cada individuo, su capacidad para progresar en la organización, así como la necesidad de ésta"*. En otras palabras, es un sistema orientado por procesos, direccionado a la consecución de objetivos y resultados específicos.

La gestión del desarrollo de personal en la industria petrolera, desde la estatización estableció que la organización como ente empleador tenía la obligación de proporcionar el entorno, los instrumentos y los procesos para que el trabajador lograra desarrollar su potencial durante su trayectoria laboral/ profesional dentro de la industria. Esta filosofía de gestión, era sistémica con un nivel de aplicabilidad anualizado, aglutinaba diversas prácticas y procesos, que permitía planificar integralmente la carrera de los profesionales dentro de la industria petrolera, requería dedicación gerencial, así como el compromiso empresarial de promover el máximo desarrollo de todo su personal. Hay que hacer notar, que este esquema de gestión perduró hasta finales del año 2002.

Es importante destacar, que en los últimos trece años, la gestión del desarrollo de personal en la industria petrolera venezolana, ha tenido altibajos se ha visto inmersa en grandes cambios organizacionales. En ese sentido, se precisan elementos puntuales a saber: a) Reestructuración Organizacional; producto de la adaptación a cambios en función a necesidades y retos dictados por el entorno, la competencia y la adherencia al nuevo régimen político asumido por el Estado venezolano. b) giro en los modelos de gestión administrativos de la empresa (modelo de gestión capitalista el cual sustentaba la meritocracia y el modelo de gestión socialista o distribución de la renta), se perciben posiciones filosóficas divergentes, en la sustentación de los modelos de gestión administrativa, que conlleva a la diferenciación en cuanto a la implementación de las prácticas del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal. En otras palabras, las prácticas de gestión del desarrollo de personal se rigen bajo nuevos esquemas, principios y nuevas políticas empresariales.

PDVSA (2014), establece, que la gestión del desarrollo de personal para la industria petrolera venezolana, se encuentra configurado por el sistema de seguimiento al desempeño y el modelo de desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras de la nómina no contractual. En esta misma línea, Suárez (2015), apunta que en la actualidad en la empresa no existe el modelo de desarrollo integral puesto que el nuevo esquema tiene su centralidad exclusivamente en la práctica del desempeño laboral, y no hay aplicación de la totalidad de las prácticas que involucra la gestión del desarrollo de personal.

Aspectos de la metódica

Metodológicamente este trabajo se enmarca en un estudio de campo, con diseño no experimental. Se apoya en el paradigma interpretativo o post-positivista, también es conocido como hermenéutica de lo subjetivo, este se interesa por la comprensión intersubjetiva, trata de entender y comprender las interacciones y los significados subjetivos individuales y grupales. Se asume el método fenomenológico hermenéutico. Entre los principales representantes de este paradigma se pueden mencionar Heidegger (1889-1976), Gadamer (1900-2002), Ricoeur (1913-2005).

Con respecto a la tipología, se considera la planteada por Sierra (1988), para las investigaciones de Ciencias Sociales, la naturaleza de la investigación es de corte empírico, se estudió una realidad determinada observable; su amplitud es de carácter micro sociológico, hace referencia al estudio de variables y sus relaciones en grupos pequeños y medianos. En atención, a la recogida de la información se emplearon diferentes técnicas a saber: observación directa; revisión documental; técnica dialógica; y el análisis del discurso. Como instrumento se aplicó la entrevista en profundidad focalizada a nueve (9) informantes claves trabajadores y ex-trabajadores de la industria petrolera venezolana, que han vivido el acontecer de las realidades del ámbito laboral de la industria. La elección de los informantes, se realizó en función a los propósitos y necesidad investigativa, para ello la autora fijó criterios claves: a) ser empleado o ex-empleado de la industria petrolera; b) tener información de la práctica desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal en la industria c) haber sido beneficiario de la aplicabilidad de la práctica del desempeño laboral de personal. d) haber desempeñado el rol de gestor de está práctica en la industria petrolera.

Procedimiento Metodológico Empleado

Hay que hacer notar, que no existe un camino preestablecido para el manejo de la información discursiva de los informantes. A continuación, se describe el procedimiento empleado. Por la naturaleza del estudio, como se indicó anteriormente, se asume el enfoque hermenéutico. A este propósito, Heidegger (1974), afirmaba que el ser humano por naturaleza es interpretativo, a su vez la interpretación es el modo natural de ser de los seres humanos. En correspondencia con lo precedente, el proceso interpretativo en esta investigación, se inicia desde la aparición de la idea en la autora lo que le permitió reflexionar y aplicar la compresión e interpretación a la información

discursiva obtenida de los informantes y a las fuentes bibliográficas consultadas. En el proceso, se conjugan los momentos a saber:

Momento Proyectivo del estudio (etapa inicial), consistió en definir y plantear el qué investigativo u objeto investigativo.

Momento Técnico (etapa metodológica), estuvo referido al diseño, las estrategias y los procedimientos a emplear para alcanzar los propósitos investigativos planteados.

Momento de Análisis, conlleva la comprensión e interpretación de la información discursiva, esta se hizo siguiendo el direccionamiento de Strauss y Corbin (2002), quienes lo denominan microanálisis o revisión macroscópica de la información protocolar, El análisis fue línea por línea, de un lado al otro buscando las respuestas señaladas por los informantes a las preguntas vinculantes. Se aplicó el círculo hermenéutico, planteado por Dilthey (1978), el cual propone partir desde lo particular hasta lograr obtener la generalidad del fenómeno. En resumen, se realiza el arqueo heurístico sobre la base de la comprensión de los protocolos investigativos.

Momento de Construcción, se refiere a la vinculación y articulación de los hallazgos para producir el documento final.

Aproximaciones interpretativas

El punto tiene como propósito, dar cuenta de las interpretaciones que se originan en relación con los hallazgos encontrados en el estudio. Se investigó la percepción de los informantes sobre la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal en la industria petrolera. Para ello la autora fijó áreas temáticas relativas a saber: a) descripción, b) periodicidad, c) gestor, d) fundamentos e) propósitos y f) beneficiarios de la práctica. Es conveniente mencionar, que estas aproximaciones interpretativas se inician desde la hermenéutica de la autora, en donde haciendo uso del criterio de la formación y experiencia profesional, intenta comprender desde el discurso de los informantes sus percepciones acerca de la práctica del desempeño laboral. Globalmente, se perciben coincidencias y divergencias entre los informantes del estudio. A continuación, los hallazgos por área temática. En atención a la *descripción y periodicidad***,** encontré divergencias en

las opiniones de los informantes a) seis de los nueve informantes coinciden en afirmar que la evaluación del desempeño era un proceso planeado, metódico, continuo, aplicado anualmente por la empresa y vinculado con el desarrollo de los planes individuales de carrera establecidos por la empresa b) por otra parte, tres de los nueve informantes que ingresan posterior al año 2003, coinciden en afirmar que este proceso no es planeado, por el contrario ha sido improvisado, es discontinuo, porque se aplica esporádicamente en la empresa, asimismo, afirmaron que es una práctica aislada. Puedo inferir que este giro en la gestión de la práctica se debió a la adecuación y adaptación a los nuevos esquemas de gestión empresarial, así como a la implantación de nuevas políticas y procedimientos de la empresa.

Con respecto al *Gestor de la práctica***,** la totalidad de los informantes coincidieron en afirmar que el responsable del proceso es el supervisor directo de cada trabajador.

En relación con *los fundamentos* de la práctica, la totalidad de los informantes coinciden en afirmar que el elemento al cual se vinculaba la práctica del desempeño era a los resultados de los objetivos y metas alcanzados durante el período evaluado. Vale destacar, que lo manifestado por los informantes está en sintonía con lo planteado en PDVSA (2002; 2014). Sobre este aspecto, Varela y Salgado, (2010: 26), expresan que el: *"Desempeño supone que existe un plan, formal o informal, del que se extraen metas a alcanzar. Son esas metas, y más específicamente las del área donde el empleado labora, las que sirven de parámetros para identificar las conductas…".*

Con respecto al *propósito* de la práctica del desempeño, encontré que todos los informantes coinciden que la finalidad de la práctica era: valorar los resultados individuales alcanzados durante un periodo determinado; detectar fortalezas, debilidades, y acciones por mejorar; divisar acciones de adiestramiento; y facilitar insumo a los programas de remuneración, adiestramiento y desarrollo. Lo percibido por los informantes está en sintonía, con lo planteado por los autores Pérez y Rodrigo (1998: 90), quienes afirman que: *"la información obtenida con la evaluación es indispensable no sólo para mejorar el desempeño, sino para determinar las compensaciones de los empleados, para identificar necesidades de formación, para determinar quiénes pueden ser objeto de un plan de carrera individual".*

Con relación a los *beneficiarios* de la práctica, la totalidad de los informantes coincidieron en afirmar que los beneficiarios del proceso son todos los trabajadores y trabajadoras de la nómina no

contractual de la empresa. Lo manifestado por los informantes se vincula con lo planteado en PDVSA (2002; 2014).

Consideraciones finales

A modo de cierre se pueden precisar algunas reflexiones que emergen del estudio que se ha detenido en *interpretar la práctica del desempeño laboral, en la gestión del desarrollo de personal, en el ámbito petrolero venezolano*; A continuación, algunos aspectos destacables que se vinculan directamente con los propósitos investigativos planteados:

1. Globalmente, la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal, en la industria petrolera venezolana, ha estado enmarcada dentro de dos visiones: a) el sistema de desarrollo de personal, soportado por el esquema de gestión capitalista (meritocrático) con énfasis en reconocimiento a la gestión individual de los trabajadores, vigente hasta finales del año 2002, y b) el sistema de seguimiento al desempeño y el modelo de desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras de la nómina no contractual, fundamentado por el esquema de gestión socialista (distribución de renta /esquema social) supeditada a la gestión colectiva de grupo, a la discreción del supervisor de turno, y a los criterios políticos implantado desde mediados del año 2003, con actual vigencia.

2. Se percibe que el redimensionamiento de la industria petrolera venezolana (PDVSA), aunado al cambio organizacional en el esquema de gestión administrativo, la ha conllevado 1) al descontrol en la administración de la práctica del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal, 2) la penetración del factor político en la industria ha producido deterioro, estancamiento, en la aplicabilidad de las prácticas de gestión de lo humano.

3. Otro aspecto destacable de este estudio, es que la gestión del desempeño laboral en la gestión del desarrollo de personal, aun sigue siendo un área compleja, clave y estratégica. Que la convierte en un auténtico reto para la industria petrolera venezolana, pues la incertidumbre, los cambios a los que se ha visto enfrentada constantemente, la aproximan a la búsqueda de nuevos esquemas de gestión del desarrollo de personal para el talento humano.

4. Las inconsistencias o divergencias encontradas en los informantes participantes de este estudio tienen su asidero en la experiencia, y realidad vivida en el hacer laboral de la industria petrolera por cada uno de ellos.

5. Otro punto fue la metódica pues implico realizar a) un gran esfuerzo de poder llegar a los informantes con el perfil establecido, atendiendo los propósitos investigativos. b) asumir desde la metódica el compromiso, con el enfoque y la perspectiva de apertura hacia lo cualitativo, en donde la palabra, los testimonios, los relatos, las vivencias, la experiencia y el mundo vivido de los informantes son claves para la investigación.

Finalmente, Es oportuno recordar que en las Ciencias Sociales los estudios de esta naturaleza son inacabados, tienen un carácter relativo y no absoluto, por lo tanto dejan abierta la oportunidad a otras investigaciones. En relación con las limitaciones encontradas, en la industria petrolera venezolana en la actualidad se percibe poca apertura por parte de los directivos de la empresa para apoyar este tipo de investigaciones.

En atención a las recomendaciones, es oportuno mencionar, que sería interesante que dentro de las Ciencias Sociales, surgiesen nuevos estudios en el contexto de la industria petrolera desde lo humano, puesto que allí hay una riqueza de información de una realidad cercana y de interés para todos, pues la industria petrolera (PDVSA) es y seguirá siendo una organización clave en el desenvolvimiento socio-económico de Venezuela.

Referencias bibliográficas

Bohlander, G, Snell, S., y Sherman, A. (2001). Administración de recursos humanos. Colombia. Internacional Thomson.

Dessler, G. (1991). Administración de personal. México. Prentice-Hall. Hispanoamericana.

Dilthey, W. (1978). Psicología y Teoría del Conocimiento. México.

Dolan, S. *Et al*. (2007). La gestión de los Recursos Humanos. Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación. España. Editorial Mc. Graw Hill.

Echavarría, R. (2000). La empresa emergente: la confianza y los desafíos de la transformación. Buenos Aires. Editorial. Granica.

Heidegger, M. (1974). El Ser y el Tiempo. Madrid. Fondo de Cultura Económica.

Pérez, E. y Rodrigo, B. (1998). Desarrollo y Evaluación de Recursos Humanos. Madrid. Ediciones Pirámides.

Petróleos De Venezuela S.A. (2000). Guía del Supervisor. Caracas Venezuela.

Petróleos De Venezuela S.A. (2002). Manual Corporativo de Políticas, Normas y Planes de Recursos Humanos. Caracas. Venezuela.

Petróleos De Venezuela S.A. (2014). Guía Administrativa de Recursos Humanos. Caracas Venezuela.

Sierra, R. (1988). Técnicas de Investigación Social: Teoría Y Ejercicios. Madrid. Paraninfo S.A.

Suárez, B. (2015). Las Almas del Oro Negro Prácticas Laborales Para el Decenio 2000-2010. Tesis doctoral no publicada. Universidad de Carabobo.Valencia Venezuela.

Strauss, A. y Corbin, J. (2002). Bases de la investigación Cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Antioquia, Colombia Edit. Contus.

Stoner, J, Freman, E, y Gilbert, D. (1996). Administración. México. Prentice- Hall Hispanoamericana, S.A.

Varela, O. y Salgado, E. (2010). El Desempeño de los Individuos en las Organizaciones. Caracas. Venezuela. Ediciones. IESA.

Weiss, D. y Colaboradores. (1992). Tratado. La Función de los Recursos Humanos. Tomo I. Madrid. CDN-Ciencias de la Dirección, S.A.

Werther, W., y Davis, K. (2008). Administración de recursos humanos. El capital humano de las empresas. México. Editorial. McGraw- Hill.

CAPÍTULO 65

PROGRAMA PARA LA FORMACIÓN DE CUIDADORES COMUNITARIOS DE ADULTOS MAYORES EN COMUNIDADES DEL MUNICIPIO VALENCIA ESTADO CARABOBO VENEZUELA

Carrizales Hernández Douglas
Oberto Betancourt, Delia
Fernández Briceño, Vicenta
Oberto Morey, Thania
Corrales Blanco, Maritza
Valiente Natera, Mery
Suarez Villarroel, Yomarlin
Fajardo, Ana

Resumen

El déficit de recursos humanos capacitados para prestar proporcionar cuidados a los adultos mayores requiere buscar alternativas que contribuyan a la solución de este problema que aqueja a la sociedad. El objetivo de este trabajo fue implementar un programa de cuidadores comunitarios de adultos mayores en comunidades del municipio Valencia del estado Carabobo. Este estudio se ubica en la línea de investigación: Educación, procesos de educación y aprendizajes, pedagogía critica. Enmarcado en un proyecto factible con diseño descriptivo, documental y de campo; la población estuvo conformada por 23 voceros de los consejos comunales de los elementos muestrales lo que represento el 70%, se eligió la muestra al azar simple, elaborándose dos instrumentos tipo encuesta, la primera contentiva de 73 ítems, en escala dicotómica con alternativa SI, NO, aplicándose la prueba Kuder Richarson a 10 sujetos similares a la población objeto de estudio dando como resultado 0.89. El segundo instrumento conformada por 12 ítems en escala dicotómica con alternativas SI-NO que al aplicarlas a sujetos con las mismas características del estudio arrojo como resultado 0.80. Esto permitió utilizar los dos instrumentos para la recolección de la información. Los resultados alcanzados fueron los siguientes: se ha desarrollado el programa en siete comunidades de la parroquia Miguel Peña, representando el 70% de los resultados

esperados. Con la formación de Cuidadores comunitarios de Adultos mayores se ha logrado formar 26 miembros de las diferentes comunidades, se continuará ejecutando el trabajo de formación de Cuidadores Comunitarios en otras comunidades a fin de alcanzar la meta.

Palabras clave: Programa, cuidadores comunitarios, adultos mayores.

Introducción: El significativo aumento de adultos mayores a nivel internacional, nacional, regional y el incremento de la esperanza de vida requiere reflexionar sobre el impacto del proceso de envejecimiento a nivel socio cultural, así mismo el déficit de recursos humanos capacitado para prestar cuidado a los adultos mayores a nivel de las comunidades; situación que motivo a los(as) investigadores a la búsqueda de alternativas que contribuyan a la solución de esta problemática para proporcionar una mejor calidad de vida y de un cuidado humanizado. Esta población necesita de un trabajo colectivo, donde los miembros de la comunidad, familia y personal de salud unidos, asuman la corresponsabilidad, como lo establecen las políticas del Estado Venezolano, asimismo las disposiciones Constitucionales y Legales, los proyectos de extensión de las instituciones de educación Superior, a fin de lograr aportes significativos en la aplicación de medidas de prevención, protección, rehabilitación, uso del tiempo libre, para su convivencia e inserción social que demandan cuidados para la salud integral del adulto mayor.

Objetivo General

Implementar un programa para la formación de cuidadoras y cuidadores comunitarios de adultos y adultas mayores en las comunidades del Municipio Valencia y Municipio Falcón del Estado Cojedes.

Objetivos Específicos

1. Diagnosticar la situación en que se encuentran los Adultos y Adultas Mayores y el apoyo brindado por los miembros de los consejos comunales.

2. Diseñar el Programa para la Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarias de Adultos y Adultas Mayores.

3. Presentar la propuesta del Programa para la Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarias de Adultos y Adultas Mayores, en las comunidades seleccionadas y solicitar la autorización para la ejecución.

4. Implementar el Programa de Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos Mayores, conjuntamente con los actores sociales.

5. Evaluar la efectividad del Programa de Formación de los Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas Mayores, conjuntamente con los actores sociales.

6. Determinar las fortalezas y debilidades de la aplicación del Programa de Cuidadores y Cuidadoras comunitarios de adultos mayores.

7. Retroalimentar el Programa de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos Mayores, con aportes de los actores sociales.

Material y Método

El presente estudio se ubica dentro de la modalidad de Proyecto Factible definida por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL, 2003) como: "la investigación, elaboración y desarrollo de una propuesta de un modelo operativo viable para solucionar problemas, requerimientos o necesidades de organizaciones o grupos sociales; puede referirse a la formulación de políticas, programas, tecnologías, métodos o procesos". Esta investigación tiene por finalidad la implementación un Programa para la Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas Mayores en Comunidades del Municipio Valencia Estado Carabobo y Municipio Falcón del Estado Cojedes y zonas adyacentes, utilizando para ello una investigación descriptiva la cual se fundamenta según Arias, F (2006) "en observar y cuantificar la modificación de una o más características de un grupo, sin establecer relaciones entre estas. Es decir cada características o variables, se analizan de forma autónoma o independiente" (p. 25). En tal sentido este tipo de investigación describe todos los componentes de una realidad, donde ocurren hechos que requieren de solución. De igual forma esta investigación también está enmarcada dentro de la modalidad de investigación documental y de campo. Documental porque

se realiza apoyándose en fuentes de carácter bibliográfica, impresos, audiovisuales y/o electrónicos. Tamayo y Tamayo, M. (2008) hace referencia que la investigación de campo se nutre de informaciones que provienen de "entrevistas, cuestionarios, encuestas y observaciones" (p. 72). Es por esto que en este estudio se trabajó con este tipo de investigación para lograr el propósito señalado y obtener el nivel de conocimiento requerido. El diseño de esta investigación se enmarco en un diseño no experimental y transaccional o transversal. Según Nube, S. y Sánchez, M. (2005) los diseños no experimentales "son aquellos donde no se manipulan las variables en los momentos o tiempo, en los cuales se recolectan los datos" (p. 37). En tal sentido este tipo de diseño recolecta los datos en un solo momento y en un tiempo único, es como tener una fotografía de algo que sucede. Se utilizaron las técnicas de la entrevista, la observación y la encuesta, recolectándose la información mediante la aplicación de guiones de entrevistas, listas de cotejo, cuestionarios y guion diagnóstico para la comunidad respectivamente. Los instrumentos fueron validados por expertos del área gerontológica, geriátrica y comunitaria de la Escuela de Enfermería de la Universidad de Carabobo. La información fue recabada directamente de la fuente primaria siendo los elementos muéstrales seleccionados a través de la aplicación de los mismos. Para la tabulación, presentación y disfunción de los resultados y análisis de los datos se utilizó la estadística descriptiva, presentando los datos en forma de tablas, gráficos y porcentajes con interpretación cuantitativa. Así mismo, este proyecto fue remitido al Fondo Nacional De Ciencia Tecnología e innovación (FONACIT), para ser sometido a consideración en el concurso para el financiamiento de su desarrollo en la convocatoria para la Formulación de Proyectos Estratégicos realizada por el FONACIT en el año 2011, saliendo favorecido el Programa para la Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas Mayores, y su desarrollo está siendo financiado por el FONACIT. En cuanto a las actividades que se desarrollaron durante la investigación se estructuraron de la siguiente manera: Diagnostico de la situación en que se encontraban los adultos y adultas mayores, así como la atención y apoyo brindado por los voceros y voceras de los consejos comunales para el cuidado de los adultos y adultas mayores. Revisión bibliográfica, normativa y documental, elaboración de los instrumentos para la recolección de información, validación, tabulación, presentación, análisis y discusión de los resultados. Se diseñó el Programa para la Formación de Cuidadores y Cuidadoras de Adultos y Adultas Mayores, para ello se seleccionó el contenido del programa, estableciendo la estructura y organizando las estrategias para la

facilitación; asimismo se seleccionaron los recursos y medios audiovisuales para el desarrollo de los contenidos, se elaboró el material de apoyo organizando las actividades a desarrollar conjuntamente con las voceras y voceros, ubicando el espacio físico para el desarrollo del programa. Se organizaron los recursos didácticos y materiales que facilitaron el contenido del programa, se presentó el proyecto para organizar las actividades con los voceros y voceras miembros de los consejos comunales y participantes de las comunidades. Se implementó el Programa de Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas Mayores. Se evaluó la efectividad de los contenidos programáticos y las diferentes actividades ejecutadas mediante aportes de los participantes beneficiarios del Programa, evidenciándose los cuidados aplicados a los adultos mayores de las comunidades, de igual forma se determinaron las fortalezas y debilidades de la aplicación del Programa, fortaleciendo de esta manera la retroalimentación de los contenidos programáticos y las diferentes actividades ejecutadas.

Resultados Esperados

Con el Programa de Formación de Cuidadoras y Cuidadores Comunitarios de Adultos y Adultas Mayores se espera dejar en un mínimo de 10 comunidades a través de los consejos comunales, una herramienta que les permita poner en práctica los valores y principios más avanzados de las corrientes humanistas, como es el rescatar la solidaridad humana, cultivar en los ciudadanos una conciencia cívica que contribuya al desarrollo del trabajo voluntario por amor al prójimo. Así mismo, contribuir a la atención integral de un sector que por años fue excluido como son los adultos mayores, mediante la Formación de Cuidadoras y Cuidadores que de manera activa y protagónica asuman su corresponsabilidad en la atención de este sector de la población, lo que permitirá a su vez promover el desarrollo humano familiar y brindar a los adultos mayores de estas comunidades atendidas la mayor suma de felicidad posible, la prevención y control de enfermedades y su atención integral.

Conclusiones

Los resultados determinaron: La población total de la Parroquia Miguel Peña Municipio Libertador del Estado Carabobo- Venezuela, es de 50.000 habitantes y para el momento en que se inició la

investigación en el año 2012 contaba con 2.000 residentes, de éstos se eligió una muestra significativa de 58 Voceros y Voceras de los Consejos Comunales y Participantes de las comunidades.

En relación al Instrumento utilizado fue tipo encuesta conformado por 73 ítems, en escala dicotómica con alternativas (SI- NO), aplicándose la prueba KUDER RICHARSON 20 (KR20), que fue administrada a una muestra de 10 sujeto similares a la población objeto del estudio, obteniéndose una confiabilidad de 0.89.

Para la Guía Diagnostica conformada por 12 items en escalada dicotómica con alternativas (SI-NO), aplicándose la prueba KUDER RICHARSON 20 (KR20), obteniéndose una confiabilidad de 0.80. Permitiendo que se utilicen ambos instrumentos para la recolección de la información.

Los resultados alcanzados en el desarrollo del taller por el Grupo de investigadores Cuidados Especializados de Adultos Mayores (CEAM) fueron los siguientes: Se ha desarrollado el Programa de Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas, en siete (07) Comunidades de la Parroquia Miguel Peña Municipio Libertado Estado Carabobo- Venezuela. (Bella Florida, Los Caobos, Primero de Mayo, Diecinueve de Abril, Los Caimitos, Urbanización Cabriales y Barrio Unión); esto representa el 70% de los resultados esperados.

Con el desarrollo del Programa de Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas se ha logrado formar a 26 miembros de las diferentes comunidades como Cuidadores y cuidadoras Comunitarios de la Parroquia Miguel Peña Municipio Libertado Estado Carabobo- Venezuela.

Se continuara ejecutando el Programa de Formación de Cuidadores y Cuidadoras Comunitarios de Adultos y Adultas en otras comunidades en el segundo semestre del año 2015, a fin de lograr la meta establecida.

Referencias

Arias, F. (2006). Proyecto de Investigación. Introducción a la Metodología Científica. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme. Tercera Edición.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE *(CEPAL) (2007).* Boletín Demográfico. América Latina y el Caribe: Envejecimiento de la Población.1950/2050CEPAL.Disponible:http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/america_latina_y_el_caribe_el_envejecimiento_de_la_poblacion._1950-2050_cepal.pdf. Consultado: 20/02/2009.

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 36.860. Diciembre 30, 1999. Corrección y reimpresión en Gaceta Extraordinaria 5.453, del 24 de Marzo de 2000.

Fernández, V.; Camacho, A. y Cárdenas O. (2006). Formación de un Grupo de Apoyo Comunitario para la Recreación de los Adultos Mayores de la Comunidad "José Gregorio Hernández". Trabajo Especial de Grado. Escuela de Enfermería. Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

Leite, Marines Tambara; BATTISTI, Iara Denise Endruweit; BERLEZI, Evelise Morais and SCHEUER, Angela Ines (2008). Red de apoyo familiar y social de ancianos residentes en el medio urbano. Disponible: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S010407072008000200005&script=sci_abstract&tlng=es Consultado: 10/02/2009.

LEY ORGÁNICA DE LOS CONSEJOS COMUNALES (2009). Gaceta Oficial N° 39.335, del 28 de diciembre de 2009.

LEY DE SERVICIOS SOCIALES (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, Decreto N° 38.270. - Fecha: 12 de Septiembre 2005. Editorial Eduven. Venezuela.

MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE PLANIFICACION Y FINANZAS. Instituto Nacional de Estadística, Encuesta de Hogares por muestreo. En http://www.sisov.mpd.gob.ve /indicadores/. Consultada: 11/10/2010.

Nube, S. y Sánchez, M. (2005). Cuadernos Monográficos. Tipos de Investigación Educativa. Acarigua-Venezuela. Editorial Cadidus. Año 2. Nº 6.

OFICINA CENTRAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA (OCEI) (1990). AnuarioEstadísticodeVenezuela.Disponible:http://www.eclac.org/celade/noticias/paginas/9/12939/EPS9_delimablanca.pdf. Consultado: 10/03/2009.

PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE Venezuela. (2007). Proyecto Nacional Simón Bolívar Primer Plan Socialista –PPS- Desarrollo Económico y social de la Nación 2007-2013. Disponible: http: //www.conciencia.mcti.gob.ve, Consultado: 14/12/10.

Tamayo y Tamayo, M. (2008). El Proceso de Investigación. Colombia. Editorial Limusa Noriega. Cuarta Edición.

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA LIBERTADOR. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. (UPEL, 2003). Manual de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales. Caracas: FEDEUPEL.

CAPÍTULO 66

SÍNDROME DE BOREOUT:
DISEÑO PRELIMINAR DE UN INSTRUMENTO PARA SU MEDICIÓN

Luis Eduardo Cabrera Noriega

Resumen

El Síndrome de Boreout es una condición relacionada con el aburrimiento, el desinterés y la infraexigencia, que genera trastornos a la población trabajadora y pérdidas cuantiosas a las empresas. Este estudio tiene el propósito de diseñar un instrumento para recabar información sobre el Síndrome de Boreout. Partiendo de la revisión teórica se diseñó un instrumento que se aplicó a 100 trabajadores ofimáticos de varias empresas privadas en Valencia (Carabobo, Venezuela), abarcando los tres componentes reconocidos del Síndrome de Boreout, y consta de tres partes. 1: Datos Sociodemográficos; 2: 18 ítems con una escala tipo Likert para frecuencia (seis para cada componente); 3: Estrategias Pro-Boreout. Para la Confiabilidad se utilizó el Alfa de Cronbach (0,865, para la Validez de Criterio el Juicio de Expertos, Validez de Contenido y Validez de Constructo (Análisis Factorial), apoyados con el IBM-SPSS V.21. Se puede concluir que el instrumento es apto para su propósito

Palabras Clave: Boreout, confiabilidad, validez, factores psicosociales.

Introducción

El Síndrome de Boreout es el nuevo síndrome laboral –aunque todavía no hay suficiente documentación científica- que cada vez afecta a un mayor número de trabajadores, y que tiene consecuencias como la depresión y falta de autoestima. Fue descrito por primera vez en marzo del 2007, en un libro publicado por los suizos Phillipe Rothlin y Peter Werder. (UGT, 2013) titulado

"El nuevo sindrome laboral: Boreout", quienes sostienen que el Boreout consiste en tres elementos: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia, que se entrelazan sensiblemente de manera interdependiente.

El Síndrome de Boreout dispone de tres componentes básicos: Aburrimiento, Infraexigencia, y Desinterés.

- El Aburrimiento en el Trabajo: estamos ante un estado de desgano, duda y desorientación, porque el trabajador "no sabe qué hacer" durante todo el día o buena parte de la jornada laboral; el aburrimiento puede ser generado por el tipo de actividades a realizar (tediosas, monótonas, sin sentido), por el contenido de las tareas, y por las acciones que acomete el trabajador durante la jornada. Entre los trabajos considerados más aburridos aparecen: Trabajador de línea de montaje, operador de ascensor, transcriptor de datos, vigilante de banco, operador de fotocopiadora, operador de perforadora, cobrador de peajes, archivista y ama de casa (Rodríguez V., 2005)

- El Desinterés en el Trabajo: se detecta una ausencia de identificación con el trabajo; el trabajador puede representar desinterés por todo lo que significa la empresa, desinterés por el trabajo propiamente dicho, y desinterés por su propia situación dentro de la empresa (no preocupándole ni siquiera promociones o ascensos dentro de la organización).

- La Infraexigencia en el Trabajo: Describe el sentimiento ante la capacidad de poder rendir más en el trabajo de aquello que le exige la empresa o su superior; el trabajador se puede sentir infraexigido porque sus habilidades superan las tareas que le son asignadas, también por la cantidad de tareas que se le asignan.

Estos tres componentes están siempre ligados de algún modo e interactúan entre sí, y prácticamente en cadena. Aquel que se encuentra infraexigido empieza a aburrirle el trabajo, y quien se aburre más pronto que tarde empezará a perder interés por lo que hace. (Rothlin y Werder, 2009). Por esta razón resulta difícil separar claramente estos componentes a la hora de establecer criterios para su medición inequívoca.

El Síndrome de Boreout puede generar estrés a nivel de trabajador y pérdidas importantes a nivel de las organizaciones debido a la presencia de un trabajador que debido a la insatisfacción que padece no es lo productivo que debería ser. Según un estudio de Gallup Organization indica que en Alemania el 87% de los trabajadores se sienten poco o nada ligados a su empresa, y otro estudio realizado por Dan Malachowski para Salary.com y AOL, quien practicando una encuesta a más de cien mil trabajadores sobre el tema del tiempo despilfarrado en el puesto de trabajo arrojó como resultado que 33,2% de este grupo declaró que no estaba lo bastante ocupado en su trabajo, que se sentía, pues, infraexigido (Salary.com/AOL Survey, 2005)

El Boreout se desarrolla insidiosamente. Lo más normal es que estos componentes anteriormente descritos desarrollen su efecto de una forma regular y a lo largo de un periodo de tiempo prolongado antes que surjan con toda su intensidad. Es prudente aclarar que en una jornada laboral es frecuente que se produzcan momentos de aburrimiento, desinterés o infraexigencia, de hecho todos los trabajadores en algún momento lo han experimentado de un modo u otro. El asunto se convierte en un problema cuando estos componentes (aburrimiento, desinterés e infraexigencia) que caracterizan al Síndrome de Boreout acompañan de forma exagerada y casi diariamente al trabajador en su puesto de trabajo.

Esta circunstancia particular hace que el trabajador que en primera instancia se sentía aburrido, infraexigido y desinteresado por su tarea, y que simulaba que trabajaba con la finalidad de "engañar" a sus supervisores o jefes, pero también a sus compañeros, utilizando para ello Estrategias que nos permitimos identificarlas como Pro-Boreout. En las primeras de cambio el trabajador "disfruta" de esta situación que le permite tomar tiempo libre dentro de la jornada laboral con el fin de utilizarlo en otras actividades distintas a la actividad laboral para la cual fue contratado; pero luego de un tiempo, esta incómoda situación, empieza a generar estrés ocupacional en el individuo e incomodidad en el resto del equipo de trabajo.

Como es natural el trabajador desea conservar su empleo, y por lo tanto está poco dado a llamar la atención de la naturaleza prescindible de su papel en la organización; por lo tanto, frente a estas situaciones, los trabajadores adquieren algunas estrategias que señalaremos como Estrategias Pro-Boreout.

Entre las Estrategias Pro-Boreout más conocidas tenemos: (1) Documentos: consiste primordialmente en colocar documentos sobre el escritorio dando la sensación a su jefe y compañeros de estar ocupado; (2) Pantalla: similar al anterior, consiste en colocar algún archivo en la pantalla del computador que al igual provoque la sensación a su jefe y compañeros que el trabajador se encuentra ocupado en sus tareas; (3) Pseudoentrega: el trabajador es el primero que llega y el último que se marcha de la oficina; (4) Compresión: puede realizar la tarea que se le asignó más rápido y no lo manifiesta para disponer de tiempo libre para sus tareas personales, (5) Laminamiento: solicita más tiempo del necesario para realizar una determinada tarea, con ello también logra disponer de tiempo libre para sus tareas personales; (7) Obstaculización: no acepta ayuda de los compañeros para que lo apoyen en la realización de una tarea, esto tiene la finalidad de evitar que descubran en que status está la tarea, además que esto propiciaría que culminara más temprano la misma; (8) Home-Office-Link (HOL): también conocida como "maletín fantasma", consiste en llevarse documentos, informes, carpetas (en un maletín) para su casa con el decidido objetivo de dar la sensación de compromiso y entrega con la empresa u organización; (9) Pseudoburnout: continuamente se queja de los agobiado que se encuentra con la cantidad de trabajo que tiene asignado; (10) Ruido: durante la jornada laboral moviliza documentos, imprime documentos, solicita suministros e implementos de oficina de manera de dar la sensación que está trabajando intensamente. Como podemos apreciar las Estrategias Pro-Boreout no son más que acciones que realiza el trabajador para simular que trabaja y con ello pretende minimizar los embates que genera la acción de los factores psicosociales sobre él.

Metodología

Se realizó un estudio exploratorio de campo, aplicando el instrumento en trabajadores ofimáticos de una empresa del sector comunicaciones de la ciudad de Valencia (Carabobo, Venezuela)

Participantes. Se aplicaron 100 instrumentos a trabajadores ofimáticos, resultando 37 (37%) participantes del sexo masculino y 63 (63%) del sexo femenino. El rango de edades estuvo entre 19 y 48 años. El nivel académico predominante fue: Universitaria Incompleta. La muestra fue tomada por muestreo no probabilístico según criterio, en trabajadores pertenecientes a una empresa de la ciudad de Valencia (Carabobo, Venezuela) respetando como criterios de inclusión: trabajador

con antigüedad laboral mayor a un año en el puesto de trabajo, y poseer acceso mediante medios informáticos (computadora, tableta, teléfono inteligente, etc.) para comunicación con internet o intranet desde la empresa; y como criterios de exclusión: no disponibilidad voluntaria para participar en el estudio. La ventaja bajo el enfoque cuantitativo de una muestra no probabilística es su utilidad para determinado diseño de estudio que requiere no tanto una "representatividad" de elementos de una población, sino una cuidadosa y controlada "elección" de sujetos con ciertas características especificadas (Hernández S, 2003)

Instrumento. Está conformado en tres partes. Parte 1: Correspondiente a Datos Sociodemográficos (Edad, Género, Carga Familiar, Estado Civil, Grado Académico, Antigüedad Laboral, Antigüedad en la Empresa, Antigüedad en el Puesto de Trabajo, Categoría Ocupacional y Actividad Laboral Secundaria); Parte 2: Con 18 ítems, siendo las opciones de respuesta de la escala tipo Likert, partiendo desde el Nunca hasta el Siempre, siendo Nunca con un valor de cero (0), pocas veces (1), algunas veces (2), muchas veces (3) y Siempre (4), contando con 9 enunciados en posición positiva y 9 enunciados en posición negativa, y estando los dieciocho ítems distribuidos en las tres dimensiones, a razón de seis (6) para cada una de ellas: Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia; Parte 3: Integrada por 10 enunciados, una para cada Estrategia Pro-Boreout, utilizando para ello el mismo respuesta tipo de Likert basada en frecuencia. En conjunto el trabajador evaluado estaría aportando un total de cuarenta y ocho datos a través del instrumento de investigación.

Procedimiento. En primer lugar se practicó una revisión de la literatura con el propósito de fundamentar el desarrollo del instrumento, así como la importancia de esta investigación, dado que se encuentra poca información, tanto como una mínima información de instrumentos para medir el Síndrome de Boreout. Después se procedió a la elaboración de una "Tormenta de Ítems", del cual resultaron 150 ítems que se pensaba podrían ser útiles. De allí se depuraron y se disminuyó el listado a 60 ítems. Con este instrumento preliminar se le pidió a los Expertos (Especialista en Salud Ocupacional, Psicología del Trabajo y Recursos Humanos) que lo calificaran, y quedó conformado un Instrumento con 18 ítems, seis (6) para cada dimensión, quedando tres (3) en sentido positivo y los otros tres (3) en sentido negativo en cada una de ellas. Se practicó una Prueba Piloto a 30 trabajadores ofimáticos de la misma empresa, y derivado de esta experiencia se hicieron los ajustes

correspondientes basados en los comentarios recogidos de los participantes, comentarios aportados por los expertos consultados, indicadores de confiabilidad y validez. Se aplicó la Prueba Definitiva (150 participantes), con una previa explicación, se prefirió trabajar en aplicación directa, para lograr una mayor uniformidad en la forma de aplicación del mismo, porque además de contestar las dudas nos asegurándonos de obtener respuesta para el total de los ítems en hoja separada, foliadas y capturadas en secuencia numérica. Una vez concluida la aplicación de los instrumentos y recolección de las hojas de respuesta se procedió a la captura en una base de datos para lo cual se utilizó IBM-SPSS en versión 21, permitiendo además un análisis de tipo estadístico de la información.

Desarrollo

Primeramente se procedió a considerar el Juicio de Expertos para establecer el nivel de validez de contenido del instrumento. Los expertos se mostraron de acuerdo en que la información incluida era completa y adecuada.

Para calcular la confiabilidad del instrumento se empleó el análisis del índice de consistencia interna de las respuestas de los enunciados, para lo que se determinó la consistencia mediante el Alfa de Cronbach, la cual arrojó un valor de 0,865 lo que indica una confiabilidad muy buena (entre 0,80 y 0,90) (R. Hernández Nieto).

Para determinar la validez de constructo se analizó la estructura interna sometiendo los 18 enunciados a un análisis factorial, se rotaron los enunciados bajo el método de los componentes principales con rotación Varimax. Se obtuvo un KMO de 0,903 y una Varianza Explicada de 77,790%. Los enunciados se agruparon en tres factores.

A continuación se presenta las propiedades psicométricas de cada uno de los componentes empleados en el instrumento: Aburrimiento en el Trabajo, Desinterés en el Trabajo e Infraexigencia en el Trabajo.

Tabla 1: Aburrimiento

Enunciado	Peso Factorial	Alpha	Varianza Explicada
Día de trabajo genera importantes actividades	0,829	0,661	35,650%
Encuentra actividades laborales entretenidas	0,665		
Envía correos o chatea asuntos personales	0,857		
Se la pasa la jornada esperando que ésta concluya	0,829		
Puede pasar horas "que no sabe qué hacer"	0,806		
Se siente animado cuando trabaja	0,659		

Tabla 2: Desinterés

Enunciado	Peso Factorial	Alpha	Varianza Explicada
Indiferencia hacia éxitos o fracasos de la empresa	0,914	0,715	31,458%
Poco le importan deseos o necesidades del cliente	0,599		
Se siente motivado con las tareas que le asignan	0,887		
Se siente identificado con el trabajo	0,793		
El trabajo lo encuentra "sin sentido"	0,921		
Preocupación por la posibilidad de ascender	0,519		

Tabla 3: Infraexigencia

Enunciado	Peso Factorial	Alpha	Varianza Explicada
Tareas retadoras para sus capacidades laborales	0,942	0,460	10,682%
Puede dar más de lo que su jefe le exige	0,947		
Su jefe delega tareas que resultan insignificantes	0,926		
Se siente profesionalmente aprovechado	0,749		
Cantidad de trabajo adecuada a su capacidad	0,809		
En la empresa existe "falta de trabajo"	0,351		

Conclusiones

Ante lo novedoso del tema del Síndrome de Boreout, se diseñó un instrumento, que salvara las insuficiencias psicométricas o metodológicas, y que permitiera la difusión de los resultados de las investigaciones realizadas (Sotelo y otros, 2012)

El instrumento compuesto por tres partes. Parte 1: Datos Socio-Demográficos; Parte 2: 18 ítems que miden los tres componentes considerados (Aburrimiento, Desinterés e Infraexigencia); Parte

3: 10 ítems para Estrategias Pro-Boreout. Además tiene un Alfa de Cronbach de 0,833 con lo que se atribuye que dicho instrumento tiene confiabilidad, y posee validez de criterio y contenido por Juicio de Expertos y validez de constructo obtenida mediante el análisis factorial. Susceptible de ser mejorado en virtud del conocimiento adquirido acerca de la situación en estudio, y profundizando en el análisis estadístico de los resultados obtenidos, y que tiene la finalidad de dar a conocer si un trabajador presenta o no el Síndrome de Boreout.

En conclusión, contar con un instrumento que posea las características psicométricas adecuadas, puede resultar de mucha utilidad en el campo de la psicosociología del trabajo, ya que ayudaría a encontrar a trabajadores que se encontraran aburridos, desinteresados e infraexigidos en su trabajo, es decir, que sean portadores, inclusive en una etapa precoz, del Síndrome de Boreout; ante lo que se podría plantear estrategias de intervención a nivel preventivo.

Finalmente consideramos que el diseño y mejoramiento del instrumento apuntalaría una línea de investigación que nos conduciría al abordaje de una novel realidad que compromete a trabajadores y organizaciones, no solo en nuestro país sino, en todas las regiones del mundo; y ello nos permitiría establecer, con mayor precisión, cuál es la realidad de estos colectivos en cuanto a la presencia en los trabajadores de las empresas u organizaciones del Síndrome de Boreout

Referencias bibliográficas

González M., Diego (2008) "Ergonomía y Psicosociología". 5ta Edición. Fundación Confemetal. Madrid, España

Hernández N., Rafael (2011) "Instrumentos de Recolección de Datos en Ciencias Sociales y Ciencias Biomédicas". Universidad de los Andes, Consejo de Estudios de Postgrado. Mérida, Venezuela.

Hernández S, R; Fernández, C.; Baptista, L. (2003) "Metodología de la Investigación". 3ra edición. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V. México DF, México.

Rodríguez V., Joaquín (2005) "Decisiones Gerenciales Efectivas: fundamentos para la solución de problemas administrativos". Editorial Trillas. México DF, México.

Rothlin, P., Werder, P.R. (2009) "El nuevo Síndrome Laboral Boreout". Random House Mondadori, S.A. Bogotá, D.C., Colombia

Salary.com/AOL survey (2005) "Wasted time at work costing companies billions" http://www.salary.com/careers/layouthtmls/crel_display_nocat_Ser374_Par555.html (Consultado el 15/12/2013)

Sotelo C., M.A. – López V., M.I. – Ramírez R., C.A. – Barrera H., L.F. (Comp.) (2012) "Diseño de Instrumentos de Medición en Psicología y sus propiedades psicométricas: competencia metodológica en estudios de psicología" Instituto Tecnológico de Sonora. Ciudad Obregón, México

UGT – Observatorio de Riesgos Psicosociales (2013) "Riesgos Psicosociales. El Boreout, o aburrimiento en el trabajo" Ficha de Prevención 19. UGT. Madrid, España

CAPÍTULO 67

TRABAJO INFORMAL DE LOS INFANTO ADOLESCENTES Y SUS EFECTOS EN EL DESARROLLO PERSONAL

Iván Herrera
Alejandra Guinand
Carlos Zambrano

Resumen

La presente investigación tiene como propósito analizar las consecuencias del trabajo informal de los infanto-adolescentes en el Municipio Valencia del Estado Carabobo y sus efectos en el desarrollo personal, enmarcado en la investigación descriptiva documental y de campo, aplicando un cuestionario estructurado a una muestra de treinta y tres jóvenes asistidos por el Centro de Capacitación de la Casa Hogar Don Bosco, que comparten sus actividades escolares con el trabajo informal; en el grupo, se observaron problemas de conducta manifestados en el trato hacia sus compañeros de clase y profesores, altos niveles de inasistencia, bajo rendimiento escolar y dificultades para cumplir con sus responsabilidades estudiantiles. Los resultados indican que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes, representa un aporte económico para sus familias; que el trabajo infanto adolescente es un problema social aceptado por los grupos humanos como algo normal, aunque constituye una abierta violación de los derechos desde de estas personas; se reportan también aspectos perjudiciales del trabajo de los niños y los adolescentes que muestran un saldo negativo; sin embargo, se reconoce que el trabajo fortalece el ingreso de las familias a los programas de apoyo familiar.

Palabras Claves: Trabajo informal, infanto-adolescentes, factores, desarrollo personal.

Introducción

En los últimos años el debate del trabajo en los infanto adolescentes se ha ubicado a nivel institucional; principalmente, la discusión ha girado en torno a la erradicación del fenómeno, sin embargo, en la actualidad las condiciones sociales impulsan la presencia de niños y adolescentes hacia el mundo del trabajo, pasando a ser un factor esencial del problema en las garantías de protección a este grupo etáreo; en consecuencia, muchos niños debido a su vulnerabilidad y falta de protección efectiva por parte de la sociedad son explotados, afectando su desarrollo físico, mental y social, cuestión que permite afirmar que la repercusión del trabajo sobre el desarrollo del niño es un factor clave para determinar cuando el trabajo infantil se convierte en un problema.

En el plano de lo planteado, a partir de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño la infancia empezó a ser caracterizada con particularidades especiales, se resaltó la necesidad de proteger al niño y alejarlo del trabajo ya que estaba en una etapa de desarrollo y era necesario por ello estimular la mente y el cuerpo lo que no daba cabida al trabajo.

Por otra parte, desde su aparición el concepto de sector informal de la economía, ha sido asociado a la pobreza e ilegalidad, según lo establecido por la Organización Internacional del Trabajo en 2006, a los trabajadores del sector informal los definieron como "los trabajadores pobres muchos de los cuales se afanaban en la producción de bienes y servicios sin que sus actividades estuviesen reconocidas, registradas, protegidas o reglamentadas por las autoridades públicas"

En esa línea de interés se sitúa la presente investigación, orientada a analizar las consecuencias del trabajo informal de los infanto-adolescentes y sus efectos en el desarrollo personal, examinado las implicaciones sociales en relación al trabajo infantil a través del intercambio de las concepciones que los niños, niñas y adolescentes trabajadores tienen de su propio trabajo, empleando como base jóvenes asistidos por el Centro de Capacitación de la Casa Hogar Don Bosco, de Valencia, Estado Carabobo.

La problemática asociada con el trabajo infantil es tratada en los sistemas teóricos como una realidad de antigua data en el desarrollo de la humanidad; en una rápida caracterización histórica, donde se puede sostener que en Latinoamérica, desde hace varias décadas, es posible deducir la

presencia de una infancia altamente socializada en el seno de la familia y la comunidad, con una destacada participación de los padres como responsables directos de la educación, formación e integración socio-cultural de los hijos. Es una etapa de crecimiento para la comunidad y el proceso educativo, de carácter progresivo, que muestra claramente su objetivo de ingreso a la vida productiva, económica y cultural, con una clara diferenciación de roles. Al respecto, Rojas, J. (2006) describe lo siguiente:

> El trabajo infantil no fue una realidad que se conceptualizara como un problema que hubiera que resolver sino muy tardíamente. En un comienzo la aceptación fue casi «natural». El trabajo no sólo fue asimilado a un camino que aseguraba el recto desarrollo que alejaba a los hombres de la tentación del vino y del ocio; también era el modo de inserción social que habían seguido los niños tradicionalmente, tanto en el campo como en la ciudad. Sólo quedaron excluidos del reconocimiento de los beneficios del trabajo, las ocupaciones que aseguraban autonomía, ausencia de autoridad y libertad de desplazamiento, como era el caso de la explotación minera y los oficios callejeros (p. 112)

De esta forma, en muchas familias, especialmente las de escasos recursos, la infancia se integra tempranamente a la vida económica, por lo tanto, al proceso productivo. El trabajo se considera como uno de los elementos fundamentales de construcción del ser social, integrado a la comunidad. Así, cabe destacar la presencia de intereses económicos en los que el trabajo de los infanto-adolescentes facilita los procesos de acumulación de capital. En este sentido, Ortega (2013) indica que:

> …la mano de obra infantil es fácilmente explotada, no hace huelgas ni perturba el trabajo, es estable y barata, se puede despedir fácilmente y no se resiste. Por ser física y emocionalmente más vulnerable, está expuesta a situaciones de abuso, violencia y explotación. (p.18)

En este sentido, es de comentar que la aprobación y ratificación de la Convención sobre Derechos del Niño, en el año 1989, marca un radical cambio de paradigma, es decir, en los conceptos y valores que forman una visión de la realidad de la infancia y adolescencia, en un momento histórico determinado.

Basado en lo descrito, se puede afirmar que no existe problema alguno con cualquier actividad que realice un niño, niña o adolescente y que constituya un complemento pedagógico cultural de su

desarrollo, es decir, actividades que propicien la transmisión de conocimientos, que desarrollen y fortalezcan aptitudes y habilidades, que no afecten su inserción y éxito en el sistema educativo y que no comprometan su presente ni su futuro. Por el contrario, sí constituye un hecho inaceptable la participación de niños, niñas y adolescentes en actividades que puedan interferir en su normal y adecuado desarrollo, que minimicen sus derechos, y que impidan que se integren al proceso de mejora, crecimiento y progreso social, económico y cultural del país.

Sin embargo, cuando ocurre el trabajo infantil, todas estas cualidades y circunstancias personales del menor se ven amenazadas, en la medida en que en la mayoría de los casos las actividades laborales se desempeñan dentro del campo informal de la economía, quedando los infanto-adolescentes por fuera de la legislación y por ende desprotegidos; situación que los pone en manos de empleadores inescrupulosos que se aprovechan de estas circunstancias para explotarlos.

Teniendo en cuenta lo anterior, es fácil plantear que, desde el punto de vista legal, los infanto-adolescentes pertenecen a un grupo social que posee cualidades y condiciones especiales debido a su situación de vulnerabilidad e indefensión, lo cual implica que en las legislaciones de los países, se procure promulgar normas tendientes a obedecer estos preceptos y a respetar la prevalencia que tienen los derechos de este grupo social, frente a los derechos de los demás. Por esta razón, es deber del Estado velar por la protección integral del niño, niña y adolescente, con el fin de garantizarle un nivel adecuado de vida para su desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social, centrándose siempre en el desarrollo de su personalidad, aptitudes, capacidad física y mental, hasta lograr que el niño, niña y adolescente esté preparado para afrontar todas las adversidades propias de la vida en sociedad.

En el trabajo informal se destacan las condiciones poco seguras, mano de obra barata (a veces gratuita) que incluye a los niños, niñas y adolescentes productividad y beneficios respecto de las inversiones relativamente bajas. La preponderancia del trabajo infantil en la economía informal, que queda fuera del alcance de la mayoría de las instituciones oficiales, en países con todo tipo de niveles de ingresos, es uno de los principales problemas que entorpece su desaparición efectiva.

Dentro de este contexto es importante destacar que el trabajo de índole infantil es una situación que se vive día tras día y es muy difícil evaluar de manera precisa su alcance en el país, por el ambiente

escurridizo en el que se encuentra sumergido el fenómeno del trabajo del infanto-adolescente. Cabe destacar, que el avance y la armonía social de un país, están en manos del bienestar de sus ciudadanos, por lo que se hace preciso que estos tengan acceso al trabajo, salud, educación, vivienda y otras asistencias indispensables para el sostén del ser humano. Sin embargo, no existe excusa alguna para que la práctica del trabajo por parte del infanto-adolescente se dé y en muchos de los casos con las peores formas de realización de la misma.

En este orden de ideas, los niños, niñas y adolescentes que desempeñan actividades de trabajo informal se mueven habitualmente de un espacio geográfico a otro, de acuerdo a las necesidades familiares. En algunos casos, el trabajo de estos se efectúa en contra de su voluntad, ya que son sus padres y familiares cercanos quienes permiten que trabajen, sin importar el sufrimiento de estos; lo importante es aumentar los ingresos familiares. Por tratarse de niños, niñas y adolescentes es importante tener claro cuáles han sido las circunstancias bajo las cuales se han incorporado al trabajo, así como también las motivaciones que se activan para trabajar a una edad en donde deberían dedicarse a desarrollar su nivel intelectual y disfrutar de las actividades propias de la infancia y juventud.

Con respecto al desarrollo emocional de los niños, niñas y adolescentes, es importante señalar que la infancia y la adolescencia son etapas donde se produce el afianzamiento de la personalidad, por lo que la responsabilidad y la obligación de trabajar puede influir considerablemente en aspectos variables como la educación, la recreación, la sociabilización, la salud, la alimentación, la seguridad y la relación intrafamiliar.

A nivel regional, cabe destacar el estudio realizado por Aguirre, Maduro y Tovar (2010), el cual fue llevado a cabo en la Avenida Bolívar del Municipio Valencia del Estado Carabobo y pudieron determinar que debido a un nivel bajo de ingreso e irregular que la mayoría de los infanto-adolescente realiza es en horas extensas en lugares de trabajo pequeños o indefinibles con condiciones de trabajo insalubres e inseguras y la falta de accesos a la información, los mercados, medios financieros, la formación y la tecnología donde no tienen protección ni reconocimiento al trabajador, suelen estar en condiciones de desprotección de sus derechos fundamentales.

Entre una de las conclusiones más destacadas del estudio mencionado fue que la principal causa social por la que el niño, niña y adolescente sale a trabajar es la ausencia de figura paterna, tomando en cuenta que en la totalidad de estos niños encuestados arrojó que comenzaron a trabajar antes de los 10 años de edad. El referido estudio describe de las causas del trabajo infantil y además identifica de los efectos que origina el trabajo en los infanto-adolescentes, aportando amplitud referencial.

En atención a lo antes expuesto, el presente estudio, considera de relevancia ahondar sobre las condiciones del trabajo informal en los infanto-adolescentes en el municipio Valencia del estado Carabobo, tomando el caso del Centro de Capacitación de la Casa Hogar Don Bosco; asociándolo con los aspectos del desarrollo personal, tomando en cuenta que hoy en día a nivel nacional y local, el trabajo de los infanto-adolescentes es una problemática social y cultural, que en acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) debe ser erradicado.

Es así como este trabajo debe responder las siguientes preguntas de investigación: ¿Cuál es la situación actual respecto a las características del trabajo informal de los infanto-adolescentes en el Municipio Valencia del Estado Carabobo? ¿Cuáles factores económicos y sociales inciden sobre el trabajo informal de los infanto-adolescentes en el Municipio Valencia del Estado Carabobo? ¿Qué consecuencias ocasiona el trabajo informal de los infanto-adolescentes y cuáles son sus efectos en el desarrollo personal?

Objetivo General

Analizar las consecuencias del trabajo informal de los infanto-adolescentes en el Municipio Valencia del Estado Carabobo y sus efectos en el desarrollo personal.

Específicos

Diagnosticar la situación actual respecto a las características del trabajo informal de los infanto-adolescentes.

Identificar los factores económicos y sociales relacionados con el trabajo informal.

Describir las consecuencias del trabajo informal de los infanto-adolescentes y sus efectos en el desarrollo personal.

Metodología

El trabajo asumió el enfoque de investigación de campo, apoyada en una revisión documental. En este sentido, Arias (2006:32), indica que la investigación de campo consiste en "la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variables". Esto se refiere al análisis sistemático de elementos tomados directos de la fuente de investigación del problema, de su realidad, con el propósito de describirlo, interpretarlo y entender su naturaleza, explicando sus causas y efectos, así como predecir su concurrencia. Mientras que una de las principales características de los trabajos de campo es que los datos de interés para la investigación son recogidos en forma directa de la realidad; se trata de investigaciones a partir de datos originales o primarios.

También, el nivel de esta investigación es el descriptivo. En el planteamiento hecho por Arias (ob. cit.), el autor explica lo siguiente:

> La investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento. Los resultados de este tipo de investigación se ubicarán en el nivel intermedio en cuanto a la profundidad de los conocimientos se refiere (p. 24).

Población y Muestra

La población, estuvo compuesta por los estudiantes del Centro de Capacitación de la Casa Hogar Don Bosco, en edades comprendidas entre 12 y 17 años de edad. Esta es una institución de apoyo social y educativo ubicada en el Municipio Valencia del Estado Carabobo, de carácter abierto destinada a acoger, atender y educar, con carácter temporal a los niños, niñas y adolescentes que necesiten una atención especializada por encontrarse en situación de desprotección.

Para esta investigación, se define que la muestra será probabilística, ya que todos los miembros de la población tienen la misma opción de conformarla. La muestra representa una parte de la

población objeto de estudio; por eso es importante asegurarse que los elementos de la muestra sean lo suficientemente representativos de la población, con lo que se puedan hacer generalizaciones. Dentro de este contexto, Mendelhal, Beaver y Beaver (2008), clasifican la muestra en probabilística y no probabilística. Para el cálculo de la muestra, se utilizará la fórmula del cálculo de muestra por atributos para una población finita (Mendelhal, Beaver y Beaver, (ob cit.). La fórmula correspondiente es la siguiente:

$$n = \frac{N.Z^2.p.q}{e^2.(N-1)+Z^2.p.q}$$

Dónde:
n = Tamaño de la muestra =
N= Población = 63
p = Proporción de aciertos = 0,5
q = Proporción de fracasos = 0,5
e = error máximo de muestreo = 0,10
Z = índice del nivel de confianza = 1,645 para 90 % de confianza.
n = 39

Técnicas e Instrumentos

Sabino (ob. cit.) señala que "las técnicas de recolección de datos son las que permiten implementar el tipo de diseño una vez obtenido" (p. 84); así, la técnica utilizada fue la encuesta, la cual es definida por Sabino (ob. cit.) como "una técnica que consiste en obtener información de las personas mediante el uso de cuestionarios diseñados en forma previa para la obtención de información específica" (p. 87). Este método radica en obtener información de los sujetos de estudio, sobre opiniones, actitudes o sugerencias. Desde este criterio, el cuestionario se constituyó en el instrumento base de la encuesta.

Validez del Instrumento

La validez del instrumento que se diseñó siguió los criterios de validación de contenido, determinado por la representatividad de los datos sobre el tema que se estudió, en contraste con la teoría y un análisis lógico; la validez de contenido permitió evaluar la capacidad del instrumento

para recoger el contenido y el alcance del constructor y de la dimensión. Determinar la validez del instrumento implicó someterlo a la evaluación de un panel de expertos, antes de la aplicación para que realizaran los aportes necesarios a la investigación y se verificará la construcción y el contenido del instrumento; al respecto, Tamayo y Tamayo (2012) explica que:

> La validez de contenido establece un relación entre el instrumento diseñado con las variables que pretenden medir y, la validez de construcción relaciona los elementos del cuestionario aplicado con los fundamentos teóricos y los objetivos de la investigación para que exista consistencia y coherencia técnica (p. 178).

Resultados

El desarrollo de la metodología permitió obtener datos específicos que fueron analizados, interpretados y confrontados con la información manejada en el marco documental.

Desde el análisis por items en el cuestionario se obtuvieron como resultados más resaltantes:

Tabla 1. ¿Realiza un trabajo que demande esfuerzo físico como cargar peso o estar todo el día de pie?

Opciones	Valores Absolutos	Valores Porcentuales
SI	28	71,79%
NO	11	28,2%
Totales	39	100%

Fuente: elaboración propia (2014)

La información suministrada por los encuestados permite determinar que la mayoría realiza un trabajo que demanda esfuerzo físico como cargar peso o estar todo el día de pie. Al respecto, el 71,79 por ciento contestó forma afirmativa y sólo 28,2 por ciento en forma negativa.

Estos resultados describen claramente la situación del incumplimiento de las normas establecidas en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; situación que afecta directamente el proceso evolutivo biológico de los niños, niñas y adolescentes causándoles cansancio y fatiga. Al igual que las condiciones de trabajo infantil manifestada por los encuestados se ve no apegada al ordenamiento jurídico establecido desde organismos internacionales, como la

ONU, OIT y la UNICEF y las legislaciones nacionales, donde establecen como obligación que en todo lugar donde labora un niño y adolescente las condiciones de higiene y seguridad deben ser óptimas y que no causen perjuicios ni daños a los mismos.

De ahí la importancia de aproximarse a la valoración que los sujetos incluidos en el estudio tienen respecto a los efectos del trabajo que realizan actualmente y las repercusiones sobre su salud y su desarrollo físico y personal.

Tabla 2. ¿El trabajo que realiza le genera un beneficio económico?

Opciones	Valores Absolutos	Valores Porcentuales
SI	30	76,92%
NO	9	23,07%
Totales	39	100%

Fuente: elaboración propia (2014)

La percepción de la mayoría de los infanto adolescentes que trabajan, incluidos en ésta investigación, es que el trabajo que realizan les genera un beneficio económico. De esta forma se manifiesta la importancia de los salarios de los niños trabajadores y las razones por las cuales trabajan. Estos resultados infieren sobre factores socioeconómicos como la carencia de recursos para satisfacer las necesidades básicas como la alimentación, la vivienda, la educación, como también el desempleo, la falta de ingresos o un nivel bajo de los mismos, pudiendo incidir para que los infanto-adolescente se vean en la necesidad de trabajar para así acceder a tales recursos.

Tabla 3. ¿Los ingresos por su trabajo forman parte del aporte familiar3?

Opciones	Valores Absolutos	Valores porcentuales
SI	26	66,66%
NO	10	33,33%
Totales	39	100%

Fuente: elaboración propia (2014)

De acuerdo a los resultados arrojados se puede determinar que la mayoría de los consultados considera que los ingresos por su trabajo forman parte del aporte familiar ya que 66,66 % por ciento respondió en forma afirmativa y 33,33 % por ciento en forma negativa. Vale la pena indicar en

relación con este hallazgo que la familia es reconocida como la institución social básica y fundamental para cualquier sociedad. Sin embargo, volviendo la mirada hacia los resultados obtenidos en este y los ítems anteriores, donde se evidencia que muchos niños, niñas y adolescentes se ven en la obligación de trabajar desde temprana edad y no lo hacen por su propia voluntad. Asimismo, los resultados reflejan que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes sí representan un aporte económico para sus familias, es por ello que el trabajo infanto adolescente es un problema social aceptado por los grupos humanos, se les aprueba como algo normal, lo que constituye una abierta violación de sus derechos desde el mismo entorno familiar.

Conclusiones

Los resultados reflejan que el trabajo de los niños, niñas y adolescentes sí representan un aporte económico para sus familias es por ello que el trabajo infanto adolescente es un problema social aceptado por los grupos humanos y se les aprueba como algo normal lo que constituye una abierta violación de sus derechos desde el mismo entorno familiar.

Con relación a las consecuencias del trabajo informal de los infanto-adolescentes en el Municipio Valencia del Estado Carabobo y sus efectos en el desarrollo personal se concluye lo siguiente: en lo que respecta a los efectos positivos del trabajo como factor y ámbito de socialización del niño, niña y adolescente una comparación entre éstos y los efectos nocivos del trabajo que realizan permite concluir que los aspectos perjudiciales del trabajo de los niños y también de los adolescentes, inclinan la balanza hacia un saldo negativo.

Cuando el niño no puede asistir a la escuela porque tiene que trabajar es un irrespeto a su condición humana. La escuela es sin lugar a dudas el lugar que transmite e invita diariamente a vivir diferentes situaciones. Esto es posible ya que educar transciende el ámbito de lo cognitivo. Es posible experimentar la alegría viviendo a plenitud los valores que humanizan al individuo a través de una formación integral, que desarrolle los conocimientos, destrezas y valores morales, por medio de la propia vida de los niños, niñas y adolescentes en sus diferentes ámbitos (personal, familiar y social).

Para ello es necesario entonces comprometer a los diferentes sectores e instituciones de la sociedad como las organizaciones competentes, el Estado, la familia, la escuela, la comunidad y los medios de comunicación.

Referencias

Aguirre, C., Maduro, A. y Tovar, M. (2010). El Trabajo Infantil en el Sector Informal. Trabajo de Grado de la Universidad de Carabobo, Bárbula.

Arias, Fidias. (2006). El proyecto de Investigación, Guía para su Elaboración. Tercera Edición. Episteme, Caracas.

Mendelhal, W; Beaver, R. y Beaver, B. (2008). Introducción a la probabilidad y estadística. Décima edición. Editorial CENGAGE Learning. México

Organización Internacional del Trabajo (2005). Fortalecimiento a familias con niños, niñas y jóvenes trabajadores: Un camino para la prevención y erradicación del trabajo infantil en Colombia. Informe de la Organización Internacional del Trabajo, Bogotá.

Ortega, M. (2013). Trabajo infantil: una mirada desde los niños, niñas y adolescentes. Trabajo de Grado de la Universidad Academia de Humanismo Cristiano. Santiago de Chile.

Rojas, J. (2006). Hacia un Diagnóstico del Trabajo Infantil en Chile. Santiago de Chile. Vicaría Pastoral Social.

Sabino, C. (2006). Proceso de investigación. Una introducción teoría – práctica. Editorial Panapo, Caracas.

Tamayo y Tamayo, M. (2007). El proceso de Investigación Científica. Editorial Limusa. México.



Género

CAPÍTULO 68

EL SEGUNDO SEXO: IDEAS PARA EL DEBATE

Yamile Delgado de Smith
yamilesmith@gmail.com
Laura Maldonado Acosta
Universidad de Carabobo

Resumen

El Segundo Sexo es una obra escrita en 1949 por Simone De Beauvoir. Es un documento que plantea un conjunto de interrogantes; entre ellas, en qué habrá afectado a nuestra existencia el hecho de ser mujer. Se indaga sobre las oportunidades que han sido dadas para las mujeres en el contexto y momento en que se escribe la obra. Y también, está presente la inquietud de cómo se visualiza el futuro de las mujeres. Retomar la lectura en el año 2015 y hacer un análisis de las teorías feministas fundantes permite hacer un conjunto de consideraciones e ideas para el debate. Primero: Cuáles son las razones por las cuales las mujeres han sido y siguen siendo dominadas. Segundo: Existen características y rasgos que no permiten el logro del mismo estatus social. Tercero: Cuáles son las determinantes sociales y culturales vigentes para el año 2015. Desde el año 1949 en la obra El Segundo Sexo de la feminista Simone De Beauvoir aparece la idea de feminidad como medida de identidad y se resalta la idea de que no es más que una construcción social. De otro lado, en la discusión sexo y género queda claro que sexo es aquello que expresa las diferencias biológicas, mientras que género incluye una serie de categorías socialmente edificadas.

Palabras clave: género, violencia, derechos humanos, Simone De Beauvoir

¿Quién es Simone de Beauvoir?

Simone de Beauvoir es digna representante de los estudios de género. Su brillo en la Universidad de la Sorbone la ubica como una pensadora y novelista francesa perteneciente al movimiento

existencialista (existencialista ateo) así como una mujer de luchas por la reivindicación de los derechos de la mujer. El existencialismo es una corriente filosófica que tuvo su origen en el siglo XIX y se prolongó aproximadamente hasta la segunda mitad del siglo XX cuyos análisis tiene su centralidad en la condición humana, la libertad y la responsabilidad individual, las emociones, así como el significado de la vida. Sus obras La invitada (1943), La sangre de los otros (1944), Pyrrhus y Cineas (1944) y El segundo sexo (1949) son claros ejemplos de sus preocupaciones por los temas de libertad. A este último se ubica la mirada en el presente documento de análisis.

El segundo sexo

Simone de Beauvoir plantea sus propuestas a mediados del siglo XX, dentro del tejido conceptual del existencialismo, para abordar lo que son las mujeres: seres disimétricos e inferiores al otro componente de los grupos humanos que son los varones y esto ocurre, básicamente porque "La mujer se determina y se diferencia con relación al hombre, y no éste con relación a ella; la mujer es lo inesencial frente a lo esencial. Él es el Sujeto, él es lo Absoluto; ella es lo Otro" (De Beauvoir, 1949: 18).

El segundo sexo es una obra magistral desde donde expone cómo la sociedad y la cultura moldean desde su infancia hasta la vejez a la mujer a través de la opresión para que llegue a ser lo que es. Es una obra con valor teórico para la demostración de que la desigualdad es construida culturalmente. En esta obra se da la oportunidad de poder analizar las distintas etapas de la vida de una mujer y demuestra que desde la infancia hasta la edad adulta se construye a la mujer en la subordinación; cuando ya es mayor y tiene bien aprendido el papel continuará transmitiéndolo a sus hijas y nietas. En ese sentido, se construye la subordinación en el tiempo de una generación a otra y se supera desde la educación poco a poco en el transcurrir del tiempo.

Discusión género y sexo en la obra de Simone de Beauvoir

Incursionar en la obra de Simone de Beauvoir es retomar una vieja y aún vigente discusión. Sobre ello, Delgado de Smith (2008:114-115) explica que género se utiliza en oposición al término sexo por cuanto éste sólo expresa lo reduccionista del carácter biológico a diferencia de las características socialmente construidas que acoge el significado de género (Amorós, 1997:19). En

la obra El segundo sexo, de Beauvoir, publicado por primera vez en 1949, expresa claramente que no existe ningún destino biológico, psicológico o económico que determinen el papel que un ser humano desempeña en la sociedad; lo que produce ese ser indeterminado, entre el hombre y el eunuco, que se considera femenino es la civilización en su conjunto. Como aclara Mc Dowell (2000:30) la diferencia entre género y sexo permite teorizar sobre el primero como creación social o cultural del segundo, al tiempo que lo convierte en materia susceptible de cambios. El concepto de género es una herramienta analítica de reciente creación desde el punto de vista de las Ciencias Sociales. Fue introducido por los estudios psicológicos sobre la identidad personal (Stoller, 1985), en el marco de una búsqueda de diferenciación entre biología y cultura, de tal manera que el sexo fue relacionado con la biología (hormonas, genes, sistema nervioso, morfología) y el género con la cultura (Psicología, Sociología) (Haraway, 1995:225). El concepto se difundió de manera más amplia en el ámbito norteamericano en los años ochenta, y en la producción académica latinoamericana, en los años noventa (Víveros, 2004:171).

Indiscutiblemente, la base biológica ha sido el punto de partida de la definición dominante de género (Huggins, 2005). Al referirse a esta discusión González y Delgado de Smith (2007: 130) refieren la obra "El segundo sexo", de Simone de Beauvoir, trabajo donde visibiliza cómo se estableció la jerarquía de los sexos. Se cree, señala la autora, que los hombres tuvieron el privilegio de la fuerza física. Por otra parte, la reproducción representó para la mujer un gran obstáculo. Por ello, el embarazo, el parto, la menstruación disminuyó su capacidad de trabajo. Su misión fue la preservación de la especie sufriendo pasivamente su destino biológico, encerrada en la repetición y la inmanencia. Para Beauvoir, la clave de la sujeción de la mujer está en la Biología, su desgracia estuvo en quedarse única y exclusivamente repitiendo la vida, función asociada absolutamente a su esencia.

Gayle Rubin, 1975, precisa que el género es una división de los sexos socialmente impuesta, es el producto de las relaciones sociales. Dentro de sus propuestas está el de reorganizar el sistema sexo/género a través de acciones políticas, donde se elimine el sistema social que ha creado el sexismo y el género.

Para la autora, el intercambio de mujeres es la expresión más clara de un sistema en el cual la subordinación de la mujer; es el producto de unas relaciones donde el sexo y el género son organizados y producidos. González y Delgado de Smith (2007: ob.cit). Al referir la idea en la discusión sexo-género es imperativo rescatar lo señalado por Rubin cuyas ideas tiene su episteme en la obra de Lévy Strauss (1969). En ésta se aclara que las estructuras de parentesco en las sociedades primitivas son formas primarias de organización social; determinando la vida económica, social, política y educativa de una sociedad.

Ideas para el debate. La vida y su construcción

La obra recorre etapas de la vida de la mujer y se apoya en los estudios del área de la Psicología así como en testimonios de mujeres de la época. Lo interesante es que su lectura en el siglo XXI permite observar claras situaciones aún presentes. Las páginas son testigos de vivencias compartidas por mujeres que ven reflejadas situaciones que se repiten y nos muestra cómo es la cultura la que hace a las mujeres ser lo que son; tanto la educación como los roles de esposa y madre son determinados por la cultura y la sociedad. En ese sentido, la cultura es un anclaje explicado en por Delgado de Smith, (2009, 2010 y 2011) cuyo análisis permite comprender por qué determinadas conductas se repiten, como un círculo en movimiento, en diversos momentos de la vida.

La vida asumida en sus esferas privada y pública tiene anclajes. Los anclajes en cada una de estas esferas son consecuencias de la experiencia vivida y tienen influencia en el comportamiento. Asumir esta postura es aceptar que los anclajes están condicionados por los procesos de socialización y la cultura que rodea a las personas. De esta manera las costumbres y valores trasmitidos tendrán su impacto en los anclajes de una persona dependiendo del lugar del mundo en donde se encuentre y la cultura que la caracteriza.

La conducta se puede entender a través de los anclajes los cuales se manifiestan de diversas maneras. Es importante reconocer que la conducta de las mujeres en los espacios públicos y privados tiene que ver con los valores propios de cada una de las culturas. Los anclajes constituyen arraigos y/o posturas de contenido cultural, definidas a partir de los vínculos sociales, de los simbólico de la relación social intermediada por los roles asignados en una esfera de participación

entre lo público y lo privado. En tanto síntesis aprehensible de articulación social permite una caracterización cercana, construida a partir de lo cotidiano que es esencialmente praxis social y cultural.

El episteme de El Anclaje descansa en situaciones que se han vivido y que condicionan comportamientos posteriores. Con ello se puede significar que se acoje la idea que nuestra conducta en el presente tiene influencia en la experiencia vivida, y a ello llamaremos anclaje. A las mujeres nos han fabricado una forma de ser subordinada, dependiente y sin iniciativas, porque en todas las etapas de nuestra vida nos infligen la opresión.

Un correlato en un ejemplo del siglo XXI, y en concreto, de lo dicho se puede visibilizar claramente en el anclaje que recrea la vida de las familias en América Latina. Por ejemplo, ésta suele transcurrir con muchos hermanos que se reúnen en la casa de la abuela en donde realizan las actividades escolares y en donde se da el mayor de los intercambios entre hermanos, primos, tíos y abuelos. Cuando los abuelos se mueren, y en especial la abuela, poco a poco se va perdiendo la comunicación entre las familias. Esto tiene su explicación y/o correlato en la importancia que tiene la madre en las familias de América Latina. Al ya no estar la figura de la abuela se gesta un proceso que da origen a una nueva configuración caracterizada por una nueva figura materna que descansa en una de las hijas que se encarga de manera subordinada a las actividades constreñidas fundamentalmente en el espacio privado, del cuido y la protección de los otros.

Otro ejemplo que recrea la construcción de la mujer se observa en la obra El segundo sexo y tiene vigencia en el siglo XXI. En América Latina las familias numerosas tienen mucho que ver con el adoctrinamiento de la Iglesia que siempre se opuso al control de la natalidad que no fuese por los métodos naturales. Los pueblos de América Latina son profundamente católicos y estas ideas calaron a profundidad. Por tanto, el cuerpo de la mujer era una fábrica para la concepción de muchos hijos. El primero de ellos, si era "varón", se ofrecía para servir a Dios; otros hijos varones, se preparaban para el ejército y la política. Contrario a ello, las hijas "hembras" eran para el sostenimiento de las labores de la casa y servir a Dios.

Como se aprecia en el pasado y en el presente las mujeres somos el resultado de una construcción social que supone funciones con exclusividad. Si se continúa la mirada a las familias en América

Latina, es posible observar que hay una tendencia a ser numerosas aunque en el siglo XXI se ven sensiblemente disminuidas. Por lo general hay una hija que se encarga de la madre, por eso, no es sorpresa que una de las hijas de la familia no se case o se vincule amorosamente. Su tiempo lo dedica para ser la compañía de su madre, compartir los oficios "femeninos" que le ha tocado vivir. Suele acompañar a su madre y llegado el momento de la pérdida de la salud, adquiere roles de enfermera. Estas actividades propias de las mujeres van acompañadas de muchas otras que tienen que ver con la limpieza de la casa, la alimentación, el cuido de su padre, hermanos y sobrinos. Desde luego, me estoy refiriendo a las familias que tienen hija. En caso, que esto no haya sido posible, la historia es distinta y se repite en sobrinas e incluso nietas. Es de lo más infrecuente que lo asuma un hijo.

En los hogares venezolanos, y muchos tantos en nuestra región, la figura materna se erige con fuerza en la asignación de roles "femeninos" y crean un cordón umbilical que se comparte, en sus funciones, con otras mujeres de la familia en un proceso generacional. En ese sentido, se construye así tradiciones que cobran fuerza y que al paso de los años han sido de difícil erosión y cambio. Este aspecto tiene importancia porque permite comprender alguna de las barreras que tienen muchas mujeres para acceder a la educación como una vía que le permite lograr su formación y vinculación con la esfera de lo público. Ello sin dudas expresa una opresión de la que podemos liberarnos; ¿cómo?

La primera de ellas es que las mujeres adultas deben tener un trabajo independiente y que haga posible una independencia económica. Y la segunda que la lucha por la emancipación tiene que ser colectiva. A este respeto la obra de Simone de Beauvoir, al final del ensayo, la IV parte del segundo tomo que tiene un solo capítulo, señala vías de liberación, "Hacia la liberación": las vías propuestas son, primero, la independencia económica; segundo, la independencia afectiva ¿Cómo lograrlo? Mediante una educación igualitaria que nos lleve a alcanzar un mundo de iguales, donde las diferencias vengan por las características individuales y no por el sexo.

Un punto de encuentro para quienes desean una educación más creativa, solidaria y trasformadora de la sociedad es la creencia en el aula como lugar que permite el saber cómo un valor, con convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su

conducta. Los valores son las reglas de conducta y actitudes según las cuales nos comportarnos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Al nacer, los niños no son ni buenos ni malos. Con la ayuda de sus padres, educadores y de los que conviven con ellos, aprenderán lo que está bien y lo que está mal decir, hacer, actuar, vivir.

Los niños aprenden con el ejemplo. El ejemplo que dan sus padres en su forma de relacionarse con los demás, de pedir las cosas, de compartir mesa, asiento, de cooperar, de ayudar a los demás, de defender, de reclamar, de tolerar y aceptar. Si los padres no tienen paciencia con su hijo, ¿qué creen que el niño va a aprender? La responsabilidad que tienen los padres en la transmisión de los valores a sus hijos es crucial. Y en esta labor el aula es un elemento focal para la construcción de la ciudadanía.

Será precisamente la educación el camino que nos lleva a la independencia económica y se logra de acuerdo a De Beauvoir (1949) a través del trabajo: Gracias al trabajo la mujer ha franqueado en gran parte la distancia que la separaba del varón; únicamente el trabajo es el que puede garantizarle una libertad concreta. Tan pronto como deja de ser un parásito, el sistema fundado sobre su dependencia se derrumba; entre ella y el Universo ya no hay necesidad de un mediador masculino. (p. 675). Ese mediador masculino, proveedor ya no es necesario para transitar el camino hacia la libertad, entendida ésta a través de las nociones de libertad/situación, planteadas por De Beauvoir, cuando afirma que somos absolutamente libres, constitutivamente libres, pero la libertad se encarna en situaciones y las situaciones pueden favorecer o entorpecer nuestra actividad libre (López Pardina, 2009). Es decir, la situación es determinante de la libertad, pues no basta un espíritu libre, se deben considerar el conjunto de circunstancias en las que se encuentran las mujeres.

No obstante, asegura, en términos generales, que el trabajo en sí mismo, hoy no es libertad “La mayoría de los trabajadores son hoy día explotados. Por otra parte, la estructura social no ha sido profundamente modificada por la evolución de la condición femenina. Este mundo, que siempre ha pertenecido a los hombres, conserva todavía la fisonomía que le han dado ellos. No hay que perder de vista estos hechos, que constituyen la base de la complejidad de la cuestión del trabajo femenino” (De Beauvoir, 1949: 676).

Aun cuando el trabajo se presenta como una vía de independencia económica, ante la elección entre un trabajo en la fábrica y quedarse en casa, muchas prefieren la segunda opción, en tanto que, el trabajo en la fábrica, generalmente en calidad de obrera, no le permite alcanzar la tan anhelada independencia y además, sus tareas dentro de la fábrica no las exime de las interminables tareas del hogar, encontrándose atrapadas en los espacios privados, con espejismos de concreta participación en los espacios públicos.

Es de esperarse entonces que, muchas de las mujeres en el seno de una clase económica oprimida, no se permitan renunciar a los beneficios y bondades del apoyo masculino, dado que "está destinada a la galantería por el hecho de que su salario es mínimo, mientras el nivel de vida que la sociedad le exige es muy alto; si se contenta con lo que gana, no será más que una paria: mal alojada, mal vestida, le serán negadas todas las distracciones y hasta el amor mismo. (…) necesita agradar a los hombres para cuajar su vida de mujer. De modo que se hará ayudar: con eso cuenta cínicamente el empresario que le asigna un salario de hambre. A veces, esa ayuda le permitirá mejorar su situación y conquistar una verdadera independencia; a veces, por el contrario, abandonará su oficio para convertirse en una entretenida. A menudo acumula esfuerzos; se libera de su amante por el trabajo, se evade del trabajo gracias al amante; pero también conoce la doble servidumbre de un oficio y de una protección masculina. Para la mujer casada, el salario no representa, en general, más que un complemento; para la «mujer que se hace ayudar», es la ayuda masculina la que aparece como inesencial; pero ni una ni otra compran con su esfuerzo personal una independencia total" (De Beauvoir, 1949: 677).

Esta aseveración, nos deja en claro que, llegar a ser la mujer independiente no se presenta sino como una carrera de obstáculos, por una parte, tiene acceso al trabajo con el mínimo de salario; no obstante, por la otra, se le exige más de lo que tiene posibilidades de alcanzar, siendo mal vista si precisa conformarse con lo que le ha tocado e incluso quedar al margen del amor. Esa ayuda masculina, se plantea entonces como necesaria, pudiendo desencadenar en dos escenarios, el primero relacionado con el aprovechamiento efectivo de ese favor, para lograr una real independencia; el segundo, consiste en el abandono del oficio para quedarse entretenida. Se trata entonces de una especie de círculo vicioso. Una suerte de caminos que la llevan siempre al mismo sitio.

Se precisa entonces, entender las dos caras de la moneda, lo antes planteado indica tan solo un aspecto; la otra cara se vislumbra un tanto más positiva, "existe hoy un elevado número de privilegiadas que encuentran en su profesión una autonomía económica y social. Es de ellas de quienes se trata cuando se plantea la interrogante sobre las posibilidades de la mujer y sobre su porvenir. Por eso, y aunque todavía no constituyan sino una minoría, resulta particularmente interesante estudiar de cerca su situación" (De Beauvoir, 1949: 677).

Este 'hoy' que plantea la autora, se trata de lo que ocurría hace poco más de medio siglo. No obstante, hoy, sigue siendo una minoría de privilegiadas por cúmulo de nuevas situaciones que se suman. Tampoco ha cambiado el hecho que aún "no están tranquilamente instaladas en su nueva condición: todavía no están más que a mitad de camino. La mujer que se libera económicamente del hombre no se encuentra por ello en una situación moral, social y psicológica idéntica a la del hombre. La forma en que aborda su profesión y el modo en que se consagra a la misma dependen del contexto constituido por la forma global de su vida". (De Beauvoir, 1949: 677)

Reflexiones finales

El resumen perfecto de esta obra se refleja en su frase más famosa: No se nace mujer: se llega a serlo. En la primera parte de su obra El segundo sexo, se realiza un análisis regresivo. Beauvoir trató de comprender cuáles son las condiciones que han hecho posible que la mujer se considerara como el otro. Para este propósito se apoyó en una especie de encuesta a las ciencias, a la historia y a la mitología como construcciones culturales que han posibilitado esta alteridad disfuncional. De otro lado, y en su segunda parte, describe cómo viven las mujeres en su situación de seres oprimidos resignadas a vivir en la inmanencia. El correlato y transferencia es el reconocimiento de un escenario que hace de la sociedad patriarcal un contexto de violencia y diferencias.

Se debe apostar a una educación más creativa, solidaria y trasformadora de la sociedad. Tal y como se ha dicho, al nacer, los niños no son ni buenos ni malos. Con la ayuda de sus padres, educadores y de los que conviven con ellos, aprenderán lo que está bien y lo que está mal decir, hacer, actuar, vivir con la idea que es posible vivir en la igualdad dentro de las diferencias.

Es imperativo superar el patriarcado, la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, los niños y la ampliación de este dominio masculino sobre las mujeres y a la sociedad en general. En la sociedad patriarcal hay una desvalorizacion del lugar que ocupa la mujer; somos condicionadas a un segundo plano y cuando las mujeres han llegado al desplazamiento público la situación no cambia. Esto ocurre en una sociedad jerárquica con una economía de mercado neoliberal donde se encuentra en desigualdad de condiciones.

Referencias Bibliográficas

Amorós, Celia (1997). Tiempo de feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Ediciones Cátedra, Madrid.

De Beauvoir, Simone (1949). El Segundo Sexo, Siglo XXI, Buenos Aires.

Delgado de Smith, Yamile (2005). "Mujer y Manufactura en América Latina" en Cuadernos Americanos, No. 111, Vol. 3, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México, pp.25-32.

Delgado de Smith, Yamile (2007). Las mujeres trabajadoras de la frontera. En: Mujeres en el Mundo: género, trabajo, salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento (Delgado de Smith, Yamile y María Cristina Gonzales (Coord.). Universidad de Carabobo, Valencia, pp: 226- 286.

Delgado de Smith, Yamile (2008) El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género. Revista Estudios Culturales. Valencia. Pp:113

Delgado de Smith, Yamile y Maritza Rojas M. (2009) Mujeres en la ciencia: referencias mundiales y locales En: Mujeres en el Mundo: Ciencia, género, migraciones, arte, lenguaje y familia (Delgado de Smith, Yamile y María Cristina Gonzales (Coord.). Universidad de Carabobo, Valencia, pp: 37- 65.

González, María Cristina y Yamile Delgado de Smith (2007). Cotidianidad y violencia basada en género claves epistemológicas. Revista Venezolana de Estudios de la mujer. Caracas, pp: 117-134

Haraway Donna (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza. Universitat de Valencia, Instituto de la Mujer, Ediciones Cátedra, Madrid.

Huggins, Magally (2005). Género y Políticas Públicas y Promoción de la Calidad de vida: ILDIS, Caracas.

Mc Dowell, Linda (2000). Género, identidad y lugar. Ediciones Cátedra. Madrid.

Rubin, Gayle (1975). Tráfico de mujeres: Notas sobre la Economía Política del sexo. Revista Nueva Antropología, VII (30).

Stoller, Robert (1985). Presentations of gender. New Haven: Yale University Press.

Víveros, Mara (2004). "El concepto de "género" y sus avatares: Interrogantes en torno Ba algunas viejas y nuevas controversias". En Millan de Benavides, Carmen et. al (Ed.) Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo. Pontificia universidad Javeriana-Instituto Pensar, Bogotá. Pp:170-201.

CAPÍTULO 69

GÉNERO Y VIOLENCIA SIMBÓLICA

María Cristina González Moreno

Resumen

Sin lugar a dudas, la cultura occidental ha estado sellada por la violencia hacia la mujer. Poseedora de un poder precario eternamente heterodesignadas. En este escenario se ha venido ejerciendo la violencia contra la mujer de diferentes maneras y expresiones. El ejercicio de la violencia contra las mujeres se ejerce de dos maneras: Simbólica y concreta. La violencia simbólica está referida a la transmisión, reproducción y construcción de representaciones ideológicas que identifican y configuran la identidad de las mujeres. Los sistemas simbólicos son instrumentos de dominación, contribuyendo a imponer un orden social arbitrario con sus correspondientes esquemas y categorías, reproduciendo permanentemente la división desigual del orden establecido. Se obedece a una lógica del consumo, una lógica donde la imagen- representación se impone como realidad, una realidad genérica con su propia estética. Propósito: la cultura occidental ha estado sellada por la violencia hacia la mujer. Poseedora de un poder precario eternamente heterodesignadas. En este escenario se ha venido ejerciendo la violencia contra la mujer de diferentes maneras y expresiones. El ejercicio de la violencia contra las mujeres se ejerce de dos maneras: Simbólica y concreta. La violencia simbólica está referida a la transmisión, reproducción y construcción de representaciones ideológicas que identifican y configuran la identidad de las mujeres. Los sistemas simbólicos son instrumentos de dominación, contribuyendo a imponer un orden social arbitrario con sus correspondientes esquemas y categorías, reproduciendo permanentemente la división desigual del orden establecido

Palabras clave: Violencia simbólica, género, medios de comunicación.

A manera de Introducción

Nuestra cultura se sostiene sobre una estructura marcada por la violencia, en consecuencia, el orden social funciona como una poderosa máquina simbólica donde se legitima la dominación masculina apoyada fundamentalmente en la división social y sexual del trabajo. Para Bordieu (2000), el mundo social construye al cuerpo como una realidad sexuada y como principio de visión y de división sexuantes. La cultura de la masculinidad se sigue representando como la única macro-cultura posible a pesar de haberse decretado la muerte de los grandes relatos y el fin de la historia, esa que escribieron quienes han detentado históricamente el poder. Celia Amorós (1985) en la "La Razón Patriarcal", nos recuerda que las mujeres en la modernidad quedamos selladas al espacio de las idénticas, espacio donde no hay nada que repartir ni pactar. Ella tan solo es la mediadora del derecho, nunca su titular. Circunstancia que la condena a poseer solo un poder precario, con un destino siempre decidido por otros. Flax (1990), nos dice al respecto que tanto hombres como mujeres no tienen una posición igualitaria en la vida cotidiana, sino que esas relaciones son organizadas como formas variables de dominación.

La cultura mediática todo lo convierte en espectáculo, como una de las formas más contundentes de ejercer el poder transmitiendo contenidos ideológicos, imágenes, y una gran diversidad de formas narrativas. Hacer ver y hacer creer, son sus más evidentes premisas privilegiándose lo emotivo sobre lo intelectivo, lo mediático, lo primario, lo no mediado sobre lo distanciado, lo reflexivo, lo crítico. Se apela al imaginario social ese depósito de imágenes, representaciones obsesivas y fantasmales que el inconsciente colectivo significa, visibilizando fobias, pulsiones, deseos, sellos que se inscriben en un proceso de producción y de espectacularización de la violencia y de la domesticación Imbert (2001). Se obedece a una lógica del consumo, una lógica donde la imagen- representación se impone como realidad, una realidad genérica con su propia estética.

En este escenario se ha venido ejerciendo la violencia contra la mujer de diferentes maneras y expresiones El ejercicio de la violencia contra las mujeres se ejerce de dos maneras: Simbólica y concreta. La violencia simbólica está referida a la transmisión, reproducción y construcción de representaciones ideológicas que identifican y configuran la identidad de las mujeres. Los sistemas

simbólicos son instrumentos de dominación, contribuyendo a imponer un orden social arbitrario con sus correspondientes esquemas y categorías; reproduciendo permanentemente la división desigual del orden establecido. Esa relación de poder se naturaliza, sedimentándose en el aparato cognitivo como incuestionable e inmodificable. En síntesis, la violencia simbólica es una violencia amortiguada, insensible e invisible para sus propias víctimas. Su génesis es socio histórica y su perpetuación producto de la socialización. No hay poder simbólico sin una simbólica del poder. En consecuencia, el orden social funciona como una inmensa máquina simbólica que ratifica la dominación masculina.

Propósito:

Visibilizar a partir del lenguaje simbólico desplegado en anuncios publicitarios, la objetualización, cosificación y violencia que se ejerce contra las mujeres como expresión de unas relaciones marcadas por la división social y sexual.

La metódica

Se realiza una pesquisa cualitativa tomando como marco epistémico la perspectiva de género como matriz teórico conceptual, con el propósito de visibilizar desde el análisis de discurso la violencia simbólica desplegada en medios publicitarios. Se seleccionaron una serie de spot publicitarios donde la imagen de la mujer fue tratada desde la más clara misoginia. Desde una postura hermenéutica dialéctica se interpretaron las marcas ideológicas sexistas en cada uno de los mensajes desplegados. Un análisis de discurso con lentes de género como matriz teórico conceptual. El género es una categoría analítica que permite captar el sentido de prácticas y conductas sexistas tanto individuales como institucionales. Esta categoría pone en alto el valor heurístico abriendo interesantes caminos para visibilizar las iniquidades de género. La perspectiva de género nos permite rastrear la estratificación de la sexualidad y la consiguiente valoración social. Implica entender la relación entre hombres y mujeres como relaciones jerárquicas implicando desigual distribución del poder. El género encierra un sistema simbólico que asigna significados atribuyendo valor prestigio o desprestigio a los individuos en la sociedad. Una semiosis social que nos permite interpretar el sentido construido, focalizándose en las producciones simbólicas de los significados del lenguaje.

Las necesarias aproximaciones

La violencia de género se expresa en todos los espacios de la vida societal. En el espacio laboral, en el ejercicio de lo político, en la familia, en el sistema educativo, en el ámbito mediático, en el lenguaje, en la división social del trabajo, en la cotidianidad. En la red simbólica, la mujer se convierte en un objeto cuyo ser, es un ser percibido. Sin lugar a dudas, la dominación masculina tiene el efecto de colocar a las mujeres en un estado de permanente inseguridad y dependencia simbólica, ello queda claramente evidenciado en las publicidades seleccionadas. Para Bordieu (2000), una de las características constitutivas de la masculinidad, reside en la libido dominante bajo todas las formas específicas que reviste. Su argumentación parte de un anti-esencialismo que ataca directamente el orden patriarcal. Las significaciones y valoración del orden de los sexos, son en definitiva las que instituyen la diferencia sexual, operando en la oscuridad de la no conciencia, invisible e insensible para sus propias víctimas.

Sin lugar a dudas, el orden simbólico no es neutro, se ejerce desde dentro de los individuos, provocando un efecto de poder hipnótico. Al respecto Pierre Bordieu (2000), nos invita a responder a dos interrogantes bien pertinentes: ¿Estamos frente a la eternización de lo arbitrario? o ¿Estamos frente a la permanencia o al cambio del orden sexual? .El autor en su obra "La Dominación Masculina constata el significado de la violencia simbólica precisando las formas en que se ha impuesto la sumisión de la mujer.

La violencia simbólica no se produce en la lógica pura de las conciencias sino a través de esquemas de percepción, de apreciación y de acción los cuales constituyen los llamados habitus, inscritos éstos en los espacios de la subjetividad. En la visión del autor, la noción de habitus tiene una acción articuladora que pone en relación la estructura social, entendida ésta como construcción del espacio de las relaciones objetivas. Son prácticas sociales que los agentes desarrollan y a su vez principios generadores de las prácticas sociales.

"La violencia simbólica se realiza a través de un acto de conocimiento y desconocimiento situado más allá de los controles de la conciencia y la voluntad, en las tinieblas de los esquemas del habitus, los cuales son al mismo tiempo sexuados y sexuantes"(Bordieu, 2000, p. 27).

La violencia simbólica desplegada en los avisos publicitarios objeto de la mirada, es el producto de la asimilación de las clasificaciones de ese modo naturalizado de las que su ser social es el producto. Es una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos de manera perversa a través de una serie de estructuras sutiles de dominación. En este sentido, la inferioridad y la exclusión de la mujer, no son más que la asimetría entre sujeto y objeto en el espacio de los intercambios simbólicos, en las relaciones de producción, y en la reproducción del capital simbólico. Esta supra ideologización ha cruzado los sistemas culturales, ha impuesto políticas y creencias, ha demarcado estructuras sociales, raciales y sexuales.

El orden simbólico arraigado en los habitus, goza de una larga permanencia a lo largo de la historia, ya que existen unas estructuras objetivas que producen y reproducen los habitus de género. Son entonces irreversibles los habitus? Pienso con Bordieu que la salida está en la transformación de los agentes e instituciones que reproducen el orden genérico. De igual forma asumo con Lanz (1998), la necesidad de fracturar el sistema de representaciones construyendo una nueva sensorialidad que posibilite refundar la cultura. Todo esto pasa por quebrar el régimen social de representaciones reproducidas y sedimentadas por los mass media.

Sin lugar a dudas, el nuevo proyecto civilizatorio no puede generarse desde el espacio masculino. En el siglo XV ya Cristina De Pizán (2000. s/p), afirmaba: "Sólo saliéndose del orden simbólico de los hombres, y buscando un discurso cuya fuente de sentido estuviera en otra parte, sería posible rebatir y alejarse del pensamiento misógino imperante"

Se hace necesario ir desmontando los habitus, ir visibilizando lo que permanece no concientizado, ir trabajando con aproximaciones sucesivas para impactar la violencia en todas sus manifestaciones. Hay que desblindar los habitus con una acción política de resistencia permanente para superar los dualismos y de esta forma, desestabilizar la metafísica del género. Hay que construir una semiótica que abra nuevos espacios para decodificar los significados ocultos y los contenidos latentes. Hay que fracturar el entramando político-lingüístico que presupone que el sexo es dual. Hay que convertir lo personal en político como señala Millet (1975), politizar lo privado y conferirle a las relaciones privadas una categoría pública y política. Hay que objetivar la opresión propiamente simbólica, visibilizarla para poder concientizarla.

Lo que el patriarcado selló como esencia de su poder, hoy se ha modernizado en una masculinidad globalizada que controla, vigila, sanciona y castiga utilizando un discurso mediático mucho más sutil y menos desentrañable, una misoginia mucho más perversa y aniquiladora. La feminidad no es un espacio autónomo con posibilidades de igualdad, de autogestión o de independencia; es sencillamente una construcción simbólica y valórica que continúa reproduciéndose. Razón de peso para intuir que el espejismo de la igualdad en la diferencia aún está por verse, a pesar de los inmensos esfuerzos hechos por los movimientos feministas, y por la gran cantidad de acuerdos, leyes, convenciones que han suscrito los países en función de hacerle frente a la violencia simbólica hacia las mujeres.

La cultura androcéntrica ha permanecido prácticamente inalterable, el troquel de la cultura continúa siendo un fuerte cemento del sentido. No olvidemos que la fuerza simbólica, es una forma de poder que se ejerce directamente sobre los cuerpos de manera perversa a través de una serie de estructuras de dominación muy bien consolidadas y muy bien diseñadas. Una indiscutible asimetría entre el sujeto y el objeto en los espacios de los intercambios simbólicos, en las relaciones de producción y en la producción del capital simbólico. Al ser construida la mujer como objeto intercambiable, es decir en mercancía, deviene en una fuerza simbólica que arrasa con la vida. En esta economía de los bienes simbólicos, las mujeres son reducidas a la categoría de objetos de intercambio. El cuerpo de la mujer se convierte en un territorio sin ley.

El cuerpo de la mujer se convierte en el canal donde se consolidan toda una variada gama de juegos sociales, los cuales no operan en los espacios de las operaciones conscientes Bordieu (2000).

El cuerpo objetualizado se convierte así en espectáculo de masas, atravesado por tres tipos de registro: lo real, lo simbólico, lo imaginado. Destino que es permanentemente reforzado por los mass media, quienes se han convertido en promotores de la degradación de la mujer.

"La sociedad de consumo esa falsa transparencia de lo real que se reinscribe de manera especular en las relaciones humanas, controla todo el proceso de significación en provecho de la dominación" (Baudrillard, 1976, p. 29)

Como productores y reproductores de sentido, los mass media tienen el poder de mediatizar los hechos sociales, logrando que la cultura simbólica con la que funcionamos sea cada vez más travestida y sutil. La dominación masculina, convierte a las mujeres en objetos simbólicos colocándolas en un estado permanente de inseguridad corporal y dependencia simbólica.

Sería injusto no reconocer como los avances tecnológicos y la globalización de los medios, han posibilitado la creación de redes entre las diferentes organizaciones de mujeres en pro de la defensa de sus derechos. Se han creado medios alternativos de mujeres, grupos de monitoreo, defensorías, incorporación de la perspectiva de género en los códigos de conducta de los medios.

La discriminación sexista desplegada en toda una serie de anuncios publicitarios que se muestran en la presentación de este ensayo como ejemplo de la violencia simbólica a que somos sometidas las mujeres; no tiene otro sentido que crear una matriz de opinión, concientizar lo que aparece como normal y natural abriendo espacios de discusión a fin de ir consolidando un pensamiento crítico a partir de la toma de conciencia sobre la necesidad de despatriarcalizar los medios masivos de comunicación..

Muchas hojas pocas nueces

En la IV conferencia mundial sobre la mujer realizada en Beijing en 1995, se discutió ampliamente sobre el papel que juegan los medios de comunicación en perpetuar la subordinación de la mujer y por ende la violencia. La plataforma de Beijing, ofreció una invaluable oportunidad para visibilizar la problemática de las mujeres en el mundo. Se precisaron estrategias y definieron marcos regulatorios a ser suscritos por los diferentes gobiernos, organizaciones y demás instituciones a fin de enfrentar la violencia contra la mujer. Desde 1975 cuando se realizó la primera Conferencia Mundial sobre la Mujer, se comenzaron a vislumbrar interesantes planteamientos en torno a la imagen y posición de las mujeres en los medios de comunicación. Se instó a los países a evitar imágenes estereotipadas de las mujeres en los medios. Posterior a Beijing, se crea el Women Watch para avalar los alcances, impactos y dificultades de los acuerdos sellados en China. El organismo en referencia, señalaba la existencia de pocos logros en lo referente a la utilización de la imagen de la mujer.

La Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), aprobada por la ONU en 1979 focalizó todos sus esfuerzos hacia las distintas formas de discriminación que ocurren tanto en la esfera de lo público como en lo privado. La CEDAW es el principal instrumento jurídico a nivel internacional que promueve la igualdad de las mujeres. Señala la convención que los Estados que la ratifican, deben promulgar leyes nacionales que prohíban la discriminación, recomendando medidas especiales y disposiciones para modificar las marcas ideológicas que perpetúan la discriminación de la mujer. En 1992, la CEDAW publica la recomendación 19, donde se incluye la violencia basada en el sexo reconociéndose que este tipo de violencia, es una forma de discriminación que inhibe el ejercicio de los derechos y libertades de las mujeres. En 1999 se aprueba el Protocolo Facultativo de la CEDAW, como instrumento jurídico allí se establecen los procedimientos para formular las denuncias sobre violación a la convención por parte de los diferentes estados que la ratificaron. Prohíbe la CEDAW entre otros aspectos, cualquier forma de estereotipo o prejuicio de rol de género y estipula que los gobiernos, deben tomar medidas apropiadas para suprimir todas las formas de discriminación contra la mujer.

El Programa de Acción de Viena (1994), deja sentada la importancia de los medios de comunicación en la promoción de los derechos de los hombres y las mujeres. Se creó una relatoría sobre la violencia contra la mujer la cual tuvo como función recopilar información sobre diferentes formas de violencia, identificando aquellos Estados donde la problemática es de cuidado.

En 1994, se firma la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar, la Violencia contra la Mujer (Belem do Pará). Los estados parte, estuvieron de acuerdo en señalar que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales; limitando total o parcialmente el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades. Esta convención tiene carácter vinculante lo que obliga a los Estados parte que la ratifican, a tomar acciones que van desde la adecuación de la legislación interna, hasta la asignación de recursos técnicos y financieros para garantizar su implementación. Las personas e instituciones pueden acudir ante la Corte Interamericana de los Derechos Humanos para formular las denuncias.

En 1995, se organizó en Canadá un proyecto de monitoreo mundial de los medios de comunicación en el proyecto participaron 71 países con muy pocos resultados halagadores. Citamos algunas experiencias que se han venido dando en torno a la temática: Mujeres, medios y redes. En Zambia por ejemplo, se vienen desarrollando programas de capacitación para concientizar a los medios de comunicación sobre la necesidad de una programación con perspectiva de género, libre de estereotipos y de violencia. En Argentina, existe un premio a la publicidad no sexista, en los países Nórdicos, se han estado formando profesionales de los medios en asuntos de género y bajo el lema: "Visibilizar las cuestiones de género es un buen negocio", han ido logrando generar una interesante matriz de opinión sobre el tema. En Canadá se han vetado programaciones con alto contenido sexista, en Jamaica se ha impuesto el lema: "Terminar con el silencio de género en los medios". Las diferentes radios comunitarias en Perú, Bolivia, Uruguay, Argentina, Brasil han logrado incluir programaciones con perspectiva de género. Pakistán e India hacen esfuerzos por crear una plataforma de monitoreo sobre la programación de los medios.

Otra iniciativa de gran relevancia, ha sido la creación en 1996 del Fondo Fiduciario de apoyo a las Acciones para Eliminar la Violencia contra la Mujer (UNIFEM), dentro de sus objetivos está el de identificar y apoyar las iniciativas locales, nacionales, regionales e internacionales, para prevenir y eliminar la violencia contra la mujer en todas sus formas. El fondo es reconocido como un mecanismo multilateral que provee ayuda financiera a proyectos innovadores en diferentes partes del mundo. La Organización Panamericana de la Salud (OPS), viene impulsando el programa "Mujer Salud y Desarrollo", siendo la violencia un área fundamental de intervención. En año 2001 organizó un simposio sobre: "Violencia de género, Salud y Derechos en las Américas". El norte de encuentro no fue otro que el de ubicar la violencia de género en las agendas públicas de los países. El balance de las Naciones Unidas y el resto de organismos internacionales, han constituido un importante aporte para el abordaje de la violencia en todas sus manifestaciones.

Con el nombre de Beiing+5, se conoce a la convención celebrada en New York (2000), cinco años después del encuentro en China, el lema de este encuentro fue: "La Mujer en el año 2000 Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz". Dentro del cuerpo de recomendaciones se hizo hincapié en la necesidad de incorporar la perspectiva de género en los medios de comunicación. Por su parte, la Declaración de Acción de Durban en Sudáfrica (2001), ratificó el papel que juegan los medios

en la lucha contra la discriminación exhortando a los medios de comunicación a evitar los estereotipos sexistas de cualquier índole. En marzo del 2003, se realizó la 47 sesión de la Comisión de las Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer, allí se reafirmó la importancia no solo del acceso de las mujeres a los medios de comunicación, sino la necesidad de generar acciones sobre la creciente explotación sexual femenina .En la Cumbre Mundial sobre la Sociedad de la Información celebrada en Ginebra en el 2003 y en Túnez en el 2005, se hicieron entre otras recomendaciones la incorporación del enfoque de género en la programación de los medios; así como visibilizar e incluir a la mujer en la sociedad del conocimiento y de la información.

En las Américas, han aparecido toda una serie de instrumentos jurídicos para sancionar y prevenir la violencia contra la mujer. El ritmo y profundidad de estos avances han sido muy heterogéneos. Lo reciente de todos los marcos regulatorios en nuestras geografías, nos lleva a intuir la existencia de dificultades para el cumplimiento de los compromisos. La violencia contra la mujer por las dimensiones que ha cobrado en nuestras geografías ha pasado a ser considerada un problema de salud pública.

En Venezuela existen toda una serie de instrumentos legales en pro de la defensa de los derechos de la mujer. El país ha suscrito todos los acuerdos internacionales, en función de erradicar la violencia contra la mujer en todas sus manifestaciones. Los logros son aún incipientes. Huggins (2005), recopila una serie de datos relacionados con la violencia hacia la mujer en Venezuela, los cuales confirman lo sinuoso del camino hacia el logro de la equidad de género. A pesar de contar el país con una Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión, se sigue infringiendo la ley sin que el Estado concrete acciones contundentes en contra de los medios de comunicación; los cuales siguen promoviendo imágenes estereotipadas de la mujer. Tenemos una Constitución elaborada con perspectiva de género, una Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer, una Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de Violencia, y por supuesto, la adhesión del país a todos los acuerdos internacionales en materia de derechos humanos de la mujer.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, hay varios artículos que garantizan a mujeres y hombres la posibilidad de actuar en igualdad en todas las áreas de desarrollo del país. Mencionamos los artículos 21-62 y 88 donde queda claramente expresada la igualdad de género.

Es de hacer notar que todos los acuerdos suscritos por el Estado Venezolano tienen jerarquía constitucional, lo que significa que deben convertirse en políticas públicas.

Referencias bibliográficas

Amorós, C. (1985). Hacia una Cultura de la Razón Patriarcal. España: Anthropos

Baudrillard, J. (1976). La Génesis Ideológica de las Necesidades. España: Anagrama.

Bordieu, P. (2000. La Dominación Masculina. España: Anagrama

De Pizán, C. (2000). La Ciudad de las Damas. Madrid: Ciruela

Flax, J. (1989). Psicoanálisis y feminismo. Pensamientos fragmentarios. España: Cátedra

González, M. (2004). Hacia una Educación no Sexista. En IV Jornada de Investigación Universitaria de Género. Maracay, 14 y 15 de Julio, pp. 135-139

Huggins, M. (2005). Género y Políticas Públicas y Promoción de la Calidad de Vida. Venezuela: Ildis.

Imbert, G. (2001). Figuras arcaicas en el discurso Postmoderno. En III Jornadas de Televisión. Paris, 5, 6, y, 7 de Septiembre, pp. 69-79.

Informe Sombra (2006). Comité de seguimiento de la aplicación de la Convención para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer. Venezuela: Autor

Lanz, R. (1998). Razón y Dominación. Contribución a la teoría Crítica de la Ideología. Venezuela: UCV

Millet, K. (1975). Política Sexual. México: Aguilar

Organización de Estados Americanos (1994). Convención Interamericana para Prevenir, Castigar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. Washington: Autor

Organización de las Naciones Unidas (1993) Declaración y Programa de Acción de Viena: Autor

Organización de las Naciones Unidas (1995) Declaración y Plataforma de Acción adoptados por la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer: Autor

Organización de Estados Americanos. (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem de Pará. Brasil: Autor

Organización de Naciones Unidas (1999) Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer. Washington: Autor

República Bolivariana de Venezuela. (2006). Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer. Observaciones Finales. 34 Periodo de sesiones. Venezuela: Autor

República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial N° 5443. Venezuela:

CAPÍTULO 70

EL TRABAJO DE LAS MUJERES
O LA PERMANENCIA DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Aura Adriana Delgado
Fabiola C. Rondón
Themis E. Sandoval

Resumen

Durante los últimos años organismos nacionales e internacionales han fortalecido las iniciativas tendientes a aminorar la desigualdad e inequidad como un mandato para conseguir que los derechos humanos, estén al alcance de todos y todas. Éstas iniciativas han hecho eco en gobiernos, promoviendo la igualdad y la equidad entre hombres y mujeres en diversas áreas y el ámbito laboral no escapa de este mandato. Sin embargo, aún persiste un fenómeno que impacta negativamente la vida de las mujeres: la división sexual del trabajo. En tal sentido la presente revisión tiene como propósito analizar la permanencia de dicho fenómeno en la vida de las mujeres "trabajadoras". Para ello se recurrió investigación documental, de nivel descriptivo. El análisis da cuenta de que la división sexual del trabajo se ha convertido en una división de géneros, la construcción social, histórica y simbólica de la interpretación que organiza a la sociedad en tomo a la división funcional de los sexos y la forma como los sujetos viven su experiencia, persiste a pesar de la denuncia y esfuerzos realizados por grupos académicos, feministas y progresistas. El abordaje de esta revisión, se justifica en la medida que su socialización contribuya con la transformación de las estructuras androcéntricas que dominan aún en gran parte el mundo laboral, permitiendo avanzar hacia estructuras sociales más equitativas. Los cambios producidos en el mundo del trabajo no se han acompañado por cambios significativos en los roles dentro del hogar, ya que sobre las mujeres recae el trabajo doméstico no remunerado.

Palabras clave: Mujeres, división sexual del trabajo, segregación ocupacional por sexo, equidad.

Introducción

Cuando se aborda la temática del trabajo de las mujeres, el primer planteamiento que surge es, ¿a cuál trabajo se refieren? ¿Al remunerado y visible, o al no remunerado e invisible? A nivel mundial y Venezuela no escapa a esta realidad, se destaca el hecho de que las labores domésticas recaen sobre las mujeres. Todavía, la labor de las mujeres en el hogar no es reconocido como un trabajo propiamente dicho o como el realizado por los hombres en sus sitios de empleo.

Para muchas autoras, la división sexual del trabajo es el núcleo motor de la desigualdad entre hombres y mujeres, pues el menor estatus jerárquico otorgado a los trabajos de las mujeres con respecto al de los hombres, afecta negativamente la forma en la que los hombres ven a las mujeres y las mujeres se ven a sí mismas, reforzando los patrones de autoridad y poder de los primeros sobre las segundas en todos los ámbitos de la vida pública y privada (Rubin, Jane; Denman Catalina y Grijalva Gabriela; 2006). Esto se evidencia en el ámbito laboral, indistintamente del sector y del nivel del trabajo que desempeñen las mujeres.

Es un hecho cierto que las mujeres no han participado en el ámbito laboral y económico del mismo modo que lo han hecho los hombres, por el contrario, se observa que a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes entre hombres y mujeres. Mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas: el rasgo básico reside en que el trabajo doméstico recae fundamentalmente sobre las mujeres. En este orden de ideas, a los hombres se les caracteriza por ser considerados como *los hacedores del trabajo productivo,* entendido éste como el quehacer que transforma el mundo y al cual se le asigna una remuneración económica, un valor que se traduce no solo en dinero sino también en bienes, poder, toma de decisiones, libertad de movimientos, de expresión; se les ubica en el mundo público: la empresa, la fábrica, la política, las calles. En tanto a las mujeres se les caracteriza por el trabajo reproductivo: *la procreación y reproducción de la especie humana* que hace posible la transformación de las sociedades. Esta labor es considerada inherente a la naturaleza humana de la mujer y no se le asigna ningún valor que se traduzca en dinero, en poder, en derechos; se les limita a lo privado, al hogar, a la casa, a los hijos, a la familia. (Delgado, Aura A, 2009).

Las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en iguales condiciones que los hombres, sino que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones, no ocupan los puestos directivos de una forma equitativa. De este modo, las mujeres quedan en una situación de desventaja muy importante que conlleva desigualdades e injusticias sociales.

Uno de los factores que ha influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres ha sido la propia concepción del trabajo como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. Este hecho ha ocasionado la asociación directa entre el trabajo realizado por las mujeres con actividades de poco valor y poco reconocimiento social, percepción que se ha trasladado también al mercado de trabajo y que ha provocado que las mujeres ocupen determinados empleos específicos, generalmente peor remunerados y en categorías inferiores a los realizados por los hombres.

El factor cultural, incluyendo los estereotipos dominantes relativos a las actividades y las funciones propias de hombres y mujeres, influye directamente en la situación familiar, laboral y social de ambos sexos. El problema radica en que las prácticas discriminatorias habitualmente son percibidas como una situación común y generalizada en la sociedad, y por tanto, consideradas como un hecho normal. De esta forma las estructuras estereotipadas y discriminatorias que se observan en el entorno social y familiar son fácilmente trasladables y reproducibles (aunque sea de forma sutil) en el ámbito laboral para las mujeres.

En tal sentido el propósito de esta revisión documental es analizar si a pesar del esfuerzo realizado desde distintos sectores, la división sexual del trabajo constituye aún una realidad para las mujeres. Para ello se describen las posiciones de diversas especialistas en dicha materia, con miras a visibilizar aspectos de necesaria reflexión.

Análisis-Disertación

Bonaccorsi, Nélida (1999), afirma que se acostumbra a mencionar el concepto neutro de clase trabajadora sin hacer ninguna referencia al sexo de los actores sociales, como si el lugar en la producción fuese un elemento unificador que comprendiera una serie de comportamientos y

actitudes. Es decir, la *invisibilidad* del trabajo de la mujer se perfila en su doble dimensión. La misma autora señala que la división sexual del trabajo se ha convertido en una división genérica sesgada de subordinación, prestigio y poder, y que dicha división se refleja en la discriminación efectuada en el trabajo asalariado. En tal sentido ahonda en el tema al afirmar:

> La división sexual del trabajo practicada en la mayoría de las sociedades y realizada en sus inicios para poder conseguir un mayor rendimiento en la producción y reproducción se fue convirtiendo con el tiempo en una herencia cultural-ideológica entendida como división de subordinación y fundamentada como lo *natural.* Si bien la fuerza física de los individuos fue una forma de división sexual del trabajo, -caza/ guerra para los hombres y recolección/ reproducción para las mujeres-, en épocas de tecnología la avanzada donde no es necesario la fuerza física sino la habilidad, la eficiencia y la responsabilidad, la división sexual del trabajo continúa con pautas primitivas. La distribución de roles se asienta en la separación entre el trabajo remunerado, identificado como productivo, y el trabajo doméstico definido como improductivo. Estos dos tipos de trabajos tienen consecuencias de envergadura en el mercado laboral. Por un lado, en la valoración pensada en términos monetarios y por el otro, en la imposibilidad de las mujeres de acceder a cargos considerados tradicionalmente masculinos (p.87).

En consecuencia la división sexual del trabajo se convierte en una división de géneros. Por tanto construcción social-histórica-simbólica de la interpretación de las distintas anatomías de los sexos, que organiza a la sociedad en tomo a la división funcional de los sexos y la forma como los sujetos viven su experiencia. En esta etapa post-industrial cada vez más las mujeres tienen que entrar en el mundo del empleo remunerado para asegurar la supervivencia de la familia. Se abren posibilidades de inserción femenina en el ámbito público, pero no en igualdad de condiciones, esta desigualdad marca la continuidad patriarcal existente en la división sexual del trabajo doméstico y salarial.

Bonaccorsi, Nélida (1999), ha clasificado las tareas del hogar que realizan las mujeres en:

Tareas reproductivas: Relacionadas con procreación, educación, socialización.

Tareas domésticas: Relacionadas con mantenimiento de la ropa, comida, compras, limpieza.

Tareas burocráticas: Relacionadas con los servicios, las instituciones.

Tareas asistenciales: Asociadas al cuidado de las personas enfermas, ancianas o discapacitadas.

Ciertamente, todas estas actividades se realizan en forma gratuita, sin percibir salario alguno por lo tanto no son contabilizadas en el volumen de la fuerza de trabajo de las personas económicamente activas de un país. Si el conjunto de labores y capacidades que conforman la producción femenina se incluyeran en la esfera remunerada posibilitaría su valoración en el mercado laboral.

Algunos de los planteamientos útiles para reconocer las actividades de las mujeres en el trabajo se realizan a partir de la división sexual que del trabajo se hace en cada sociedad. Para describir esta división Da Gloria, María (2000), plantea que se deben percibir:

> a) las atribuciones, tareas concretas y roles desempeñados por cada sexo son distintos en las diversas cultura humana; b) sin embargo, prácticamente en todas las culturas las mujeres ocupan puestos y desempeñan funciones subordinadas o socialmente menos valorizadas que las que realizan los hombres, es decir, la división del trabajo es asimétrica y jerárquica; c) las asignaciones genéricas derivadas de las funciones femeninas como reproductoras Biológicas, y la dicotomía que se establece entre las esferas producción/ reproducción han sido señaladas como uno de los elementos determinantes en la explicación de esta asimetría (p.57).

En consecuencia los tres grandes ejes que Da Gloria, Mª (2000), plantea para abordar la condición femenina y la división sexual del trabajo son:

a) La nueva organización de la producción bajo el capitalismo y el *éthos* del trabajo como uno de sus soportes ideológicos fundamentales.
b) Las doctrinas de la Ilustración y los liberales, que buscaron romper el orden estamentario anterior, consolidar la concepción de la sociedad basada en la libertad del mercado, la organización social fincada en los principios de igualdad y el surgimiento de la figura del ciudadano como fuente del poder y representatividad política.
c) El marxismo como la crítica más radical del funcionamiento y de los principios ideológicos del capitalismo.

Señala además que el origen de la división sexual del trabajo en el capitalismo, se encuentran los procesos productivos que separaron el hogar del trabajo, producto del industrialismo. La separación entre las actividades productivas y las domésticas estableció una dicotomía en las nuevas formas de división sexual del trabajo (Da Gloria, Mª. 2000).

En tal sentido es oportuno destacar en concordancia con Carrasco, Cristina (2003), que la incorporación de las mujeres al trabajo se ha convertido en tema de debate en sector académico durante los últimos años, debido fundamentalmente a dos razones:

> La creciente participación de las mujeres en el trabajo de mercado que ha hecho visible la tensión entre los tiempos de cuidados y las exigencias del trabajo mercantil, y los procesos de flexibilización del tiempo de trabajo impuesto básicamente desde las empresas, que exige cada vez mayor movilidad y disponibilidad horaria de las trabajadoras y trabajadores (p.157).

Carrasco, Cristina (2003), afirma que los tiempos de trabajo constituyen "una expresión visible de los fundamentos del sistema social y económico" manifestando una tensión entre dos objetivos a simple vista contradictorios, por un lado, la obtención de beneficios y por otra parte el cuidado de la vida humana. Esto ha traído como consecuencia que la participación social de hombres y mujeres en la producción y en la reproducción haya sido y sea desigual. La división sexual del trabajo que organiza las relaciones entre los sexos sobre una base social, ha asignado en forma prioritaria a los hombres el trabajo productivo (espacio público) y el reproductivo (espacio privado) a las mujeres.

Un aspecto a considerar de acuerdo con Arriagada, Irma (1994), es la segregación ocupacional por género, la cual se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas, y que se denomina como segregación horizontal. Además, si adicionalmente las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, esto constituye un tipo de segregación vertical. Esta segregación constituye la institucionalización de la división sexual del trabajo.

De acuerdo con la OIT (2004), lo principales factores que contribuyen a la segregación ocupacional en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo *masculino* o *femenino* y la desigualdad de género presente en la educación y la formación, que conduce a los dos sexos a ser orientados (o a orientarse ellos mismos) hacia profesiones y trabajos diferentes.

> En muchos países prevalece aún la segregación profesional por razones de sexo en los empleos profesionales, aunque la amplitud del problema varía de un país

> a otro, y de un empleo a otro. Tradicionalmente, la ingeniería, las ciencias físico-químicas, la justicia, el derecho y la administración de los servicios de salud son considerados como empleos *masculinos* y el trabajo de bibliotecarias, enfermeras y docentes (especialmente en la instrucción primaria) son considerados como empleos *femeninos*. Este fenómeno es llamado "segregación ocupacional horizontal (p.24).

Incluso señalan que en los empleos donde predominan las mujeres existe también una *segregación ocupacional vertical*, donde es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados. Los nuevos campos donde las mujeres se abren camino en empleos no convencionales en algunas partes del mundo incluyen las tecnologías de la información y las comunicaciones y el ámbito jurídico.

Los datos aportados por la OIT, indican que a pesar del lento pero constante aumento del porcentaje de mujeres profesionales en la empresa, la naturaleza de las opciones profesionales de las mujeres continúa impidiéndoles progresar en las jerarquías de las organizaciones en las que ellas trabajan. Ellas ocupan entonces empleos que son considerados como "no estratégicos", más que puestos operacionales que les permitan una experiencia integral concreta de dirección conducente a puestos de dirección más altos. Así, se convierten efectivamente en personal de apoyo para sus colegas masculinos estratégicamente mejor posicionados. Todo lo cual está en concordancia con la propuesta de estudio que desarrollamos.

Otra definición es la postulada por Amarante, Verónica y Espina, Alma (2001), quienes señalan:

> La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación. La manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical (p.35).

En este orden de ideas, De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000), agregan:

> El carácter de una estructura laboral, da cuenta de la medida en que las ocupaciones que la integran se escinden en masculinas y femeninas, en que hombres y mujeres se encuentran concentrados, separados, en actividades

> dominadas por miembros de sus propio sexo…el problema reside en que tal separación no es neutra, sino que acarrea consecuencias dispares para unos y otras en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos y las posibilidades de movilidad social que ofrecen; consecuencias que colocan sistemáticamente a las mujeres en una situación de desventaja respecto a los hombres (p.653).

Ahora bien, dependiendo del enfoque teórico que se utilice, se plantea cuáles son las causas de la segregación ocupacional:

La teoría económica, neoclásica de capital humano, señalan que los trabajadores y empleadores identificarán dos fuentes, factores del lado de la oferta y otra del lado de la demanda, pero siempre considerando la formación del capital humano.

Otra teoría ubicada también en la corriente neoclásica, denominada de la discriminación estadística, se basa en el supuesto de que los empleadores toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos para predecir la productividad de los trabajadores.

En otra explicación coinciden la teoría feminista y otras corrientes, y en ella se plantea que la concepción de género es la base de la construcción cultural de lo femenino y lo masculino, sustentado en elementos históricos culturales, para diferenciarlos.

Para referirnos a la División Sexual del Trabajo, tomaremos como referentes cuatro escuelas o enfoques que parten de distintas perspectivas de acuerdo a lo expresado por Gil, Mª (2005).

Escuela del Pensamiento Antropológico: Se sustenta únicamente en lo biológico .Uno de sus precursores fue Levi-Strauss, quien sugirió que la división del trabajo entre los sexos es un mecanismo que fomenta "un estado de dependencia recíproca entre los sexos y jerárquica" Ortner (1972) otro precursor de esta corriente sostiene que la división sexual del trabajo se sitúa en el confinamiento de las mujeres a la esfera doméstica y a la maternidad

Escuela Feminista Revisionista: Esta escuela es en extremo culturalmente relativista y sostiene que no podemos estar seguros de que la división sexual del trabajo tienda a establecer la supremacía masculina.

Escuela Variacionista: Este enfoque intenta comparar sociedades para aislar las variables que coincidan con una mayor o menor autonomía en las mujeres. Esta escuela sugiere que la estratificación sexual aumenta en coincidencia con un proceso general de estratificación social

Enfoque reproductivo y económico productivo: Surge en la década de los ochenta y plantea un cambio de perspectiva para abordar la división sexual del trabajo. Este cambio contribuiría a que los estudios sobre el trabajo de las mujeres se replanteen desde una óptica producción-reproducción; además plantea una reconceptualización de las categorías de producción, trabajo, fuerza de trabajo que eliminen el sesgo ideológico que tiende a subvalorar el trabajo de las mujeres.

La variable cultural (expresada a través de diferentes estereotipos de carácter sexual) también se presenta como una teoría consistente a la hora de explicar la segregación de hombres y mujeres en determinados trabajos y actividades. (Ribas, Mª Antonia, 2004).

> Mientras las teorías de origen neoclásico consiguen únicamente describir las cuestiones de orden sexual y su incidencia en el mercado de trabajo, las teorías que integran elementos de carácter sociológico y cultural se presentan como teorías válidas para explicar las causas de la mayoría de las diferencias laborales que se observan actualmente entre hombres y mujeres. (p.3).

Reflexiones finales

Está claro que mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni ejecutan las mismas tareas, el rasgo básico radica en que el trabajo doméstico recae primordialmente sobre las mujeres. Esta situación es esencialmente preocupante debido a que son las mujeres quienes en general se ocupan de los hijos. Las mujeres que acceden al mercado laboral tampoco lo hacen en igualdad de condiciones que los hombres, las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones. Las mujeres no han participado en el ámbito laboral del mismo modo que lo han hecho los hombres, por el contrario, lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes.

Uno de los elementos que ha influido en la permanencia de la división de tareas entre hombres y mujeres, ha sido la concepción del *trabajo* como actividad remunerada efectuada fuera del hogar,

en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que permanecen desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. El hecho de entender el trabajo realizado por las mujeres, con actividades de poco valor y reconocimiento social, se ha trasladado al mercado de trabajo y ha generado que las mujeres ocupen determinados empleos y cargos, generalmente en niveles inferiores a los de los hombres y con menor remuneración. La mujer triplica el tiempo que el hombre dedica a las tareas domésticas. Los hombres cuentan en casa con una mujer que resuelve lo doméstico, a diferencia de las mujeres ya que la división sexual del trabajo sigue presente en el seno familiar, realice o no la mujer un trabajo remunerado. Las mujeres siguen encargándose casi exclusivamente de las tareas domésticas.

La presencia de una doble jornada para las mujeres, consecuencia de la división sexual del trabajo, conlleva una serie de consecuencias físicas y mentales, afectando la salud de las mujeres y su calidad de vida. La asignación de tareas por sexo persiste. Los horarios laborales no son compatibles con la vida familiar, por tanto el trabajador ideal es masculino. El ejercicio de la maternidad y las responsabilidades familiares perjudican a las mujeres y benefician a los hombres por la creencia de que las mujeres afectaran sus funciones y los hombres trabajarán con más ahínco para mantener a la familia. Las funciones realizadas por las mujeres en el hogar, no pueden quedar desiertas y como no existe ningún medio para cubrirlas, se mantiene la exigencia de que lo siga haciendo ella, o sea la responsable de supervisar a quienes le asisten con dichas labores. La principal manifestación de la división sexual del trabajo, es la despreocupación de la mayoría de los hombres con relación a la crianza de sus hijos y al cuidado de su vida propia y la ajena.

Los cargos en las organizaciones se distribuyen de acuerdo a la socialización de los roles de género y los papeles sexuales socialmente aceptados. Los mal llamados “instintos” son aprendidos y desarrollados para garantizar que las funciones se mantengan. Los hombres carecen de dichos *instintos.* La situación encontrada y descrita tiene su basamento en la existencia de múltiples factores que han influido en la perpetuación de la división de tareas entre hombres y mujeres, siendo la más resaltante la concepción del *trabajo* como actividad remunerada realizada fuera del hogar, en contraposición a las actividades domésticas no remuneradas que han quedado desvalorizadas y relegadas a un plano inferior. En este sentido Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000) sostiene que a pesar de los esfuerzos significativos para validar e integrar el trabajo doméstico y extra-

doméstico, todavía prevalece una visión segmentada y fragmentada del trabajo femenino.

En este orden ideas, coincido con Nuño, Laura (2008) al afirmar que la incorporación de las mujeres al espacio público y las transformaciones familiares que de ello se han derivado, se han visto acompañadas de una resistencia al cambio de los varones con respecto a su rol productivo, por lo que la distribución de responsabilidades domésticas sigue recayendo mayoritariamente en las mujeres en consecuencia, la responsabilidad del trabajo doméstico es una condición común a todas las mujeres cualquiera que sea la actividad que desarrollen, su formación o nivel social.

Referencias

Amarante, Verónica y Espina, Alma. (2004). La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados: Uruguay 1990/2000.en *Desarrollo Económico* 44, Abril-junio 2004: 109-129. www.biblioteca.eclac.org/ record=b1090000*S0spi

Arriagada, Irma (1994), Transformaciones del Trabajo femenino urbano. En *Revista de la Cepal No 53*, agosto. Santiago de Chile.

Bonaccorsi, Nélida. (1999). El trabajo femenino en su doble dimensión: doméstico y asalariado La Aljaba, segunda época Revista de Estudios de la Mujer Volumen IV Buenos Aires: Universidad Nacional de Luján.

Carrasco, Cristina. (1991). El trabajo doméstico. Un análisis económico. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Madrid: Colección Tesis Doctorales.

Carrasco, Cristina. (2003). La sostenibilidad de la vida humana. ¿Un asunto de mujeres? Utopías, nuestra bandera: Revista de Debate político. N° 195 (p.151-173)

Da Gloria María. (2000). Las Campesinas y el Trabajo Rural en México de fin de Siglo. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México: Dirección General de Fomento Editorial.

De Oliveira Orlandina y Ariza Marina. (2000). "Trabajo Femenino en América Latina: Un recuento de los principales enfoques analíticos" en De la Garza Toledo, Enrique (coordinador) *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*. Ciudad de México: El Colegio de México & Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales & Universidad Autónoma de México & Fondo de Cultura Económica.

Delgado, Aura Adriana. (2007). Género, Salud y Trabajo: Varias miradas, una sola perspectiva. En: Delgado de Smith, Yamile y María Cristina Gonzáles (Coord.) *Mujeres en el Mundo. Revoluciones, dictaduras, trabajo, religión y Poesía.* Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo. (p. 287-306).

Gil, María Rosario. (2005). La dialéctica mujer-empleo: Análisis de una realidad social, política laboral y educativa. Málaga: Ediciones Aljibe.

Nuño, Laura. (2008). La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo: El tratamiento de la conciliación de la vida familiar y laboral y sus consecuencias en la igualdad d de género. Tesis Doctoral. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid, España.

Oficina Internacional del Trabajo. (2004). Romper el Techo de Cristal, las mujeres en puestos de dirección. Ginebra.

PNUD (2014) Aportes para el desarrollo humano en Argentina 2014: Género en

el trabajo: brechas en el acceso a puestos de decisión. 1a ed. Buenos Aires: Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo -1. Estudios de Género. 2. Desarrollo Humano.

Ribas, María Antonia. (2004). Desigualdades de Género en el Mercado Laboral, un problema actual. Universitat de les Illes Balears. CIRIEC.

Rubin-Kurtzman, Jane R; Denman Champion, Catalina A. Grijalva Monteverde Gabriela. (2006). Cambios en el mundo del trabajo y la salud de las mujeres: una revisión desde América Latina. Sonora: El Colegio de Sonora.

CAPÍTULO 71

MUJERES EMPRENDEDORAS EN EL MUNICIPIO SAN DIEGO. UNA OPCIÓN ECONÓMICA

Belkis Zoraida Tovar

Resumen

En Venezuela, ante el desempleo, circunstancias económicas adversas, y la necesidad de sustento, el emprendimiento podría ser una opción económica para la mujer, en la medida que permite comenzar proyectos productivos con los que pueda generar sus propios recursos y por ende mejorar su calidad de vida. En el estado Carabobo, la investigación se realizó en el municipio San Diego, siendo el centro de interés el emprendimiento ejercido por las mujeres en el mencionado municipio. Dentro de esta región las mujeres realizan todo tipo de emprendimiento con sus propios medios y esfuerzo, haciendo frente a diferentes dificultades con la finalidad de poder mantener a su familia y hacer algún aporte a la comunidad. La investigación tiene como propósito develar las vivencias y prácticas de las mujeres emprendedoras para generar sus propios recursos e ingresos en el municipio San Diego. En cuanto a la metodología, la investigación tiene un enfoque cualitativo, con una mirada hacia la etnografía y los relatos de vida, sustentado el trabajo en un piso epistémico desde la perspectiva de género, el colectivo estuvo integrado por 12 mujeres quienes fueron las informantes clave. Entre los resultados se visualiza que las mujeres emprendedoras a pesar de las inequidades existentes han desarrollado proyectos socio-productivos, dando respuesta a sus necesidades y las de su entorno. Como conclusión se puntualiza la necesidad que se garantice el cumplimiento del marco jurídico vigente de protección a la mujer y se reconozca el trabajo de la mujer emprendedora como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social.

Palabras clave: Mujer, emprendimiento, proyectos productivos.

Introducción

El espíritu emprendedor ha existido a lo largo de la historia, lo que ha llevado a la realización de grandes proyecto que han contribuido a la evolución de las sociedades. A la actualidad el emprendimiento ha acrecentado su dimensión a nivel mundial, en parte por los altos niveles de desempleo o por la baja calidad de los existentes, por lo que las personas se ven en la necesidad de iniciar proyectos propios para buscar su independencia y estabilidad económica, creando sus propios negocios, pasando de ser empleados a empleadores. De acuerdo al informe de la Secretaria Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA, 2013), el emprendimiento procura incrementar el tejido empresarial y generar oportunidades de trabajo para luchar contra la pobreza y promover la inclusión, esperando un impacto positivo desde el punto de vista económico y social; a su vez es una nueva forma de inserción en el mundo del trabajo que produce renta y fomenta el desarrollo. El emprendimiento constituye una oportunidad para que el excluido de las relaciones laborales del sector formal, pueda insertarse en la cadena productiva nacional, regional, o local, generando valor agregado a la economía y por ende cooperando en mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Según datos obtenidos conforme a publicación del IESA (2014), con respecto al estudio del Monitor Global de Emprendimiento 2011-2012 (GEM, por sus siglas en inglés), los países de América Latina y del Caribe ocupan una posición significativa como emprendedores a nivel mundial, el 16,94 % de la población a partir de los 18 años de edad.

Por su parte, el informe del Banco Mundial (2013), indico que prácticamente uno de cada tres trabajadores en la región latinoamericana, era autónomo o un pequeño empleador; consiguiéndose un número grande de empresas registradas formalmente, pero que pocos de estos emprendedores llegan a contratar más de un trabajador, en caso de que efectúen la contratación. Para el Banco Mundial, el que existan un número significativo de empresas pequeñas puede ser "síntoma de un desequilibrio, demasiadas firmas con poco potencial de crecimiento y una escasez de lo que se llama emprendedores transformacionales, que son esenciales para la generación de puestos de trabajo de calidad" (s/p); y continua el informe señalando "…cuando se comienza a explorar este desequilibrio, se encuentra detrás de él una insuficiente motivación para innovar en la región entre

las firmas grandes, que son las que necesitan crecer para generar nuevos empleos" (s/p). De este informe se podría inferir que un emprendedor exitoso sería aquel que transforma las ideas en empresas rentables exitosas, lo que implica capacidad para innovar, exploración de mercados, y una carga de motivación.

Venezuela, es un potencial para el desarrollo de emprendedores, representando un 15,4 de la población adulta entre 18 y 64 años, ocupada en generar nuevas iniciativas productivas (IESA, 2014). Los estudios del IESA, señalan que Venezuela es uno de los 8 países de la región donde no existen diferencias significativas, desde el punto de vista estadístico, entre los niveles de emprendimiento masculino y femenino. También informa con respecto al aspecto geográfico, que en el país, la región que ofrece mayor actividad emprendedora es la centro occidental, representada por los estados Falcón, Lara, Portuguesa y Yaracuy. Igualmente en relación al nivel socioeconómico tanto en el estrato A y B como en el C y D, se pone en evidencia el emprendimiento, logrando el estrato de mayores ingresos poder tener mayor disponibilidad para ser emprendedor por disponer de mayor capacidad para aprovechar oportunidades de invertir en nuevos proyectos que le generen mayor rentabilidad

En Venezuela, el estado Carabobo, ha sido tradicionalmente una región pujante, industrializada, con prosperidad económica, pero las puertas de sus empresas en los últimos 12 años han venido en continuo cierre (Alvares, 2010), lo que ha implicado que muchos hombres y mujeres hayan perdido sus empleos dentro de las mismas, por lo que han tenido que buscar salidas por sus propios medios y esfuerzos para hacer frente a las dificultades. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística (INE, 2015), el desempleo en Venezuela para el mes de enero se ubicó en 7,9%; y el sector informal de la economía en 41,1%. De esas cifras, un porcentaje significativo de informalidad y de personas sin trabajo corresponden a Carabobo.

Aunado a lo anterior; y a pesar de que la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en su artículo 88, garantiza la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo, esto no se está cumpliendo, la mujer tiene menos oportunidad de ingresar al sector formal de la economía, ya que tiene mayores exigencias para su ingreso por ser el elemento reproductor, la cual la lleva a tener que vencer una serie de obstáculos. Ante el desempleo, de

circunstancias económicas adversas, y la necesidad de sustento, el emprendimiento es el salvador de muchas familias, en la medida que le permite comenzar proyectos productivos con los que pueda generar sus propios recursos y por ende mejorar su calidad de vida.

En el estado Carabobo, la investigación se realizó en el municipio San Diego, siendo el centro de interés el emprendimiento ejercido por las mujeres en el mencionado municipio. Dentro de esta región las mujeres realizan todo tipo de emprendimiento con sus propios medios y esfuerzo, haciendo frente a diferentes dificultades con la finalidad de poder mantener a su familia y hacer algún aporte a la comunidad. Son mujeres que a través de proyectos propios pueden dar respuestas urgentes a sus necesidades y las de su entorno.

Propósito

Develar las vivencias y prácticas de las mujeres emprendedoras para generar sus propios recursos e ingresos en el municipio San Diego.

Metodología

La investigación tiene un enfoque cualitativo, con una mirada hacia la etnografía (Goetz y LeCompte, 1988), (Martínez, 2007) y las historias de vida (Ferrarotti, 2007). Se tomó como escenario el municipio San Diego del Estado Carabobo. Constituyendo como universo de referencia a las mujeres emprendedoras. Ubicando como informantes de sus propias vivencias y experiencias a 12 mujeres que trabajan como emprendedoras

Para efectos de la investigación, hubo necesidad de compartir el contexto social y natural, su cotidianidad; y a su vez para conocer sus preocupaciones, inquietudes, motivaciones y esperanzas, se hicieron visitas continuas a mujeres emprendedoras, con la intención de interactuar con las mismas, y obtener información a través de entrevistas en profundidad y observación participante. Se elaboró un guion para las entrevistas, que permitió el relato de sus propias vivencias y de su realidad como emprendedoras. Las vivencias, experiencias, prácticas e inquietudes fueron grabadas; también se recogió información a través de fotografías. Se obtuvo información de la situación económica y social del municipio, así como la actividad de emprendimiento laboral

realizada por las mujeres o informantes quienes fueron seleccionadas de manera intencional. Luego de obtenidas las vivencias y experiencias se procedió a las transcripciones, categorización y análisis e interpretación respectiva.

Vivencias, hallazgos y discusión del significado de los mismos

Se indican algunas vivencias, prácticas y experiencias de las mujeres emprendedoras en el municipio San Diego para expresar parte de los resultados, la discusión y significación de los resultados.

Vivencias

"Empecé con mi negocio, utilizando mis prestaciones cuando fui despedida del trabajo al salir embarazada…solo nos despidieron a mujeres…eso no es justo…"

"Tuve la idea de hacer cosas nuevas, para poder subsistir ya que solo ganaba salario mínimo…"

"Me gradué, me case, mi esposo me solventaba los gastos ya que no conseguía trabajo al divorciarme, comencé un proyecto muy pequeño, pero a través de internet fui obteniendo clientela…"

"Yo tuve mi negocio por cinco años de mercería…se llamaba mercería y algo más…pero no pude continuar por atender a los niños y a mi suegro que está enfermo"

"Soy docente, pero el salario no me alcanza y tuve que inventar mi propio negocio… tengo mis propias fortalezas en la cocina…"

"Tengo una familia que mantener, por lo que en mi casa me invente un negocio, hoy día ya tengo un local alquilado donde van mis clientes…"

Hallazgos y significación

Los testimonios obtenidos son evidencias de que ante dificultades como despedidas del trabajo formal, subsistencia ante un salario mínimo, dificultad para conseguir empleo, insuficiencia de salario, necesidad de manutención de la familia, las mujeres tienen iniciativas propias y han

desarrollado proyectos, unos pequeños otros más grandes, con la finalidad de solventar sus gastos propios y la de su familia.

La mujer emprendedora, del municipio San Diego, ha encontrado obstáculos para su entrada y permanencia en el sector formal de la economía. De sus propios relatos se visibiliza como ha sido vulnerada en su derecho al trabajo. Esto implica violencia al ser despedidas del trabajo formal, el tener que subsistir ante un salario mínimo, dificultad para conseguir empleo, insuficiencia de ingresos; quedando desprotegida de una serie de normas vigentes, como su derecho al trabajo, equidad entre hombres y mujeres para el trabajo, igualdad de género, obtención de ingresos suficientes que le permitan vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales sociales e intelectuales (Constitución de la República Bolivariana de Venezuela artículos: 19, 21, 87, 88, 89, 91. Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadores, artículos: 26, 30, 86, 98). Pero a pesar de sus dificultades, e inequidades, las mujeres tienen iniciativas propias y han desarrollado proyectos socio-productivos, con la finalidad de generar sus propios recursos y mejorar su calidad de vida.

Con respecto al género, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2008) considera que el termino está referido a las diferencias y relaciones sociales adquiridas que existen entre los hombres y las mujeres y que pueden cambiar a lo largo del tiempo y varían ampliamente entre las culturas y sociedades. El concepto incluye las expectativas que se tienen respecto a las características, las aptitudes y el comportamiento probable de las mujeres y los hombres (feminidad y masculinidad). No alude a los atributos físicos de los hombres y las mujeres (sexo), sino a los roles y relaciones sociales de hombres y mujeres que son fundamentales para las instituciones sociales y los sistemas simbólicos.

Tovar (2010), refiere la necesidad de abordar el conocimiento de género desde las diferentes ramas del saber cómo la biológica, lingüística, cultural, social, económica, histórica, psicológica para poder profundizar en las relaciones que se den entre los seres humanos, la sociedad, el mundo, la vida, en su diario accionar donde es posible asumir la comprensión de hombres y mujeres en su multidimensionaldad de factores que lo rodean. Comprender el género permite visualizar a la

humanidad y a cada quién en cada una de estas dimensiones y hallar explicación y líneas de acción para la solución de desigualdades e inequidades que enmarcan y determinan el presente.

Vivencias

"Al casarme y salir embarazada, mi esposo no quiso que siguiera trabajando para que me encargara de la crianza del niño… la situación económica está difícil, solo pensar en la inflación me pone nerviosa… me vi en la necesidad de aportar algo a la casa y como me gusta la repostería, hice tortas para vender a mis vecinos y cada una de estas tortas, les tome foto y las publique por Facebook. A los días, familiares y personas conocidas me hicieron encargos, ya lo tengo como un negocio rentable y registrado como una microempresa…"

"Mi negocio es un taller de costura, lo tengo desde hace 10 años, y hago uniformes para varias empresas. Tengo tres trabajadoras. Ya arreglé la documentación…"

"Junto con mi esposo pusimos en nuestra casa desde hace 20 años una venta de comida para los fines de semana, los dos conocemos de cocina… Hoy día nuestro negocio ha prosperado y vendemos desayunos y almuerzos todos los días. Mi esposo es el que administra… Tenemos nuestro registro…"

"Tengo venta de barquillas y helados en un local que alquile en una casa, pero no tengo los papeles en reglas"

"Mi negocio consiste en comprar y vender accesorio como sarcillos, collares, pulseras, carteras, bolsos, maquillajes, muchas cosas… tengo mi negocio en un local alquilado en el centro comercial Fin de Siglo… tengo mis papeles en regla para poder comerciar, pero me es difícil trabajar en las mañanas porque tengo que hacer los oficios de la casa…mi esposo le gusta que tenga la casa arreglada…"

Hallazgos y significación

Los tipos de negocios favoritos de las emprendedoras entrevistadas están relacionados con sectores de alimentos y comercio al menudeo, es de observancia también que muchos tienen sus negocios

formalizados, pero no todos, algunos están en proceso y otras simplemente no lo han logrado hacer los registros legales. En los extractos tomados, es visible además la situación de minusvalía que presentan algunas mujeres en cuanto que no pueden trabajar en sus negocios todo lo deseado, ya que tienen que hacer las labores del hogar y el cuidado de los hijos

Es notable como a su vez se refleja en los relatos de las mujeres, la estructura del patriarcado, la cual no ha desaparecido, y permanece tanto en el ámbito socioeconómico y psicológico; se visibiliza la opresión y sumisión de la mujer emprendedora cuando deja de trabajar para complacer al esposo, o porque es la que se encarga del cuidado de los hijos y de los oficios hogareños, o cuando permite que el esposo sea el que administre el negocio. Siendo el patriarcado una estructura de opresión y dominación que despliega el poder masculino sobre las mujeres en todos los contextos de la vida. La dependencia económica de las mujeres sirve para reforzar la opresión y sumisión. Su contribución a la economía familiar es vista como una ayuda al marido, quedando poco visible el aporte económico que hace tanto como emprendedora en un determinado negocio como su trabajo en el hogar. De acuerdo a Nuño (2008), la incorporación de las mujeres al espacio público se ha visto acompañada de una resistencia al cambio del hombre con respecto a su rol productivo, por lo que las responsabilidades domésticas siguen siendo de obligatorio cumplimiento por parte de las mujeres, formando parte de su esfera privada, mientras el espacio público va a ser considerado como el ámbito natural de los varones.

Vivencias

"Yo soy licenciada en administración, pero renuncie porque el salario que me pagaba la empresa era muy bajo, ahora soy emprendedora y tengo mi propio negocio, monte una ferretería y la administro junto con mi esposo… aunque realmente el que la administra es él porque tengo dos niños que atender…"

"Me gradué de licenciada en educación, pero como el sueldo es bajo, ejerzo la docencia en la mañana y en la tarde monte mi propio negocio de venta de dulces, tortas y chucherías. Me va mejor con mi proyecto de dulces variados… creo que voy a dejar la docencia"

"Hace cinco años obtuve mi título en comunicación social, pero no logre un buen empleo… hoy estoy dedicada junto con mi mamá a la elaboración de accesorios femeninos,… estoy haciendo un curso de diseñadora para mejorar mi proyecto, quiero seguir avanzando…"

"yo solo estudie hasta tercer año de bachillerato, e hice varios cursos de peluquería, por lo que monte una peluquería hace 6 años… trabajamos mi hermana y yo… nos iba muy bien, pero ante la situación de escases de los productos de belleza, aumento del local, el alto costo de la vida y las peleas con mi esposo, porque a mi es la que me corresponde cuidar los niños, tuve que dejar el negocio… ahora atiendo a las clientas en mi casa por las tardes… mi hermana visita sus clientas a domicilio… siento que he tenido un retroceso"

Hallazgos y significación

Las experiencias anteriores podrían estar indicando que las mujeres que tienen un nivel de educación más elevado tienen menos dificultad para ejercer acciones emprendedoras, así mismo se visualiza que no todos los emprendimientos llegan a feliz término. También es de observancia, lo expresado con respecto a la generación de empleo, las experiencias revelan que las emprendedoras solo han podido ofrecer uno o dos empleos, lo que podría ser indicativo que las iniciativas sean catalogadas como de microempresas. A su vez es de observancia que entre los empleados siempre está un familiar. También es de notar que la mujer al seguir una posición pasiva se queda en el espacio privado de su casa

La perspectiva de género en relación al trabajo posibilita identificar la inserción laboral diferencial de hombres y mujeres a través de las tareas y actividades que realizan generando una discusión acerca del trabajo productivo y reproductivo (Acevedo, 2005). La mujer al realizar el trabajo productivo, como es el caso de ser emprendedora socio-productiva, incursiona en el espacio público en el cual hay un entramado de relaciones laborales; pero la mujer al tener que desplegar energías y acciones dedicadas a la procreación de los hijos y a los deberes domésticos, se ubica en trabajo reproductivo, el cual al no ser remunerado y poco valorizado, la coloca en una situación de inequidad, prevaleciendo una visión segmentada y fragmentada del trabajo femenino, colocándola como mujer trabajadora en esferas separadas de lo público y lo privado, lo que amplía la brecha entre la participación masculina y femenina en el mercado de trabajo.

Reflexiones finales

Este estudio es de gran importancia porque reporta la situación de inequidad por la que están pasando las mujeres cuando quieren establecer sus emprendimientos socio-productivos en el municipio San Diego. Visibiliza la situación por la que atraviesa la mujer en el contexto carabobeño, que trabajan con dificultad al querer establecerse como microempresarias y la necesidad que tienen las mismas de que sean tomadas en cuenta en las políticas públicas venezolanas.

Las vivencias y los resultados son indicativos de que existe la necesidad imperante de que se garantice el cumplimiento del marco jurídico, que impida que se vulneren los derechos de las trabajadoras, para así garantizándoles protección jurídica y social, para que se les proteja en los derechos laborales como equidad laboral, salario adecuado para vivir con dignidad, descanso, recreación, igualdad de género, entre otros.

Aún existen las estructuras patriarcales, permanece tanto en el ámbito socioeconómico como en el psicológico; se visibiliza la opresión y sumisión de la mujer emprendedora cuando deja de trabajar para complacer al esposo, o porque es la que se encarga del cuidado de los hijos y de los oficios hogareños.

Se observa como las emprendedoras a pesar de ser profesionales, solo han logrado crear microempresas con uno o dos trabajadores (techo de cristal), han tenido dificultad para armonizar la esfera del espacio público con el espacio privado ya que todas sus energías y acciones, van mayormente direccionadas a la procreación de los hijos y a los deberes domésticos, reconocido como trabajo reproductivo, el cual al no ser remunerado y poco valorizado, la coloca en una situación de inequidad

Los cambios sociales y económicos que se están produciendo a nivel nacional como el aumento de las tasas de divorcio, el incremento de la cantidad de mujeres jefas de familia, problemas en la economía, inflación, escases, devaluación, entre otros, se expresan en una sobrecarga de trabajo para la mujer, sin reconocimiento social, ausencia de tiempo disponible para capacitación y

recreación, débil acceso a los sistemas de información; limitando las opciones de ingreso al mercado laboral, las posibilidades de participar en la vida social y política, y de tomar decisiones.

La mujer se enfrenta a varias desventajas en el campo laboral, porque además de afrontar los prejuicios de género existentes, tiene que conciliar su papel de ama de casa con el de agente económico productivo, lo que hace necesario continuar investigando la situación de la mujer en las diferentes regiones venezolanas, tanto en el aspecto laboral, como en la salud, vida cotidiana, ciudadanía, valores, capacitación permanente, para que haya una mayor visibilidad de las féminas y se reconozca el trabajo de la mujer emprendedora como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social.

Referencias

Acevedo, D (2005). Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y Reproducción. En revista Venezolana de Estudios de la Mujer, volumen 10, nro. 24, CEM. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela

Alvares, N (2010) Empresas al borde de cierre. Documento en línea. Venezuela. Disponible: http//wwwgaceta ganadera.com/detalle. Consulta, 2010, mayo 4

Banco Mundial (2013). Muchas empresas: poca innovación Documento en línea. Disponible: http://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2013/12/05/world-bank-latin-america-shortage-innovative-entrepreneurs. Consulta Junio 10, 2014

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela nro. 5453. Extraordinario 24 de Marzo de 2000 Caracas Venezuela

Ferrarotti, F (2007) Historia e historias de vida. Venezuela: Editorial CIP

Goetz, J y LeCompte, M (1988). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid: Editorial Morata

IESA (2014) Monitor Global del emprendimiento. Informe ejecutivo Venezuela 2011-2012. Documento en línea. Disponible: www.iesa.comprende/ reporte ejecutivo-gen- Consulta Marzo 11, 2015

INE (2015) Fuerza de trabajo. Documento en línea. Disponible: htt:www.ine.gov.ve/documento/social/fuerza de trabajo. Consulta abril 12, 2015

Ley Orgánica del Trabajo, los trabajadores y trabajadoras (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela nro. 6076. Extraordinario 07 de Mayo de 2012

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

Nuño, Laura (2008). La incorporación de las mujeres al espacio público y la ruptura parcial de la división sexual del trabajo. Universidad Complutense. Madrid. España

OIT (2008). Equidad de género. Documento en línea. Disponible: www.ilo.org/public/spanish. Consulta Noviembre 26, 2014

Secretaría Permanente del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2013). Emprendimiento para el desarrollo de nuevos emprendedores. Documento en línea. Disponible: http:www.sela.org./attach. Consulta: Noviembre 15, 2014

Tovar; B (2010). Mujer e informalidad laboral En: Yamile Delgado de Smith y María Cristina González (Coord.) Mujeres en el mundo: multiculturalismo, violencia, trabajo, literatura y movimientos sociales. Universidad de Carabobo. Venezuela. Ediciones Markmedia Group, C.A

CAPÍTULO 72

CONSTRUCCIÓN DE LA NOCIÓN DEL GÉNERO FEMENINO EN LOS SISTEMAS EDUCATIVOS DE VENEZUELA Y ARABIA SAUDITA

Iptisam Salame

Resumen

La presente investigación que encaja dentro el paradigma cualitativo persigue comparar la construcción de la noción del género femenino en los sistemas educativos en Venezuela y Arabia Saudita a través del abordaje de contextos y factores económicos, sociales y políticos. Su finalidad es describir las raíces del origen y fuentes que generan diferencias en dicha construcción. Su valor está intrínsecamente relacionado con el análisis objetivo de esas diferencias, con la intención de reflexionar sobre nuestra realidad educativa de dónde venimos y hasta dónde se pretende llegar. El método utilizado es la fenomenología hermenéutica siguiendo las fases de: Descripción, Comparación, e Interpretación. Las técnicas de recolección de información fueron revisión de normativas jurídicas y curriculum educativo de ambas naciones, se acudió a varios informantes clave cuyos aportes enriquecieron el contenido de este trabajo. Las entrevistas se organizaron en categorías para proceder a analizarlas y someterlas a un proceso de interpretación y comparación, también se desarrolló una triangulación de fuentes. Finalmente, algunas deliberaciones de esta investigación indican que en ambos países se mantiene vigente la concepción machista, aunque en Venezuela la mujer ha alcanzado un rol protagónico en la sociedad, por su parte la mujer saudita requiere mayor empoderamiento en la política.

Palabras clave: Género, religión, Sharia, curriculum, cultura, sociedad.

Intencionalidad del Estudio Comparativo

Propósito General

Analizar a través de la fenomenología hermenéutica la construcción de la noción del género femenino en los sistemas educativos de Venezuela y el Reino de Arabia Saudita.

Intencionalidades

Describir los procesos de la construcción del género femenino en los sistemas educativos de Arabia Saudita-Venezuela, luego comparar las concepciones de género en los sistemas antes mencionados. Y finalmente interpretar los procesos de construcción de las nociones de género femenino en los sistemas educativos de Arabia Saudita-Venezuela.

Importancia de la investigación

La investigación constituye un reto para plasmar una iniciativa y dejará la semilla de un acercamiento académico y cultural, entre oriente y occidente para un mejor desenvolvimiento en un mundo global, que requiere de ambas participaciones activas a través de un proceso de reflexión sobre sus políticas educativas y desarrollo social, y desde luego para el intercambio de experiencias y conocimientos en pro de la unión universal y un amplio entendimientos de todos los factores sociales políticos y culturales que nos han separado a lo largo de la historia, y han impedido la construcción de un mundo de paz, mi intención tampoco deja de trasmitir un mensaje subliminal para incentivar a las mujeres a capacitarse de modo más efectivo en la toma de conciencia respecto a la importancia de su género como eje principal del desarrollo en la sociedad sin obviar, la atención a la subjetividad femenina, y sus diversidades culturales a través de los proyectos desarrolladlos en los sistemas educativos donde ella figura como forjadora y planificadora principal *sine qua non*.

Al igual de traspasar las barreras de discriminación religiosa y racial, tratando de entender los motivos y las razones que residen en nuestras manifestaciones y actuaciones culturales y sociales a nivel internacional sin pretender obligar el uno al otro a cambiar, sino a evolucionar hacia el entendimiento global mediante estudios comparativos empleando la metodología de la

fenomenología hermenéutica que describen como se establecen los comportamientos humanos en diferentes escenarios del planeta, y cómo surge el carácter educativo tejido con lo social en diferentes territorios del mundo, precisamente debido a los factores que emergen en el desarrollo de las sociedades como las naturales, religiosas, sociales entre otras.

Antecedentes

"Historia de las mujeres", por Scott Joana (1991). Ella describe la construcción del género a través de una estructura sistemática de relaciones que pone en evidencia la vinculación sexo, más sin embargo no está definido por el sexo, esto ha facilitado acoplar los meollos que conforman ese fenómeno social y su concepción dentro de la organización social de las relaciones entre sexos. Iraida Vargas en una presentación titulada por Historia, mujer, mujeres (2006), afirma que la desigualdad que sufre el género femenino no es más que la consecuencia de un sistema educativo patriarcal producto del neocolonialismo inculcado en la sociedad desde el tiempo de los colonos y sigue vigente y latente en la actualidad. La tesis del *"derecho al mal"* de Amelia Valcárcel filósofa española (1980), una amplia teorización sobre el concepto de la mujer asociado al poder y el su participación en ese juego de igualdad y como todos esos, germinan la concepción del surgimiento del pensamiento moderno sobre la igualdad y paridad de oportunidad entre mujeres y hombres

Fundamentos Teóricos

Las teorías feministas de las y los siguientes autoras Kamala Visweswaran (1997). Simone de Beauvoir (1949) en su obra El segundo sexo. John William Money (1988, Betty Friedan (1963), la teoría de reproducción de Pierre Bourdieu (1979).

Andamiaje metodológico

Paradigma de la investigación

El espíritu de este trabajo se encuadra en el paradigma postpositivista persigue comparar la construcción de la noción del género femenino en los sistemas educativos en Venezuela y Arabia Saudita. Este estudio se articula con la valorización de la mujer como protagonista principal en la

sociedad y la reflexión sobre los orígenes de su condición sumisa y pasiva bajo las relaciones de desigualad, inculcada e impuesta por una sociedad patriarcal, ello otorga la investidura postpositivista del paradigma trazado en la realización del análisis comparativo bajo la orientación del enfoque cualitativo con el método fenomenológico-hermenéutico.

Enfoque del estudio

Se sustenta con el enfoque cualitativo desde la fenomenología hermenéutica. A grosso modo puedo reiterar las razones por las cuales este trabajo pertenece a la tendencia cualitativa: las revelaciones que se han podido apreciar no fueron alcanzadas a partir de recursos cuantificables, simplemente fue vinculante con problemas de índole social, en cuyas raíces se entrelazaban circunstancias culturales, religiosas, políticas entre otras que le daban carácter especial implícito.

Método de la investigación

El fenomenológico-hermenéutico puesto que yo como investigadora presento el *Dasein* un ser ahí que interpreta la realidad, Partiendo de esa premisa ha podido compartir dos realidades de modo paralelo y constante tal como es la realidad saudita y la venezolana debido a mis raíces que pertenecen ambas culturas, he tratado de transcender como ser pensante que interpreta esas dos realidades constantemente desde las dimensiones culturales, históricas entre otras que atañen el contexto cultural, de este modo como investigadora formo parte del fenómeno a investigar porque como mujer con esa dualidad de contexto guardo una estrecha relación, razón que motiva a mi comprensión del ser que yace allí como objeto de estudio, y que involucra el ser ahí como eje temporal y figura como fragmento elemental de ese ser cognoscente y objeto de estudio.

Naturaleza o carácter de la comparación

La comparación es explicativa, ya que se intenta explicar la construcción de la noción de género femenino en los sistemas educativos Venezuela y Arabia Saudita mediante el estudio de los factores económicos, sociales, políticos. El área o extensión de comparación gira en los escenarios de las dos naciones de Venezuela y Arabia Saudita. El ángulo o sentido de la comparación versa sobre la

evolución del género femenino y su correlación con el sistema educativo (comparación dinámica), recordando que estamos reflejando una realidad en vía de evolución.

Fases de la investigación: Descripción, Comparación y la Interpretación.

Técnicas para el acopio de información: en este caso fueron: la entrevista, el análisis de documentos y el análisis de discurso.

Herramienta de validez de la investigación

Se aplicó la triangulación entre una variedad de fuentes, como los informantes clave, los textos jurídicos tomando en cuenta que ese proceso se dio gracias a las concordancia o discrepancia entre las mencionadas anteriormente en diferentes contextos y tiempos lo cual arrojaron varias interpretaciones con relacionadas con la construcción de la noción del género femenino relacionados con las naciones saudita y venezolana entre las cuales figuran las siguientes afirmaciones que en ambos países se mantiene vigente la concepción machista, pese que en Venezuela la mujer ha alcanzado un rol protagónico en la sociedad. Por su parte la mujer saudita requiere mayor empoderamiento en la política, (lo dicho se puede evidenciar en el Cuadro 3). Finalmente, de igual manera la triangulación se pudo llevar acabo entre los las interpretaciones que se obtuvieron de los análisis de los textos jurídicos relacionados con Venezuela y Arabia Saudita, hecho que se plasma en el Cuadro 4, en el que se confirma que mujer saudita amerita de un empoderamiento en el campo político para alcanzar una igualdad plena a través de discrepancia que se manifiesta con respecto al respeto a la mujer.

Cuadro 3
Coincidencia de Respuestas de Informantes Clave

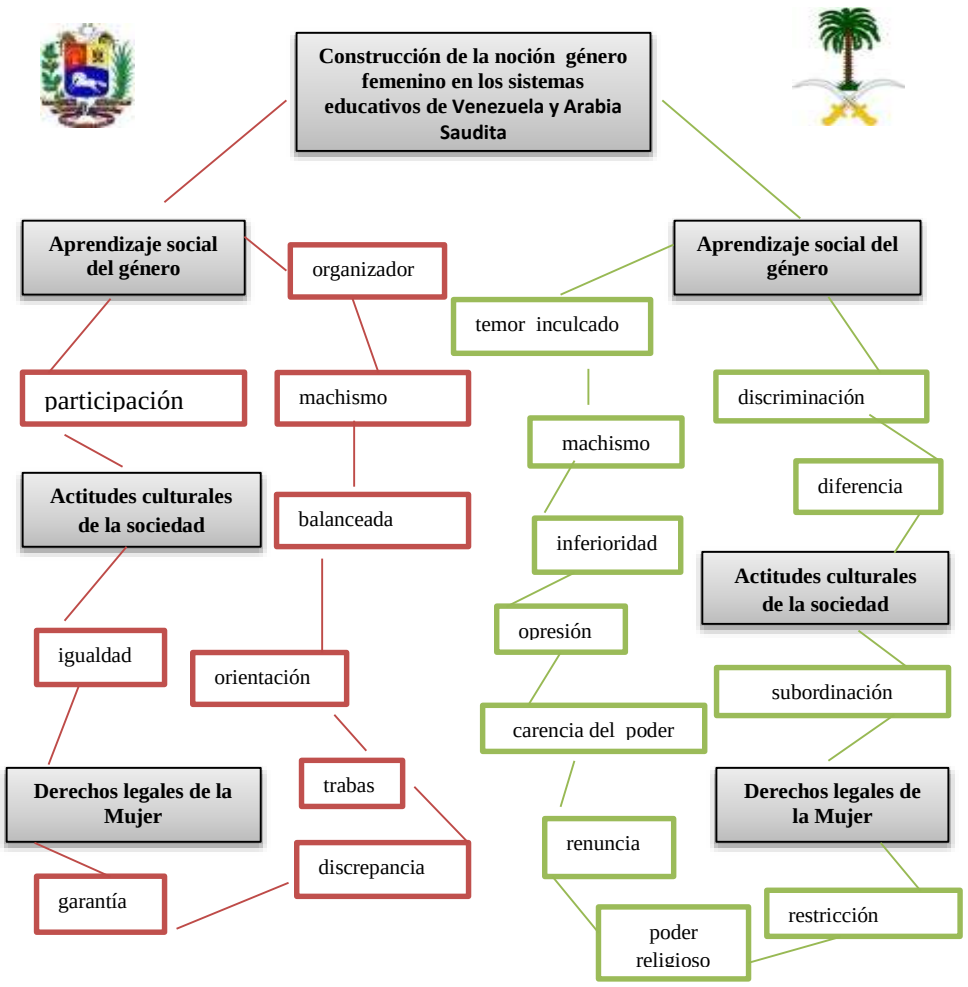
Informante (German Brea)	**Informante (Wajeha Al Hauaider)**	**Coincidencia**
sin embargo no hay una igualdad material en la práctica hay discriminación, porque la ley no resuelve crianza.	ninguna de las religiones monoteístas trata de modo igualitario a los hombres y las mujeres Arabia Saudita es uno de los países que establece más restricciones al sexo femenino.	**Allí se puede apreciar según los informantes la coincidencia en la condición de la desigualdad de género femenino en ambos escenarios geográficos pese a la diferencias en el proceso de socialización entre ambas naciones de tal modo que se puede comprobar como la triangulación ha potencializado el valor de la investigación.**

Cuadro 4
Triangulación de Interpretaciones

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela	Corán	Discrepancia
Art. 21.Todas las personas son iguales ante la ley. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva.	Los hombres tienen autoridad sobre las mujeres en virtud de la preferencia que Alá ha dado a unos más que a otros y de los bienes que gastan. Las mujeres virtuosas son devotas y cuidan, en ausencia de sus maridos, de lo que Alá manda que cuiden.	**En la discrepancia que arroja esta triangulación se verifica una realidad que vive la mujer saudita con respecto a la igualdad de género, de igual modo la situación de la mujer venezolana amparada por la constitución.**

Apreciación de los resultados emergentes del fenómeno

La apreciación de los resultados emergente del trabajo ha sido elaborado partiendo desde las apreciaciones de las categorías presentes y desde luego entrelazarla con las emergente que se evidencia debido al carácter complejo manifiesto del fenómeno estudiado, dicho eso se hizo necesario la articulación entre ellas para llegar a una conclusión que responda a la inquietud que ha generado y motivado el estudio de ese fenómeno con un punto final, en la siguiente red semántica podemos notar que se refleja claramente una relación ligada entre el género como realidad social y la escuela como reproductora, conociendo a fondo que la educación comienza desde el hogar, y en todos los proceso de socialización durante vida del ser humano, y allí es en donde hago énfasis puesto que tanto como en arabia saudita, y Venezuela el proceso de la socialización se genera en contextos machistas, pese que aparentemente en Venezuela las mujeres han alcanzado un mejor nivel de desarrollo y altos rangos jerárquicos en el ámbito social, y la función femenina sigue siendo secundaria y ese rol femenino se instruye en la en los espacios de aprendizaje de las escuela y los ámbitos educativos en ambas naciones.



Red semántica de la configuración integral del fenómeno Elaborado por: Salame (2014).

Desenlace interpretativo

Es cierto que lo relacionado con el género fue un producto cultural y es relativo a cada sociedad en donde se produjo, también es sinónimo que se da a la relación de poder entre varones y mujeres y las diferencias sociales y culturales que se han desvirtuado a lo largo de la historia por variadas razones, sin embargo algo cierto que no varía mucho es que los todos los rasgos relacionados con la masculinidad bien sea en Venezuela o arabia saudita manifiestan mayor valor cultural, social o bien sea político que aquellos pertenecientes a la feminidad a pesar que los roles de género asignados en ambas sociedades no son las mismas.

Dadas las antes mencionadas circunstancias la finalidad de la mujer ha quedado reducida a un objeto de reproducción, gracias a una praxis social producida desde la cuna hasta el sepulcro, la misma que le ha arrebatado la oportunidad de desarrollar su personalidad en el espacio y el tiempo, atando su mano cohibiéndola de pintar su paisaje personal de colores convirtiéndolo en una obra gris, libre de sus matices personales voluntarios, ese mismo hecho fue el desenlace de una complicidad de la mujer conjuntamente con los estado, sistema educativa y como si fuera poco con el sistema económico de la sociedad y lo más alarmante del casi es que las mujer conforma la mitad de la sociedad.

Es significativo resaltar que paralelamente existía un currículo oculto que se trasmitía de generación en generación que ha encauzado que el verdadero currículo impartido en el sistema educativo venezolano sea quebrantado comparado con el oculto que ha tenido más peso en el proceso de socialización de los venezolanos, sin olvidar como la religión y el sistema patriarca han infundado la creencia de la mujer como ser imperfecto en la sociedad saudita y el deber de su sumisión bajo los preceptos jurídicos que se emana de la religión musulmana puesto a la mujer a un peldaño inferior del hombre, remitiéndola a una posición desigual, juzgada constantemente por sus actos rebeldes, estableciendo de ese modo a que la mujer sea vista como cuerpo sin cerebro pensante, y que solamente estando presentada con una figura masculina lograra ser perfecta.

Entonces para conquistar la igualdad real de género se debe establecer una verdadera unión entre la igualdad de derechos y oportunidades de jure y de facto y que la igualdad no quede solamente de modo formal como se ha percibido como resultado de mi investigación, y que finalmente la igualdad sustantiva que es la misma de facto sea insertada mediante mecanismos efectivos que quebranta la desigualdad entre mujeres y varones para poder disolver los atavismos y los impedimento cual sea su índole, y desde ese ángulo todas las diferencias entre hombres y mujeres se transforma en igualdad y la concesión de los mismos valores, derechos, obligaciones, y oportunidades de jure y facto a todas las personas sin ánimo de distinción entre supremo y subordinado, sin que mujeres y hombres se conviertan en lo mismo, y que finalmente el otorgamiento del ejercicio de la ciudadanía no sea vinculante al sexo en el cual se nació.

El derecho del goce y disfrute de la mujer de una vida en donde su conciencia se eleva a su nivel máximo para entonces determina el rumbo de su navío no es una desviación mental o delito que afecta a sus familiares, es un derecho establecido en la Declaración Universal de Derechos Humanos y ratificado casi universalmente, empero en la praxis muchas mujeres sienten el temor a romper un bloque establecido socialmente quedando las leyes como letras muerta, guiándose por el convencionalismo y las costumbres como su constitución, que la figura al igual que una ciudadana apartidad en su propia república, una república que sin ella se derrumbe, y sin embargo ella misma no se ha percatado de su vital rol protagónico .

Al hablar de empoderamiento se refiere a un proceso complejo que amerita anclar las dimensiones de la realidad en la sociedad con estrategias que conlleven al fortalecimiento en primer plano la autonomía de las mujeres para luego ellas puedan identificar sus necesidades y deseos que las motivan para desarrollar sus capacidades personales, elevar su conciencia para proponerse como ser autónoma independiente su plan de acción, alcanzando ella misma su justicia en el ámbito público y privado en una escenario social donde pueda ejercer su ciudadanía en su máxima elevación, lejos de cualquier tipo de violencia desigualdad o discriminación, donde el azul o el rosado no son colores patentados por sexo.

En consecuencia para que esa igualdad de género de jure sea sustantiva y real se requiere de una acción que comience desde los espacios de aprendizajes considerando según los resultados del presente trabajo, que la discriminación y la desigualdad se fomenta dentro del sistema educativo durante el proceso de la escolarización mientras que se construye la identidad de género, cristalizando de ese modo las expectativas heredadas del currículo oculto entretanto se enseña el currículo educativo vigente, en un conglomerado de interacciones y actuaciones interpersonales e intrapersonal donde se manifiesta la conciencia de las mujeres y hombres a lo largo de la vida .

Por ello, es imprescindible que la incorporación de enfoque de género en el sistema educativa sea rigurosa, actuando desde los niveles más básicos sobre objetivos principales y estratégicos que tengan como meta fundamental exterminar la deshonra de la desigualdad femenina que se mantiene latente en esta era planetaria, donde ambos; mujeres y hombres deben unirse en la lucha en pro de la justicia transcendiendo a un plano de igualdad de derechos y oportunidades para ser de este

mundo un lugar más llevadero, para que las próximas generaciones de mujeres y hombres sientan el orgullo de sus ancestros de haber cumplido con el reto de erradicar la desigualada en la tierra.

Referencias bibliográficas

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

El Corán.

Feminism and Psychoanalytic Theory. New Haven, Yale University Press, 1989.

Gender and Sexuality. New York, Cambridge University Press, 1981.

Hadith Nabaui. (2010) Informe Anual de Amnistía Internacional 2010 sobre derechos de las mujeres árabes en Arabia Saudita.

IESALC/UNESCO: Ejecución de Programas / Acreditación y Evaluación –Estudios Nacionales. (http://www.iesalc.unesco)

Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (Mayo 2007).

Scott, Joana (1991): "Historia de las mujeres", en Burke, Peter: Formas de hacer historia. Madrid, Alianza Universidad.

Valcárcela, Amelia. Sexo y Filosofía. Sobre "Mujer" y "Poder", Barcelona, Anthropos, 1991.

Valcárcela, Amelia. Una filósofa en combate Entrevista en "El País" Noviembre de 2006.

VARGAS, IRAIDE (2006). Historia, Mujer, Mujeres. Origen y desarrollo histórico de la exclusión social en Venezuela. El caso de los colectivos femeninos, Caracas, MINEP.

Visweswaran, Kamala. (1997). Histories of Feminist Ethnography. Annu. Rev. Anthropology

Velloso, A. y Pedro, F. (1.991). Manual de Educación Comparada. Vol. I Conceptos Básicos. Barcelona: Universitas.

CAPÍTULO 73

LA DELIMITACIÓN SEMÁNTICA DE GÉNERO PARA LA TEORÍA FEMINISTA

Mitzy Flores

Resumen

Con la intención de develar los sentidos de la palabra *género* para el feminismo, atendemos construcciones como *patriarcado* y *sexo* que ayudaron en su momento a ubicar importantes debates en el seno de esta teoría. Se incorporan perspectivas, temáticas y autoras/es que han hecho las más importantes contribuciones a las concepciones teórico-metodológicas en el estudio de las mujeres dentro del marco feminista durante los últimos cuarenta años y que se corresponden con dos vertientes: La que está representada por el determinismo biológico que aboga por la diferencia de género, se apoya en la existencia de psicologías diferentes derivadas del sexo y toma posición del lado femenino en la idea de reivindicar la igualdad. La segunda, es el constructivismo social, que rechaza esta diferencia como argumento válido puesto que sostiene que el género está construido socialmente y ninguna base biológica podría servir de explicación para su mantenimiento como categoría esencial. Al final de la discusión queda claro que la vertiente constructiva ha ido ganando terreno sobre la biológica pues sus argumentos se sustentan en la expresión del mundo simbólico; adicionalmente se entiende que en sus acepciones más frecuentes *género* remite a la categoría "mujer" o "mujeres", a las características sociales distintivas de las biológicas en la asignación de roles respecto al sexo y al cuestionamiento que hace el feminismo a las relaciones de poder entre hombres y mujeres sin que hasta el presente se tenga una acepción unívoca.

Palabras clave: género, constructivismo social, teoría feminista.

Sobre el patriarcado, sexo y género

Anna Fernández Poncela (1998) reporta que, durante la década de los sesenta del pasado siglo y con la intención de rescatar el término *patriarcado*[1] como categoría política, éste fue utilizado por representantes del feminismo socialista como Kate Millet (1975), en la convicción de que representaba una forma de poder más rigurosa que la propia estructura de clases y que se constituía en una ideología dominante en nuestra cultura. En ese mismo sentido, Sulamith Firestone afirma en cita de Fernández Poncela, (op.cit.) que la historia puede entenderse como la oposición de los sexos y que está configurada en el ordenamiento reproductivo cimentado en la maternidad, sobre la cual "…descansan la superestructura política, jurídica, económica e ideológica de nuestras sociedades" (:80). De allí que autoras como Zillah Eisenstein (1980) establecieran interesantes paralelismos entre el patriarcado y el modo de producción capitalista que les llevó a considerarlo como universal en tanto funcional para el sistema de acumulación.

La idea de su universalización avivó una discusión que desembocó en posicionamientos tan radicales que hasta optaron por desterrarlo como vocablo en los años setenta. Algunos grupos alegaban la supuesta falta de transformaciones a lo largo de la historia, otros que estaba lleno de ambigüedades, mientras otros afirmaban que era un concepto reduccionista, amén de que se argumentaba que carecía de valor explicativo y de ocultar las diferencias. Todas estas dificultades para delimitarlo conceptualmente, como las divergencias en cuanto a su uso en el mismo seno del feminismo, justificaron la aparición –primero como término y luego como categoría- de *género*; que para ser discutido requiere que reportemos un brevísimo recorrido por el término *sexo*, que es más antiguo y le ha servido de germen.

No está demostrado que las diferencias biológicas que se aluden con el término *sexo*, impliquen de por sí capacidades, aptitudes o actitudes diferentes entre los/as individuos/as y que estas tienen una importante relación con la distinciones sociales que hacemos; en contraste, sí existen suficientes

[1] Patriarcado es uno de los vocablos de uso más frecuente en los documentos feministas de la década de los setenta del siglo pasado. Su origen fue reportado por Federico Engels (1884/1996) y se remonta, según Teresita De Barbieri (1992), a las comunidades del periodo neolítico. Gerda Lerner (1990) confirma que también serviría para denotar el poder de los padres en la antigua Mesopotamia y según Gayle Rubin (1986) sirve para referir al poder que detentaban sobre sus esposas y ganado los patriarcas nómadas descritos en el Nuevo Testamento. Esta palabra cobró sentido en el marco de la crítica feminista por autoras que lo utilizaron para darle el significado al poder masculino que subordina a las mujeres (Flores Mitzy, 2014)

argumentos como para afirmar con certeza que es uno de los primeros criterios que se consideran para la vida en sociedad, como recoge la indagación de Sara Tapia (2009).

Victoria Sau (1993, 2004), apunta que el sexo parece constituir una de las primeras claves diferenciadoras para hacernos juicios sobre nuestros/as semejantes y se ha convertido en una categoría organizadora en todas las culturas y sociedades en las que, según María Izquierdo (1998) las diferencias sexuales son conceptuadas como mecanismos de poder. En este sentido, muchos/as autores/as confirman que el sexo es un elemento identificatorio basado fundamentalmente en determinantes biológicos, pero la "sexuación" en un proceso en el que están implicados tanto los elementos genéticos, endocrinos y neurológicos, como los de carácter psicológico y sociológico. Por ello Tapia (2009) sostiene que:

> …no se puede reducir sexo a lo biológico y género a lo social, mucho menos igualar sexo a inmutable y género a modificable, a menos que se olviden las contribuciones científicas del siglo XX. Para Fernández (2004), sexo y género conforman una doble realidad, ambas complejas y diferenciadas, incluso, solapadas… (p.28)

También hay que tener presente que en un sentido más social, como el que sostiene Ana García-Mina (2003), bajo este término se han ocultado grandes semejanzas entre hombres y mujeres, se han exagerado las diferencias y que a pesar de ser un término que nos remite fundamentalmente a la biología, existen corrientes como las que representan Dorelies Krarkman (1993), Rachel Hare-Mustin y Jean Marecek, (1994a); que aseguran que ha sido construido cultural y socialmente, de manera que por nuestros días autores como Jorge Vicente (1999) puedan afirmar que el sexo no es más que un mero invento de la ilustración.

Otra dificultad advertida por Martha Lamas (1986) estriba en el significado que tiene para quienes somos hispanoparlantes, pues por ser un término de origen anglosajón, debe sufrir los embates de la traducción. Ello le impone significados que no se corresponderían completamente con los del idioma de origen; así *Gender* (en francés *genre*) designa la simbolización cultural que define las relaciones de y entre hombres y mujeres en una sociedad, mientras que en castellano refiere también a la clase, especie o tipo al que pertenecen las cosas; como detalla Hiroko Asakura (2004). Por ello coincidimos con las tres autoras en que lo que justifica la falta de consenso sobre su uso y

a la vez le problematiza en tanto categoría conceptual, es tanto su incorporación como la resistencia que ha generado en las ciencias sociales.

Ya en la década de los ochenta esta diatriba dio paso a nuevas formulaciones no menos problemáticas que favorecieron su aparición. Aunque a partir del trabajo de Gayle Rubin (1986) es frecuente usarlo para designar las características sociales distintivas de las biológicas en la asignación de roles respecto al sexo; comúnmente denota "mujer" o "mujeres"; o que sea el término que desde el feminismo cuestiona las relaciones de poder entre hombres y mujeres, como sostiene Joan Scott (1990), hasta hoy no se tiene una acepción unívoca.

Dos vertientes

Valiéndonos del recurso de la simplificación diremos como María Teresa Aguilar (2008) que en la historia del feminismo hay dos grandes vertientes. La primera está representada por el determinismo biológico, que aboga por la diferencia de género y se apoya en la existencia de psicologías diferentes derivadas del sexo a la vez que toma posición del lado femenino en la idea de reivindicar la igualdad. La segunda, es el constructivismo social, que rechaza esta diferencia como argumento válido puesto que el género está construido socialmente y ninguna base biológica podría servir de explicación para el mantenimiento del género como categoría biológica y esencial. En este sentido la escisión del ser humano en polaridades dicotómicas no contribuye a la liberación de la mujer ni refleja una explicación válida para la lucha feminista.

Pero para ofrecer nuestras precisiones sobre este debate deben quedar claras ambas posiciones en el contexto histórico en el que aparecieron y el estado de la reflexión feminista a la que responden, por ello ofrecemos un breve balance entre estas dos líneas de pensamiento, en el que a criterio de Donna Haraway (1995), la vertiente constructiva ha ido ganando terreno sobre la biológica.

Debemos puntualizar que siguiendo el trabajo de esta última autora y de Marta Lamas (1996) existe coincidencia en señalar que John Money estudioso del hermafroditismo, es el primero en usar el término *género* en el campo de la medicina con la expresión inglesa *gender role* o "papel genérico" y que poco después Robert Stoller, a quien le interesaba la transexualidad, lo propuso para aludir "identidad genérica". Este último estableció diferencias entre los conceptos *Núcleo de la Identidad*

de Género e *Identidad de Género.* Considera que el primero "es la parte más precoz, profunda y permanente de la identidad genérica", que es básicamente inalterable y se convierte en irreversible aproximadamente a los dos-tres años, mientras que "*la identidad de género masculina y/o femenina* seguirá desarrollándose y modificándose a lo largo de la vida" como reporta García-Mina (2003: 37)[2].

Aunque este concepto no surgió originariamente en las investigaciones feministas, algunas teóricas como Teresa de Lauretis (1987), Rosi Braidotti (1994), Mabel Burín y Emilce Dio Bleichmar (1993a), aseguran que sus antecedentes pueden hallarse en *El Segundo Sexo*, obra de Simone de Beauvoir publicada en 1949; pues la sola expresión "No se nace mujer, se llega a serlo", da asiento a la tesis de que para la filósofa francesa, la feminidad no deriva de la naturaleza biológica sino que "…es adquirida a partir de un complejo proceso, cuyo resultado es hacer de un ser del sexo biológico femenino (o masculino) una mujer (o un hombre)"; en cita de Purificación Mayobre (2007: 9)[3].

Todas estas autoras coinciden también en que Money lo introdujo en las ciencias sociales con la idea de describir conductas distintivas específicas en la formación de hombres y mujeres; y afirman a la vez que una década más tarde, fue Robert Stoller (1968)[4] quien "...estableció más nítidamente la diferencia conceptual entre sexo y género" (:15), para otorgar atributos de tipo físico al primero y socio-culturales al segundo.

Poco después, en 1975 Gayle Rubin publicó un importante ensayo que reorientó las discusiones en el seno del feminismo angloamericano durante más de una década. Allí definió el *sistema sexo-género* como "el amplio conjunto de disposiciones a través de las cuales cualquier sociedad

[2] "Aunque para la construcción del género da una importancia fundamental al trato que padres y madres realizan en función del sexo asignado; plantea que el género es resultado de tres tipos de factores: biológicos, biopsíquicos e intrapsíquicos. Cuestionó la teoría de Freud sobre masculinidad/feminidad hablando de protofeminidad en ambos sexos "para referirse a esa primera etapa de la vida en la que se da un ideal del yo primario femenino en ambos sexos, resultado de la identificación especular, debida a la simbiosis madre-bebé" (García-Mina, 2003, 39-40). En Tapia (:32)

[3] "De esta forma Simone de Beauvoir inicia la crítica a los argumentos naturalistas y deterministas que justificaban la inferioridad del sexo femenino, al tiempo que enfatiza la importancia desempeñada por la cultura, las tradiciones o la historia para que las mujeres se conviertan en el segundo sexo". Mayobre (2007: 9).

[4] Basado en sus investigaciones sobre infantes que debido problemas anatómicos fueron educados de acuerdo a un sexo que fisiológicamente no era el propio. Ver Stoller, R. *Sex and Gender.vol 1*, New York: Jason Aronson, 1968.

transforma la sexualidad biológica en productos de actividad humana, estableciendo una ordenación jerárquica de los géneros que perdura en el tiempo"[5] (1986:97). Ese texto que sirvió para acuñar concepto de *género* y significó también una revolución heurística del conocimiento social pues abrió el espacio interdisciplinario que hoy conocemos como *estudios de género* como expresa Márgara Millán (2011). A su vez, indica Teresa Aguilar (2008), se convirtió en una categoría para el feminismo cuyas implicaciones dividen su cuerpo teórico en dos posiciones diferenciadas.

Desde su análisis interdisciplinar, Rubin considera que el trabajo de Lévi-Strauss puede explicar el lugar concreto y simbólico que ocupan las mujeres en las sociedades con su descripción de la potestad exclusivamente masculina para administrar el "intercambio de mujeres"[6] con el matrimonio. Este hecho hace evidente la opresión al colocarlas como valor de cambio para los hombres que deciden el destino de sus hijas y hermanas en función de su sexo. Este aporte antropológico echó por tierra los argumentos esencialistas que entonces prosperaban y trajo la discusión al plano social, de tal modo que el sexo se convirtió en la justificación de las asimétricas relaciones de poder que hacen del género una consecuencia.

En este mismo orden, Rubín considera relevantes los postulados del psicoanálisis para explicar el antagonismo entre los sexos que pone de manifiesto la noción de *diferencia* y que instaura *mecanismos de supresión* de las semejanzas naturales existentes entre hombres y mujeres. Piensa que "…lejos de ser la expresión de diferencias naturales, la identidad de género es la supresión de similitudes naturales" (op.cit: 179-180) y se la hace ver como si fuese una necesidad cultural particular para expresar la identidad de género. "La idea de que los hombres y las mujeres son más diferentes entre sí que cada uno de ellos de cualquier otra cosa, tiene que provenir de algo distinto de la naturaleza" (1986:59).

Para nuestra autora, esta "construcción exclusiva de la identidad de género" sería el correlato psicoanalítico del intercambio de mujeres expuesto antes, pues a la par que sirve para explicar las

[5] Definición deudora de un paradigma basado en la dicotomía naturaleza-cultura, necesidad-satisfacción que será revisado en poco tiempo por Judith Butler.
[6] Actividad que por cierto no registra antecedentes que puedan adjudicarse a la autoría femenina.

normas parentesco y el lugar *tabú* para el incesto, busca garantizar la procreación en el camino de sustentar e imponer la norma heterosexual (heteronormatividad). Allí hace coincidir a Freud con Lévi-Strauss para corroborar la importancia de las redes materiales y simbólicas que enmascaran la urgencia de construir esa diferencia con una intención y sentido específicos: regir a las mujeres por la norma del intercambio. Sin tal enmascaramiento sería imposible despojarlas de subjetividad propia y, agregamos, se propiciaría la desaparición de las imposiciones que obstaculizan su emergencia como sujeto.

En el otro sentido de su crítica, Rubin (op.cit.) expone que la visión marxista de la mujer que el feminismo norteamericano abanderaba (fuerza de trabajo "hiperexplotada" y principal sostén de la economía capitalista en tanto que consumidora), mantenía oculta la construcción de significados de la diferencia sexual. Paradójicamente su trabajo resulta "más profundamente marxista" pues por el aporte que toma de la obra de Frederick Engels[7], supera los obstáculos que impedían explicar las relaciones entre los/as sujetos/as sexuados/as con categorías que entonces eran tan útiles para ello como "patriarcado" o "modo de reproducción". Así declara que:

> El reino del sexo, el género y la procreación humanos ha estado sometido a, y ha sido modificado por, una incesante actividad humana durante milenios. El sexo tal como lo conocemos -identidad de géneros, deseo y fantasías sexuales, conceptos de la infancia- es en sí un producto social. (1986:45).

Por tanto, puede entenderse que para Gayle Rubin el género como categoría, pone el énfasis en la producción de sentido que el mundo de lo humano realiza a través de la asignación y atribución de significados a la diferencia sexual; o mejor expresado por Millán (2011): "Estas intervenciones teóricas hacen visible que lo que ocurre en y a través del género sea semiosis social." (: 75). Conclusión compartida con De Barbieri (2002), quien destaca que aunque le tomó más de diez años darle contenido a su propuesta, Rubín creó el *sistema de género* como un objeto de estudio del feminismo; es decir que las prácticas sociales, normas e imaginarios que las sociedades crean, reproducen y transforman a partir de las diferencias sexuales son las que dan sentido a la acción social.

[7] Engels, F. (1884/1996): *El origen de la Familia, la propiedad privada y el Estado.* Fundamentos. Barcelona.

Sexualidad, género y discurso

Luego de una década de intentos explicativos tendientes a conectar la construcción de la diferencia sexual con lo social y de una intensa discusión en el seno del feminismo angloamericano como intento de superar el determinismo biológico, aparece otro importante aporte en la línea de pensamiento de la izquierda norteamericana que atiende el valor de lo discursivo; se trata del trabajo de la historiadora Joan Scott: *El género: una categoría útil para el análisis histórico* (1986/1990).

Sus reflexiones se orientaron al cuestionamiento de la historia convencional con la intención de mostrar la exclusión de las mujeres de la narración histórica. En ellas sostiene que la presencia y visualización de las mujeres en el devenir histórico "pone en jaque" la idea de *hombre universal* que confunde lo humano con lo masculino y se filtra tanto en el lenguaje de la investigación como en el relato histórico. Con esta visión más amplia, Scott (1990) no solo plantea la necesidad de una nueva historia que incluya a los seres humanos con todo y sus identidades sexuales sino que además cuestiona las bases epistemológicas de esa forma de reflexionar.

Realiza una interpretación de cómo se asigna sentido a la diferencia sexual en nuestras sociedades en vez de buscar los orígenes de la dominación. Scott logra apartarse de la búsqueda anterior al dejar de preguntar el *porqué* de la subordinación de las mujeres (independientemente del tiempo y del espacio social en que viven); y en vez de ello se pregunta *cómo* funciona la lógica de las relaciones de género y la consecuente subordinación de la mujer.

Para ella las relaciones entre hombres y mujeres basadas en una jerarquía de poder provienen de representaciones simbólicas sobre la diferencia sexual y operan desde los procesos sociales más elementales. En consecuencia, "los cambios en la organización de las relaciones sociales corresponden siempre a cambios en las representaciones del poder" (Scott, 1990: 12). De allí que considere imprescindible estudiar los imaginarios, los mitos, los símbolos y sus interpretaciones, los conceptos normativos así como instituciones y organizaciones sociales que rigen el sistema de parentesco, pues todos son elementos constitutivos que aparecen relacionados entre sí en la realidad y definen la identidad subjetiva de las personas.

Precisa el género como "un elemento constitutivo de las relaciones de poder basadas en las diferencias que distinguen los sexos, (de allí que) género es una forma primaria de relaciones significantes de poder" (op.cit.:44). Con esta conceptualización logra situar la categoría *género* en el nivel simbólico-cultural y definirla desde ahí a partir de relaciones de poder cuyo cambio o reproducción está sujeto a factores vinculados con la historicidad de las instituciones y la organización social de los espacios donde se desarrolla la experiencia de los individuos.

Como su apoyo teórico proviene de los trabajos de Foucault, se inclina por el lenguaje y el discurso como el lugar para analizar al sujeto. Desde su lógica los sujetos existimos cuando somos nombrados y ese nombre es otorgado por un discurso que nos ubica en jerarquías, nos incluye/excluye a la vez que explica cómo la diferencia sexual es transformada en desigualdad y subordinación social. Explica también cómo en la vida social los seres humanos sexuados adquirimos la capacidad de organizarnos para transformar las relaciones de poder. Con ello Scott argumenta que es en el lenguaje donde se expresa socialmente nuestra singularidad, por lo que él se constituye en un objeto de estudio que permite introducir lo singular en la definición de las identidades sexuales. A su vez da sustento a la idea de que las relaciones de poder legitimadas por los discursos institucionalizados son un camino para comprender cómo es que la diferencia sexual se transforma en desigualdad social.

Un balance

Como puede apreciarse, la tenacidad de Rubin para conectar disciplinas y afrontar la teoría crítica con sus propios argumentos, impregnó el desarrollo del pensamiento feminista durante la década de los ochenta y representó nuevas opciones para la generación de conocimiento que están presentes en las vertientes teóricas contemporáneas surgidas a raíz de la irrupción del post-estructuralismo.

En el caso de Scott, su contribución más valiosa fue ofrecer una nueva lectura del género que las ciencias sociales han integrado a sus perspectivas teóricas y metodológicas. Su aporte radica en sistematizar las aproximaciones al tema realizadas con anterioridad, elaborar una lógica analítica realmente útil para teorizar sobre la categoría de género y, en especial, romper la ambivalencia que la reflexión del sistema sexo-género había planteado entre la perspectiva cultural y la materialista.

Referencias

Asakura, Hiroko. (2004) ¿Ya superamos el "género"? Orden simbólico e identidad Femenina. En Estudios Sociológicos [en línea], XXII (septiembre-diciembre): Recuperado 29 de septiembre de 2010: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59806608>

Aguilar M. (2008). El sistema sexo género en los movimientos feministas. Amnis: Revue de Civilisation Contemporaine de l'Université de Bretagne Occidentale. No 8.

De Barbieri, T. (2002): "Acerca de las propuestas metodológicas feministas". En Bartra E. Debates en torno a una metodología feminista. México: UNAM

Butler, J.(2008). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad. Buenos Aires: Paidós.

De Lauretis, T. (1987). Technologies of Gender. Indiana University Press. Bloomington, Indiana University Press. Recuperado, 12 Mayo 2013: http://books.google.co.ve/books?hl=es&lr=&id=twvWBdWSTSMC&oi=fnd&pg=PR9&dq=de+lauretis+technologies+of+gender&ots=Uluo0lwkYw&sig=Nnwfna4m1LZEpQNgL9aY8B_W0O4#v=onepage&q=de%20lauretis%20technologies%20of%20gender&f=false

Dio Bleichmar, E. (1993a). El feminismo espontáneo en la histeria. Estudio de los trastornos narcisistas de la feminidad. Madrid: Siglo XXI.

Eisenstein, Z. (1980). Patriarcado capitalista y feminismo socialista. México: Siglo XXI

Fernández Poncela A. (2007). "De la diferencia a la diversidad: género, subjetividad y política." En Zuleta Mónica, Cubides Humberto y Escobar Manuel: ¿Uno solo o varios mundos? Diferencia, subjetividad y conocimiento en las ciencias sociales contemporáneas. Bogotá: Siglo del Hombre

García-Mina, A. (2003). Desarrollo del género en la feminidad y en la masculinidad. Madrid: Narcea.

Haraway, Donna (1995/1991): Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinvención de la Naturaleza. Madrid: Cátedra.

Hare-Mustin, R. y Marecek J. (1994a). Marcar la diferencia. Psicología y construcción de los sexos. Barcelona: Herder.

Izquierdo, M. (1998). El malestar en la desigualdad. Madrid: Cátedra.

Krarkman, D. (1993). ¿Nuestros cuerpos, nuestro yo? Pensamiento postmoderno sobre el sexo, la sexualidad y el género. Actas de las Jornadas Feministas. Juntas a por todas, (pp. 327-331). Madrid: Federación de Organizaciones Feministas del Estado Español

Lamas, Marta (1986): La antropología feminista y la categoría género. En Nueva Antropología. No. 30. México. (1996): la perspectiva de género. Revista de Educación y Cultura. No 47. México.

Mayobre, P. (2007): La formación de la Identidad de Género: Una mirada desde la filosofía. En Esteve Zarazaga, J.M. y Vera Vila, Julio (comp.). Educación Social Igualdad de Género. Málaga: Edit. Ayuntamiento de Málaga:

Millett, Kate (1970/2010): Política Sexual. Cátedra: Madrid.

Rubin G. (1975/1986). El tráfico de mujeres: Notas sobre la "Política Economía" del sexo. México: Nueva Antropología 1986, VIII (30)

Sau, Victoria (1993). Ser mujer. El fin de una imagen tradicional. Barcelona: Icaria.

Scott, J. (1990): "El género: una categoría útil para el análisis histórico". En Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea. James Amelan y Mary Nash (eds.). Barcelona: Edicions Alfons el Magnanim, Institució Valencina d Estudis i Investigació. Traducción es de Eugenio y Marta Portela.

Tapia S. (2009). Desvelar la discriminación de género mediante la actividad docente en un contexto universitario. Tesis Doctoral. U de Valladolid. Recuperado Junio 2012: https://uvadoc.uva.es/bitstream/10324/77/1/Tesis27-090817.pdf

CAPÍTULO 74

MIGRACIÓN Y BÚSQUEDA DE EMPLEO EN PANAMÁ

Carolina García García
Ágata Giannattasio
Yamile Delgado de Smith

Resumen

La presente investigación tiene como propósito ubicar el análisis en las migraciones y en particular la migración de profesionales hacia Panamá en la búsqueda de empleo. El documento se presenta en cuatro segmentos. Primero, destinado al análisis de la migración en Venezuela. Segundo, se expone el binomio migración y Panamá como destino. Tercero, se describen las políticas y estatus migratorio de los profesionales migrantes en Panamá. Cuarto, se hace una reflexión del proceso que significa la búsqueda de empleo por profesionales venezolanos. La metódica se apoya en una investigación de naturaleza descriptiva y de campo. Se utiliza la técnica de la revisión documental y el contacto con informantes, que para el caso es de profesionales que migraron para Panamá, se logra a través de redes sociales que se organizaron a partir del interés que se da con el fenómeno migratorio. Los resultados permiten exponer lo siguiente. Primero: En Venezuela no existe tradición migratoria y el proceso migratorio internacional es un acontecimiento social en crecimiento en la Venezuela del siglo XXI. Segundo: Para el año 2015 la migración se posiciona como un fenómeno en crecimiento y destaca Panamá como país de destino. Tercero: Las políticas migratorias en Panamá son variadas y muestran facilidades para los profesionales quienes pueden optar a la Visa profesional extranjero que aplica para quienes tengan grado de licenciatura, maestría y doctorado. Cuarto: La búsqueda de empleo, y de calidad, es el norte de actuación de quienes migran; no obstante, los itinerarios laborales evidencian que existen brechas entre la formación y el empleo de los informantes. Finalmente, es de destacar que se requiere del levantamiento de nuevos relatos para un corpus de información más robusto sobre este importante fenómeno presente en la dinámica social venezolana.

Palabras clave: migración, empleo, Panamá, visa profesional.

Introducción

El fenómeno migratorio de profesionales constituye, para los países subdesarrollados, una forma más de pérdida de riquezas, en este caso de riqueza intelectual; el desfavorable saldo que les deje, no tiene compensación alguna: la nación perdedora mal gasta el tiempo y los recursos invertidos en la preparación del profesional y después pierde al profesional mismo, con su alta calificación técnica y profesional.

Por ello, los procesos migratorios internacionales son uno de los acontecimientos sociales más importantes de nuestro tiempo, Venezuela no escapa de ello ya que paulatinamente se viene posicionando como un fenómeno de creciente interés entre las organizaciones que pierde su talento humano, o que nunca llegan al mercado laboral, en la actualidad son más las personas que recogen una vida personal y profesional en el tamaño de una maleta y se destinan a un país que lo ven atractivo en términos de calidad de vida, satisfacción personal y sobretodo aspiraciones profesionales, tema central en esta investigación, ya que en el ahora son más los estudiosos los que afrontan el tema, quienes abordan su explicación desde diferentes marcos analíticos.

Así es, como en la presente investigación se busca canalizar con un enfoque descriptivo y como un fenómeno actual en Venezuela, la migración de profesionales. Detallando las dimensiones y componentes de una realidad venezolana con propósito de analizar los relatos de los informantes claves que son profesionales que han emigrado a Panamá en la búsqueda de empleo. En este mismo orden de ideas señaladas, el propósito de la investigación es analizar la migración de profesionales hacia Panamá en la búsqueda de empleo. Para ello es importante definir el concepto de la migración en el cual se enmarcó la investigación, por lo que la misma es: el proceso por el cual un grupo de profesionales que reúnen características similares de un perfil, toman la decisión de irse de su país de origen y buscan obtener un estatus migratorio permanente en otro país adaptándose a sus políticas, por lo que el mismo país se les hace atractivo por diversas razones que satisfacen sus necesidades de estabilidad laboral y calidad de vida. Es a partir de esto que se presentan las siguientes categorías que permiten describir la migración:

Migración en Venezuela

Cuando este proceso de emigrar se lleva a cabo, se está en presencia de flujos migratorios, los cuales son definidos por Álvarez (2009:49) como "el movimiento de una persona o un grupo de individuos de un país o ciudad a otro con el fin de establecerse y lograr una mejor calidad de vida". En el flujo migratorio se debe considerar dos términos resaltantes: emigración que es el desplazamiento de personas de un país, ciudad o región para otra; como también inmigración que es la entrada o llegada de personas a un país provenientes de otro, que en la actualidad Venezolana se evidencia como un problema económico-social.

Así mismo, Freitez (2014: en línea), señala que: "para el año 2010 el número de venezolanos residentes en el exterior llegaba a más de 521 mil". Por su parte, Zuloaga (2014: en línea) aseveró que "la situación en Venezuela ha cambiado y que el proceso de migración ha sido una novedad a diferencia de países como Colombia y en México que tienen cultura migratoria". Por eso, Venezuela pasó de ser un Apis atractivo para inmigrantes en su mayoría europeos para entrar en una etapa de inicios del siglo XXI donde se evidencia de forma acelerada los casos de profesionales venezolanos que salen del país en busca de empleo, calidad de vida, y progreso económico y profesional. Esto se respalda con lo dicho por De la Vega (2003) el cual menciona que:

> Una de las consecuencias inmediatas del proceso socio-histórico de los últimos veinte años es la inusual emigración de venezolanos al exterior, específicamente de profesionales que no encontraron espacios de desempeño adecuado dentro de las fronteras del país al deteriorarse el mercado laboral nacional. (p.260).

Con ello, el deseo de los jóvenes venezolanos por salir en busca de mejoras salariales y seguridad está en aumento y también es evidente la falta de atención del estado ante esta situación, donde es casi nulo el intento de impulsar la economía y mejorar las condiciones sociales, para así evitar o frenar el éxodo de los jóvenes venezolanos, que al final representan el futuro del país.

Migración y Panamá como destino

Para el año 2015 las personas que deseen migrar a Panamá en búsqueda de empleo deben formalizar un permiso laboral que otorga el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral (MITRADEL). Este

posee fuente de información en línea y los permisos de trabajos deben ser tramitados con la representación de un abogado. El mencionado permiso luego de su evaluación da la potestad al Servicio Nacional de Migración para que establezca el tipo de visa al que tiene acceso la persona solicitante.

Los tipos de visa a los que pueden optar los profesionales migrantes varían y como lo expresan Estribi, Comejo y Leis (en línea: 2015) son: "trabajador del 10 por ciento, Países Amigos con Panamá, Convenio con Italia, Visa para Profesionales extranjeros y visa Ciudad del Saber y en calidad de inversionista extranjero".

Entre los documentos que piden en todos los trámites de visa y permiso de trabajo se le solicitará llevar a Panamá el antecedente penal apostillado (pero este documento vence a los tres meses de su emisión). Según Estribi, Comejo y Leis (2015):

> "Muchos extranjeros han intentado viajar sin estar preparados con estas entrevistas de trabajo, haciéndoseles muy difícil encontrarlo, ya que el tiempo de su permiso de turista (que en algunos casos es de un mes, tres y hasta seis meses) vence antes de poder aplicar a la visa laboral o se vence el antecedente penal que apostillan en sus países". (En línea).

Son varias las visas que puede tramitar un profesional extranjero; una de ella la **Visa del 10 por ciento** para la que el Gobierno Panameño mantiene por años una regla general para las empresas locales en cuanto a la contratación de personal extranjero. Esta regla según el Artículo seis del Decreto Ejecutivo No. 17 del 11 de mayo de 1999 dicta lo siguiente: "trabajador dentro del 10 por ciento: en toda empresa panameña sólo el 10 por ciento de su personal en planilla puede ser extranjero, y dicho trabajador extranjero debe ganar más de US$ 850.00 mensuales"(p.2).

Existen otras opciones de obtención de este permiso de trabajo que también otorgan en Panamá, fuera de la norma del 10 por ciento. Es conocida como visa **Países Amigos con Panamá;** es una modalidad creada en mayo de 2012 por el entonces presidente Ricardo Martinelli, a través del Decreto Presidencial 343 en el cual los nacidos en los países que a continuación se nombran pueden optar a la residencia Panameña. Esta lista consta de 50 países, de acuerdo a una extensión según Decreto Ejecutivo No. 1174 de 28 de noviembre de 2013 los cuales son: Alemania, Andorra,

Argentina, Australia, Austria, Bélgica, Brasil, Canadá, Chile, Chipre, Costa Rica, Croacia, Dinamarca, Eslovaca, España, Estados Unidos de América, Estonia, Finlandia, Francesa, Grecia, Hong Kong, Hungría, Irlanda, Israel, Japón, Latvia, Liechtenstein, Lituania, Luxemburgo, Malta, México, Mónaco, Noruega, Nueva Zelanda, Paraguay, Países Bajos, Polonia, Portugal, Reino Unido, República Checa, Corea del Sur, Montenegro, Servia, República de Marino, Singapur, Sudáfrica, Suecia, Suiza, Taiwán y Uruguay pueden ser residentes en Panamá por solo ser ciudadanos de estos países. Para que ello ocurra los interesados deben crear una empresa en Panamá y abrir una cuenta bancaria a su nombre y tendrán la Residencia de por vida a la aprobación de esta visa. Los beneficios de la visa países amigos de Panamá radica en el hecho que les otorga estatus de residentes permanentes, cédula panameña y derecho a pedir permiso de trabajo de manera indefinida.

En este mismo orden de ideas, se hace referencia a la otra modalidad para obtener visa permanente. Es la **Visa Convenio con Italia**, con el cual desde 1966, Panamá e Italia firmaron un convenio donde los residentes italianos pueden ser residentes en Panamá por solo ser italianos. Deben crear una empresa en Panamá, y abrir una cuenta bancaria a su nombre y con ello tendrán la Residencia de por vida una vez aprobada.

Otra modalidad es la **Visa profesional extranjero**, aplica para quienes tengan grado de Licenciatura, Maestría y Doctorado. Esta modalidad de visa se logró mediante el Decreto Ejecutivo 804 de 2012, que permite la aprobación de la nueva categoría de residencia: "Residente Permanente en calidad de Extranjero Profesional" donde con solo poseer un título (debidamente apostillado), de una carrera que no esté limitada en Panamá a nacionales, un extranjero (junto a su familia) pueden ser residentes.

En el caso de la **Visa Profesional Extranjero**, para poder obtener residencia permanente y permiso de trabajo, primero recibe un "carnet definitivo" que otorga un Permiso de Residencia por dos años. Al cabo de ese tiempo, se puede convertir en residencia permanente pero, para ello, el requisito más importante es haber cotizado durante nueve meses consecutivos al Seguro Social.

La modalidad **Visa Ciudad del Saber** permite a los inversionistas extranjeros obtener permisos de trabajo para empleados de su empresa en Panamá, bajo la condición de que ellos alquilen una

oficina o edificio dentro de la Ciudad del Saber (localizada dentro de la antigua base militar Fuerte Clayton) con el propósito de operar su negocio desde Panamá. Desde la reversión de las bases militares de Estados Unidos a Panamá, el gobierno panameño designó parte del Fuerte Clayton como la "Ciudad del Saber" con la intención de atraer inversiones y negocios, ofreciendo beneficios fiscales similares a los que existen en la Zona Libre de Colón (el segundo centro de distribución más grande del mundo).

El negocio que opera desde la Ciudad del Saber tiene varias ventajas fiscales para operar fábricas, ensambladoras, facilidades para creación de software, centros de llamada, y otros negocios similares que exportan sus productos o servicios. Estos negocios obtienen también un tratamiento fiscal especial sobre cierto porcentaje de productos o servicios que ellos vendan localmente.

Por último, se encuentra la **visa de inversionista,** en la existe un conjunto de incentivos para la inversión extranjera tales como la exoneración de los impuestos por un periodo de dos años, las licitaciones públicas, créditos bancarios de hasta 25.000 dólares en enseres (donde la institución financiera compra los productos y lo entrega, pero no otorga el dinero), leyes como la 54 que dicta medidas para la estabilidad jurídica de las inversiones, el Decreto Ley número 18 que permite que toda mercancía que entra a la Zona Libre de Colon esté libre de impuesto de aduana; leyes en el área fiscal que elimina los impuestos en la importación de la materia prima, incentivos migratorios. Para referir los beneficios de esta visa inversionista extranjero Puglisi (2010) cita a Ávila (2010) para indicar que:

> Todas las oportunidades se ofrecen para empresarios o emprendedores que inviertan una cantidad superior a los 150.000 dólares, debido a que las leyes de panamá limitan todas las inversiones inferiores a dicho monto para su propia población; lo que lo convierte en un país para hacer negocios, recomiendo a Panamá como una plataforma para crecer. (p. 14).

Ahora bien, en cuanto a los requisitos generales exigidos para que cualquier persona ingrese a Panamá sea como turista, o para tramitar cualquier visa deben ser según Estribi, Comejo y Leis (2015: en línea) "Pasaporte vigente, Boleto de entrada y salida de Panamá, Monto de dinero mínimo de viaje (US$ 500.00), Monto máximo de dinero de viaje (US$ 10,000.00)".

Una vez explicadas las modalidades que tiene Panamá para dar ingreso y residencia permanente a migrantes profesionales, es necesario aclarar detalladamente el proceso migratorio que debe cumplir el solicitante. Primero es imprescindible aclarar que todos los trámites se hacen personalmente en Panamá, por lo que el solicitante principal, como los dependientes de cualquier edad, debe asistir a la sede del Servicio Nacional de Migración acompañados de su abogado panameño especialista en migración al momento de introducir la solicitud. Una vez que se arriba al país, el abogado indicará el proceso a seguir. Dependiendo del tipo de residencia que se va a solicitar, los requisitos serán diferentes y el tiempo del trámite será más o menos largo.

Políticas migratorias de Panamá respecto a los profesionales

Se entiende como políticas migratorias lo definido por Álvarez (2009) como:

> Las normas y/o reglamentos que tiene el estado frente a los inmigrantes extranjeros, para poder establecerse legalmente en el país receptor a los cuales se les asigna un tipo de visa o categoría migratorias, para hacer frente al permiso de residencia y poder trabajar documentadamente. (p.50)

Centrando las ideas, en Panamá a partir del año 2008 se estable el Decreto Ley N.3 del 22 de febrero del citado año. Este decreto de ley, tiene por objeto regular el movimiento migratorio de nacionales y extranjeros, la estadía de los extranjeros en dicho país y establecer los requisitos y procedimientos para adquirir la nacionalidad Panameña por naturalización. Un objetivo primordial ha sido la creación del Servicio Nacional de Migración (SNM) y la Carrera Migratoria que está adscrito al Ministerio de Gobierno y Justicia y está sujeto a la política migratoria que dicte el Órgano Ejecutivo y fiscalizada por la Contraloría General de la República.

Es de indicar que el SNM no cuenta aún con una Política Migratoria que visualice y planifique en el mediano y largo plazo la regulación de los estatus de la población migrante, considerando el contexto económico y político de Panamá, así como el contexto de los flujos migratorios internacionales y bajo los enfoques de Derechos Humanos y Género.

De acuerdo a lo que concierne con la migración de personas profesionales tiene vinculación con el presente artículo del Decreto Ley N.3, el cual reconoce dentro de la clasificación de categorías migratorias al Residente Permanente que es la figura en la que encaja el perfil del migrante antes

mencionado: Artículo 20 “El residente permanente es el extranjero que ingresa al territorio nacional por razones económicas y de inversión, de políticas especiales, y demográficas y otras subcategorías con ánimo de establecerse en el país, conforme a las políticas especiales adoptadas por el Estado, según los requisitos, procedimientos y costos que serán establecidos en el reglamento del presente Decreto Ley”.(p. 9).

Otro artículo a considerar por la cual pueden optar a visa de trabajo es el siguiente extraído del Artículo 54, de la misma Ley y explica que “El empleador, agente, contratista o intermediario de cualquier naturaleza que necesite ocupar trabajadores extranjeros, o recibir servicios profesionales de un extranjero, en el territorio nacional, deberá cumplir todas las obligaciones que establecen el presente Decreto Ley, la legislación laboral u otras disposiciones legales pertinentes” (p. 18). Posteriormente luego de vencerse el tiempo de la visa, pueden tramitar otro tipo de residencia comprobando y calificando según lo que considere el Servicio Nacional de Migración para poder tener mayor permanencia en el país, hasta lograr la permanente.

Referencias bibliográficas

Álvarez de Flores, Raquel (2009). Refugiados entre fronteras: La nueva realidad migratoria colombo-venezolana. Observatorio Laboral Revista Venezolana, Julio-Diciembre, Vol.2 Nº4 (p. 49-65).

De La Vega, Iván (2003). Emigración Intelectual en Venezuela: El caso de la ciencia y la tecnología. Interciencia. 28 (5), 1-9. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.ivic.ve/estudio_de_la_ciencia/Emigracion.pdf. Consulta: 2014, Noviembre 17.

Decreto Ley N.3 (2008). Gaceta Oficial de Panamá 25986. Ley de Migración. Febrero 26, 2008. República de Panamá.

Decreto Ejecutivo No. 17 del 11 de mayo de 1999. Gaceta Oficial de la República de Panamá N° 23798. Mayo 18, 1999. Panamá.

Decreto Ley No. 18 de 17 de junio de 1948. Gaceta Oficial de la República de Panamá N° 10633. Junio 28, 1948. Panamá.

Decreto Ejecutivo N° 804 de 2012. Gaceta Oficial Digital de la República de Panamá N° 27138-B. Octubre 9, 2012. Panamá.

Decreto Ejecutivo N° 1174 del 28 de noviembre de 2013. Gaceta Oficial Digital de la República de Panamá N° 27425. Noviembre 29, 2013. Panamá.

Estribi, Heriberto, Comejo, Emilio y Leis, Raúl (2015). ¿Cómo vivir, invertir y migrar a Panamá? [Página en línea]. Disponible: http://www.comovivirenpanama.com/contactenos.php. Consultado: 2015, Marzo 29.

Freitez, Anitza (2014). Emigración de profesionales es una pérdida de capital intelectual. Disponible: http://globovision.com/emigracion-de-profesionales-es-una-perdida-del-capital-intelectual/. Consultado: 2015, marzo 29.

Puglisi, José (2010). Migración acelerada. Revista Dinero. Grupo Editorial Producto. N° 257, Julio.

Zuloaga, Alfredo (2014). Causas para irse. Disponible en: http://globovision.com/venezuela-vive-una-tragedia-por-proceso-migratorio-acelerado/. Consultado: 2015, marzo 29.

CAPÍTULO 75

EL IMAGINARIO COLECTIVO CONSTRUIDO POR LAS ENFERMERAS SOBRE EL PARTO Y EL NACIMIENTO. UNA MIRADA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Leida Cecilia Montero

Resumen

La Investigación está suscrita en la agenda sobre salud sexual y reproductiva. Haciendo especial atención en los procesos reproductivos de las mujeres: parto-nacimiento, eventos que la obstetricia en manos del modelo biomédico, ha expropiado del cuerpo de las mujeres, convirtiéndolos en un evento institucionalizado, patologizado y medicalizado.Para precisar la realidad, requerimos develar el imaginario colectivo sobre el parto- nacimiento construido por las enfermeras a través de su praxis hospitalaria. Enmarcamos la mirada teoría desde el feminismo como teoría y epistemología contestataria de la concepción patriarcal del mundo en torno a la mujer, su cuerpo, su sexualidad y sus derechos reproductivos. Nos apropiamos de la categoría de género como metodología analítica siguiendo el camino cualitativo. El grupo de actoras sociales sujeto de estudio, estuvo conformado por 3enfermeras con estudios de Maestría Materno-Infantil, mención Obstetricia, con más de 5 años de experiencia profesional en la sala de partos del I.V.S.S. "Dr. José María Carabaño Tosta" de la Ciudad de Maracay/Aragua. La representatividad de la investigación estuvo garantizada por la calidad de la información a través del punto de saturación. La construcción del análisis fue enriquecido por los testimonios recogido a través de las entrevistas enfocadas. La construcción del análisis se realizó a través de la categorización de eventos críticos, con los cuales evidenciamos que las enfermeras desde lo subjetivo construido en su praxis obstétrica hospitalaria consideran el parto/nacimiento como un suceso que ellas deben conducir, lo cual constituye una expropiación del cuerpo de las parturientas y por ende de sus procesos reproductivos.

Palabras Clave: Imaginario colectivo, parto-nacimiento, enfermeras, perspectiva de género.

Aproximación a la realidad

Parir en el siglo XXI es el resultado del largo proceso de expropiación del cuerpo de las mujeres, por parte de un cultura y una ciencia androcéntrica, caracterizada por la hegemonía médica, consolidada cada vez más en la modernidad. Este largo proceso de expropiación del cuerpo femenino ha desvalorizado a las mujeres en muchos aspectos de su vida, fundamentalmente los vinculados a los derechos sexuales y reproductivos, esto ha ocurrido a través de un largo proceso histórico que ha determinado el desarrollo de una ciencia característica de la cultura occidental, centrada en el razonamiento cientificista y tecnológico, lo cual determina a su vez que las instituciones sanitarias se rijan por las misma lógica hegemónica que transita la ciencia.

Esta óptica cientificista ha ubicado a las mujeres por su funcionamiento orgánico como un todo patológico, donde los procesos menstruales, sus gestaciones, el proceso de trabajo de parto y nacimiento y de menopausia, son a la luz de la ciencia vistos y tratados como hechos patológicos, haciendo que las mujeres, en la mayoría de los casos, se sientan y sean tratadas en condición de "eternas enfermas".

Camacaro (2010) precisa, que la sociedad occidental en un momento histórico determinado "el poder se apropio del control de la reproducción… pasando de manos de la partera a manos de profesionales de la salud, y cambiando el escenario y la escena, pues se traslada el nacimiento del hogar a los hospitales" (2010:28) solo para poner en práctica una serie de intervenciones claramente innecesarias y ser considerados además, como el espacio que garantiza la seguridad para la madres y los y las recien nacidos/as, gracias a la indiscutible verdad que les otorga la ciencia y el saber médico.

De esta manera los hombres en tanto médicos, accedieron a participar en un momento del que habían estado siempre autoexcluidos, el parto y el nacimiento. "El problema en su creciente participación llegó a invertir los términos y a despojar a la mujer de su papel activo: en la medida que ellos saben y controlan el proceso, la parte de la mujer se reduce a la de paciente" (Silvia Tubert 1991:38).Esta situacion es vivenciada diariamente por las miles de mujeres que acuden a las salas de parto hospitalarias.

Por otra parte, se observa frecuentemente que desde el mismo momento del ingreso de las gestantes a las salas de partos, estas son despersonalizadas, cuando no se les llama por su nombre y apellido, pasando a ser nombradas como la paciente de la cama tal o la cama cual. Invadida además, por profesionales y estudiantes ansiosos de demostrar el poder que les otorga la ciencia sobre ellas e impidiéndoles su participación en la toma de decisiones. Sufriendo a su vez la falta de resguardo a su pudor e intimidad y la limitación para expresar sus sentimientos, angustias y temores, y además expuesta sin consideración a vejaciones y maltrato.

Por estar sometidas a este trato inhumano e indefenso ante la "autoridad médica y la institucionalidad hospitalaria", las mujeres no tienen la opción de ejercer su opinión y mucho menos escoger. Sometidas en la mayoria de los casos a parir acostadas, pues el sistema dominante no ofrece alternativas, administrandoles además uteroestimulantes como la oxitocina sintética, hormona que se usa para acelerar el trabajo de parto, rasurando sus genitales y administrandoles enemas evacuantes y practicandoles episiotomias de manera rutinaria.

Sin lugar a dudas, este modelo de asistencia obstétrica institucionalizada, cosifica, divide y fragmenta al ser. Mirada que provoca en la mayoría de los casos una impronta negativa para las mujeres, pues de alguna manera se ha olvidado la alta carga emocional que el parir genera. Lo más preocupante es que los/as futuras/os profesionales de la salud, siguen formándose bajo este paradigma o modelo de atención, donde las/os profesionales de enfermería no escapan a esta realidad.

Por todo lo anterior expuesto nos propusimos a realizar la presente investigación que tiene como propósito: **Rastrear el imaginario colectivo construido por las enfermeras en torno al parto y el nacimiento.** Con el interés de aportar elementos puntuales que contribuyan a impactar los modelos de gestión, enseñanza y atención tanto en el mundo de la academia como en los centros hospitalarios. Ello implica un profundo desafío que pasa por comprender para intervenir y transformar una práctica que necesita ser humanizada desde las aulas universitarias hasta los centros de salud en función de lograr la tan anhelada equidad de género.

La metódica

La presente investigación se aborda desde el equipaje teórico feminista, a través de la metodología de género como base epistémica. Cuando se asume una postura desde la perspectiva de género estamos en presencia de un abordaje hermenéutico, Miguel Martínez alumbra señala que hacer hermenéutica significa: "Descubrir los significados de las cosas, interpretar lo mejor posible las palabras… los gestos, así como cualquier acto u obra, pero conservando la singularidad en el contexto del cual forma parte" (2011:119). Sin lugar a dudas, estamos transitamos por el enfoque cualitativo, la cual nos ha permitido un acercarnos a lo subjetivo construido por las profesionales de enfermería sobre estos dos momentos importantes en la vidas de las mujeres como lo son el parto y el nacimiento.

Precisiones metodológicas

Escenario del Encuentro Dialógico: La institución que sirvió de referencia para la realización del presente estudio fue el Hospital del Seguro Social Dr. José María Caraballo Tosta ubicado en la ciudad de Maracay, estado Aragua. Hospital Tipo III, y segundo centro de referencia de la Ciudad. **Actoras Sociales:** El grupo de actoras sociales sujeto de estudio, estuvo conformado por tres profesionales de enfermería, cuya selección se realizó mediante muestreo intencional. Los rasgos de selección que cumplieron nuestras informantes se listan a continuación: Profesionales de la enfermería, con experiencia de más de 5 años en la praxis obstétrica en la sala de partos en el Hospital del Seguro Social "Dr. José María Caraballo Tosta" y con estudios de maestría en Ciencias de la Enfermería materno infantil mención Obstetricia. **Punto de Saturación de la Información:** La calidad de la información fue dada por el punto de saturación. Se refiere a la completa inclusión de las ocurrencias a la inmersión total de los fenómenos para conocerlos plenamente. **Técnicas Participativas:** La técnica que se utilizó para la recolección de la información fue la entrevista focalizada. **Destejiendo y tejiendo las experiencias:** Esta fase de construcción del análisis tuvo como finalidad describir las etapas y procesos que permitieron la emergencia de la posible estructura teórica, "implícita" en el material recopilado en las entrevista. El proceso completo implicó las etapas de categorización, estructuración, contrastación y teorización.

Parto y nacimiento. Las subjetividades construidas (investigación en construcción)

Hacer hermenéusis de los discursos aportados por las enfermeras sobre el proceso del parto y el nacimiento, ha permitido ir develando las huellas ideológicas que afloran en la superficie textual de los mismos; apoyándonos en los aportes que brinda la teoría feminista como matriz teórico-conceptual. La huella ideológica evidenciada es la expropiación del cuerpo de las mujeres y sus procesos reproductivo parto y nacimiento. Expropiación que queda al descubierto en la semiosis social que esta investigación recoge e interpreta con el propósito de visibilizar como el poder hegemónico del modelo biomédico en manos del patriarcado ha impregnado la praxis obstétrica de las enfermeras en las salas de partos hospitalarias.

Podemos constatarlo en los discursos de las propias enfermeras que laboran en estas unidades de cuidado:

> *"... ellas deberían tomar la decisión,* ***debería de respetárseles, pero acá no se les acepta, debería tomárseles en cuenta pero aquí no…no se les permiten****..." (Entrevistada 1)*

> *"...* ***entonces todo mi trabajo que hice en sala de trabajo se me perdió… yo trabaje a esa mujer todo mi trabajo de parto"*** *(Entrevistada 2)*

> *"...y* ***cuando yo necesite que*** **tú** ***tengas toda la fuerza para poder expulsar a tu feto vas a estar cansada entonces ahorra las energías y tu fuerza para el momento que lo necesitemos… ella colabora contigo porque le estas informando, la clave está en informarle, ella colabora para poder parir porque ella llego allí para parir."*** *(Entrevistada 3)*

Lo simbólico subyacente en estos trozos de material textual, portan en su interior una semiosis social que es necesario analizar a fin de dar cuenta del magma ideológico que circula en los discursos. Es evidente, como las enfermeras asumen como propio el proceso de parir de las mujeres. En tanto tal, es un proceso que no le pertenece a la parturienta. La mujer en labor de parto, no tiene control de sus emociones y mucho menos de su propio cuerpo.

Este vigilar y controlar por parte de las enfermeras pasa por tener a las mujeres bajo el dominio de su poder y control, a lo que María de Jesús Montes (2007) califica como cuerpos “sospechosos”. Es decir, dudar de las capacidades de la mujer para enfrentar su proceso de trabajo de parto, en otras palabras, quien sabe realmente como parir son otras/os: el personal médico y de enfermería. La única función de la mujer es simplemente colaborar, obedeciendo fielmente las indicaciones y exigencias que le son impuestas por la lógica institucional de las áreas obstétricas y por ende del modelo biomédico.

Estas representaciones que sobre el cuerpo de las mujeres en labor de parto tiene el equipo de salud, anula la confianza de las mujeres, las expropia de sus saberes y percepciones en relación a las prácticas y vivencias de sus cuerpos. La representación que opera en los imaginarios es que ellas no están capacitadas para afrontar su labor de parto, por consiguiente, deben ser obligadas a acatar los dictados normativos de las expertas es decir las enfermeras, donde la voracidad de sus prácticas hospitalarias respecto al cuerpo, se acompañan y sostienen desde una relación de ajenidad, de desconcierto, de temor, de castigo.

Las mujeres sometidas a tal ejercicio del poder, pierden su identidad y la posibilidad del ejercicio de sus derechos. Despojadas de autonomía son víctimas de una relación saber-poder-sumisión. Michel Foucault (1976), describe este tipo de poder que se ejerce sobre el cuerpo de las mujeres en trabajo de parto como poder disciplinar. Al referirse a este tipo de poder nos dice que este opera en las relaciones sobre el cuerpo:

> …lo cercan, lo marcan, lo doman, lo someten… lo fuerzan… el cuerpo, en una buena parte, está imbuido de relaciones de poder y de dominación, como fuerza de producción…El cuerpo sólo se convierte en fuerza útil cuando es a la vez cuerpo productivo y cuerpo sometido… (p. 26)

Continúa el autor señalando que este es un poder absolutamente "discreto", que funciona permanentemente y en buena parte en silencio. “Poder que es en apariencia tanto menos "corporal" cuanto que es más sabiamente "físico". Se ejerce haciéndose invisible, es la técnica específica de un poder que ve a las personas como objetos y como instrumentos de su ejercicio, lo invade poco a poco, modificando sus mecanismos e imponiendo sus procedimientos.

La praxis obstétrica hospitalaria de las enfermeras está impregnada de este tipo de poder, pues llevan el control del tiempo del trabajo de parto de las mujeres, se controlan todos sus movimientos, todas sus conductas y sus emocionalidades. Nada sucede sin autorización y donde la docilidad de la mujer se impone como único camino para obtener algún grado de bienestar.

Por otra parte, Velázquez (2010) al referirse al poder-sumisión de la ciencia ejercida sobre el cuerpo de las mujeres en trabajo de parto, nos refiere:

> "La información al normatizar la práctica de la maternidad no deja espacio para las elaboraciones individuales. La información al ofrecerse y operar como una verdad construida desde la ciencia bloquea el surgimiento de otras verdades que las mujeres plantean sentidas desde su subjetividad y sus experiencias concretas de la maternidad" (p.293)

"Hay unas que llegan a parir y no opinan, ni hablan, ni que tú le preguntes, ni nada, no opinan nada…el papel que cumplen es parir…" (Entrevistada 3)

El patriarcado requiere que las mujeres asuman esta actitud de docilidad, que aprendan a negarse a sí mismas, que se sometan, que no cuestionen ni pregunten, reforzando de esta manera, el discurso de invalidez femenina más allá de sus funciones. Reafirman el poder de la ciencia en manos del discurso biomédico como ente que ejerce control social e ideológico sobre las mujeres, que las coloca en perspectivas de los tomadores de decisiones, indispensables para la estructura patriarcal.

Ehrenreich (1993), enriquece el análisis precisando:

> "De hecho, es el discurso científico, y la transformación que hace de las mujeres en objetos de conocimiento, lo que hace posible su subyugación… La medicina controla a las mujeres al crearlas, inscribe sus burocráticas, mecanizadas y patriarcales imágenes de la realidad en sus propios cuerpos" (p.576)

Este conocimiento que le da la ciencia a los/as profesionales de salud y por ende a las enfermeras sobre los cuerpos de la mujer gestantes y su proceso de trabajo de parto y nacimiento; colocan a las mujeres a disposición de las enfermeras quienes imponen sus propios criterios de verdad "que la dominación constitutiva de las relaciones cognitivas se expresa como una cristalización orgánica de esa organización social del saber" (Lanz 1998:81)

Por su parte, las ciencias biomédicas en palabras de Diana Mafia le han dicho a las mujeres "como ser, como gozar, como parir, como sentir, como (no) pensar, como enfermar y como morir" (2001:48) En tanto tal, a las mujeres nos cuesta concebir nuestros cuerpos como propios.

El sistema de salud, está impregnado de la ciencia y su modelo el cual invisibiliza completamente a las mujeres. Eugenia Correa (2014), nos describe como son percibidas las mujeres dentro de los centros asistenciales de salud y por ende de las salas de partos:

> …El sistema de salud concibe a las pacientes como mujeres, mestizas, católicas, provenientes de familiar nucleares, pasivas, pobres, **desinformadas**, heterosexuales, madres (o con deseos de serlo) **necesitadas de asesoría-orientación-consejo, dispuestas a esperar y sin posibilidad de optar por otros sistemas de atención**" (p.258)

Esta forma de ver a las mujeres que se reproduce en las salas de partos son parte del sistema de salud patriarcal, muestra de ello queda expresado en los discursos que se señalan a continuación.

"…lo primero que debo darle es confianza que no la voy a dejar sola si me toca estar hasta las dos despierta tú me vas a tener a mi aquí contigo llevando el proceso de trabajo de parto hasta las dos de la mañana conmigo, ***te voy a orientar tú te vas a dejar llevar por mí y vas hacer paso a paso lo que yo te vaya indicando si tu colaboras conmigo todo va a salir b****ien en ese momento tú le estas diciendo a ella que estas allí para ella." (Entrevistada 1)*

"…tal vez se sentiría en confianza si alguna de las enfermeras que está allí en la sala de parto se acerca y le dice o ***le enseña como respirar*** *o le da la mano…" (Entrevistada 2)*

"Si tú le explicas a esa paciente lo que es el trabajo de parto como va a ir avanzando tú vas a lograr que esa paciente tenga confianza en ti *y si tú estás pendiente ella se va a sentir segura"… (Entrevistada 3)*

Las mujeres en trabajo de parto son consideradas enfermas, ya que su abordaje por parte de la institución hospitalaria es fundamentalmente patológico. La mujer en trabajo de parto es doblemente subyugada, en razón del lugar que las mujeres ocupan en una sociedad androcéntrica,

excluyente y por ende inequitativa. Por otra parte, la división social y sexual privilegia lo masculino sobre lo femenino, a ello le agregamos su condición de gestante donde se le considerada enferma.

Frente al poder/saber ejercido por las enfermeras, las mujeres en labor de parto no son interlocutoras autorizadas. No dialogan el lenguaje de la ciencia y por ello, no pueden participar en la acción comunicativa allí desplegada.

Esta percepción que se tiene de las mujeres y de la invalidez de su conocimiento, alimentan el mito de la debilidad e inferioridad femenina que grandes pensadores de la antigüedad reforzaron con postulados que mostraron al mundo una visión de inferioridad femenina. Uno de los más resaltantes por su carácter misógino fue Aristóteles, cuyo pensamiento dejó profundas improntas y aun hoy, su episteme permanece intacta en el pensamiento medico occidental. Para ello nos remitiremos al pensamiento aristotélico con respecto a las mujeres en palabras recogidas de Simone de Beauvoir (1981):

> El cuerpo femenino, naturalmente desarmado e incapaz de asegurar su propia defensa, el cuerpo femenino está dotado además de un cerebro pequeño. Este cuerpo esta inacabado como el de un niño y carece de semen como el de un hombre estéril… Todo esto porque las hembras son por naturaleza más débiles y más frías y hay que considerar su naturaleza como un defecto natural… y es que la mujer es ella misma un defecto" (p. 94)

De esta manera, el sistema de organización del discurso biomédico teje el universo simbólico que reproduce el patriarcado al establecer y mantener la subordinación de la mujer. Hecho que podemos ver en las salas de partos donde a las mujeres se les reduce la posibilidad de valerse por sí mismas; haciéndolas dependientes de una intervención que las desnuda simbólica y literalmente, que las vulnera, las expropia y las cosifica producto de la medicalización a la que son sometidas. Podemos observar una parte de la realidad que viven las mujeres en las salas de parto de acuerdo a lo expresado por las enfermeras:

> *"…la realidad es Acuéstate allá, quítate la bata y quítate la ropa interior, y prepárate porque vas a parir, vienes a parir…" (Entrevistada 1)*

"…la mujer es vista como un paciente que va a recibir tratamiento y ya, que va a parir y ya, no las toman en cuenta…" (Entrevistada 2)

"… la enfermera le dice súbete, ponte para allá y la muchacha pon te tú se cansó porque tiene muchas horas en ese trabajo de partos y está muy cansada y ya no puede pujar entonces se le montan arriba y le dicen pare fulana, pare, saca ese muchacho…" (Entrevistada 3)

Sin lugar a dudas, la institución médica separa a las mujeres de su propio cuerpo excluyéndolas totalmente de su propio proceso. Sus vivencias no importan, sus malestares son obviados, su contexto apenas es una sombra, su protagonismo se pierde en la indiferencia, quedando sujetas a los poderes encarnados por los médicos/as, por el personal de enfermería y por la institución hospitalaria de tal suerte que su cuerpo, siempre es un cuerpo sujetado y es a partir de esta sujeción, que se ha tratado de explicar su sometimiento.

Las enfermeras obstétricas, no están habilitadas para dar cuidados durante el trabajo de parto y el nacimiento por ser mujeres y haber parido, sino por poseer un saber acreditado por la ciencia. Su formación tiene bases patriarcales tan profundas y tan fuertes, que reproducen unos saberes y unos haceres marcados por la violencia. Hecho este que impacta la vida y las experiencias de las mujeres que vivencian la labor de parto.

Referencias bibliográficas

Camacaro, Marbella (2010**)** *La Obstetricia Develada Otra mirada desde el Género.* Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Correa, Eugenia (2014) Sociedad patriarcal, las luchas por la equidad de género y el posneoliberalismo. En: *Feminismos para un cambio civilizatorio*, Carosio Alba (coord.) Fundación Celarg-Clacso, Centro de Estudios de las Mujeres U.C.V. Caracas, Venezuela.

Ehrenreich, Nancy (1993) *The colonization of de womb*. Duke lan Journal.

Foucault, M. (1976). *Vigilar y Castigar: Nacimiento de la prisión.* 1ª Edición. Buenos Aires: Siglo XXI Editores .Argentina.

IESALC/UNESCO: Ejecución de Programas / Acreditación y Evaluación –Estudios Nacionales. (http://www.iesalc.unesco)

Maffia, Diana. (2001). El sexo oculto de la ciencia. En *ciencia y Género*. Facultad de filosofía Universidad Complutense de Madrid.

Martínez, M. (2011). *Comportamiento Humano*: Nuevas formas de Investigacion.2ª ed. México: Trillas.

Montes, María (2007) *Las cultura del nacimiento: representaciones y prácticas de las mujeres gestantes, comadronas y médicos*. Universidad Rovix I VIRGILI. Facultad de letras. Programa Doctoral en Antropología de la medicina. Tesis para optar el título de Doctora en Antropología Social y Cultural.

Tubert, Silvia (1991) *Mujeres sin sombras: maternidad y tecnología*. Siglo XXI de España Editores. Madrid.

Velázquez, Susana (2002) Hacia una maternidad participativa. Reflexiones acerca de la prevención y la promoción de la salud mental de las mujeres. En Burin, Mabel, *Estudios de las subjetividades femeninas. Mujeres y salud mental*. Librería de mujeres, Buenos Aires.

CAPÍTULO 76

SER MUJER POLICÍA. SUEÑOS Y DESAFÍOS

Doris Marlene Acevedo
María Cristina González

Resumen

En noviembre de 2010, el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y de Justicia aprueba la resolución 286 para garantizar los principios de igualdad y equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los cuerpos de policía. Se crea el Consejo de Equidad e Igualdad de Género para dar cumplimiento al mandato. El incremento de mujeres en los cuerpos policiales ha traído como consecuencia un mayor interés por visibilizar el impacto de roles múltiples sobre la salud física y mental de las mujeres. Propósito: Visibilizar las vivencias y experiencias de las mujeres policías de Aragua desde una mirada cualitativa, como camino para allanar los obstáculos que impiden el logro de la equidad de género en los cuerpos policiales. La metódica: Se realiza una pesquisa cualitativa tomando como marco epistémico la perspectiva de género como matriz teórico conceptual. La pesquisa cualitativa se realizó mediante la exploración de historias de prácticas de vida de 19 mujeres vinculadas a la policía de Aragua. Se trabajó con grupos focales siguiendo un itinerario metodológico: grabaciones, transcripción de los discursos, limpieza o barrido de los discursos, ordenación de las transcripciones, categorización, análisis.

Palabras Clave: Mujer policía, género, equidad.

En Contexto

A partir del 2000 se han abierto las puertas para la inclusión de las mujeres en las fuerzas militares, la policía, los bomberos. Sin embargo, al interior de las unidades de adscripción han sido objeto de

discriminación al relegárseles a tareas administrativas, prohibirles realizar misiones operativas, negarles acceso a funciones de dirección o ser objeto de tratos vejatorios. En noviembre de 2010, el Ministro del Poder Popular para Relaciones Interiores y de Justicia aprueba la resolución 286 con el propósito de garantizar la incorporación institucional de los principios de igualdad y equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los cuerpos de policía. Se crea el Consejo de Equidad e Igualdad de Género para dar cumplimiento al mandato. El ingreso progresivo de mujeres a los Cuerpos de Policía (30% para el 2013), ha impulsado la incorporación de la perspectiva de género como variable transversal a fin de promover relaciones laborales que posibiliten la generación de espacios género sensitivos. El incremento de mujeres en los cuerpos policiales ha traído como consecuencia un mayor interés por visibilizar el impacto de roles múltiples sobre la salud física y mental de las mujeres.

La creación del Consejo de Igualdad y Equidad de Género en la Policía Nacional Bolivariana en el año 2012 y la existencia de experiencias académicas en estudios de género en la Universidad de Carabobo; confluyeron en la posibilidad de responder a las necesidades de investigación y formación para la constitución de las Oficinas de Igualdad y Equidad de Género en los Cuerpos Policiales del Estado Aragua, como política pública para erradicar las discriminaciones de género en esos organismos, generada en la Resolución del Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia (Gaceta Oficial 381.154 , 2010).

Se conforma un equipo de trabajo entre el Centro de Estudios en Salud de los Trabajadores CEST de la Universidad de Carabobo sede Aragua (UCSA) y la Oficina de Igualdad y Equidad de Género de la Policía de Aragua para desarrollar actividades de investigación y formación con las y los integrantes de las Oficinas de Igualdad y Equidad de Género de las diferentes policías Municipales.

El Propósito

Visibilizar las vivencias y experiencias de las mujeres policías de Aragua desde una mirada cualitativa, como camino para allanar los obstáculos que impiden el logro de la equidad de género en los cuerpos policiales.

La Metódica

Se realiza una pesquisa cualitativa tomando como marco epistémico la perspectiva de género como matriz teórico conceptual. La pesquisa cualitativa se realizó mediante la exploración de historias de prácticas de vida de 19 mujeres vinculadas a la policía de Aragua. Las mujeres policías elaboraron de mapas de riesgo con la finalidad de hacer conscientes la exposición a riesgos. Los encuentros permitieron rastrear lo subjetivo construido en torno a la experiencia laboral de las mujeres funcionarias, quienes socializaron sus vivencias a través de toda una serie de dinámicas grupales. Se trabajó con grupos focales siguiendo un itinerario metodológico: grabaciones, transcripción de los discursos, limpieza o barrido de los discursos, ordenación de las transcripciones, categorización, análisis.

El género es una categoría analítica que permite captar el sentido de prácticas y conductas sexistas tanto individuales como institucionales. Esta categoría pone en alto el valor heurístico abriendo interesantes caminos para visibilizar las iniquidades de género. La perspectiva de género nos permite rastrear la estratificación de la sexualidad y la consiguiente valoración social. Para (Comesaña, 2004), el género es relacional y normativo y como categoría de análisis, permite develar todo aquello que se esconde bajo la naturalización. Nos permite interpretar el sentido construido, focalizándose en las producciones simbólicas de los significados del lenguaje. Es ir al encuentro de la experiencia vivida de unas actoras que se relacionan a través de su práctica social compartida con otras actoras y actores. Una semiosis social que es necesario interpretar.

La fiesta de las palabras. Compartiendo vivencias y experiencias

Dar apertura a esta fiesta de las palabras, obliga a desplegar toda una semiosis social la cual es necesario visibilizar a fin de ir precisando lo subjetivo construido por las mujeres policía para de esta manera poder comenzar a tejer y a destejer las vivencias.

Discriminación de género: negación de permiso familiar, acoso sexual, hostigamiento, discriminación maternal (negación de descanso de lactancia o de reposo postnatal), negación de dotación de equipamiento adecuado, techo de cristal (negación de ascenso, remuneraciones)

"La vida familiar se ve afectada pues en muchas ocasiones no se reconoce que además de ser mujeres policías, somos madres, hijas, estudiantes, formamos parte de una familia".

"Un oficial me dijo: lo malo de las mujeres policías es que salen embarazadas, y eso es un problema..."

"Las mujeres policías se la pasan la mayor de las veces en permiso, eso de ser madres genera dificultades, están amparadas por la ley, las prefiero solteras y sin hijos..."

"El equipo no está pensando en nuestras necesidades, las botas pesan, los correajes molestan, nada está pensado en nosotras. Uniforme pesado..."

"Cuando uno está haciendo guardia en la calle, con ese sol, sin agua, y con el uniforme que no ayuda, usted puede imaginarse el desespero que una comienza a sentir... Provoca salir corriendo..."

"Se nos margina de los puestos de liderazgo, para nosotras los ascensos con difíciles, nuestro lugar es la oficina, o labores propias de la mujer."

"Para ascender tenemos que trabajar muy duro y aun así, no se nos recompensa como merecemos"

De estos trozos de materia textual desplegada en los discursos, queda bien claro cómo ha sido el ejercicio de la violencia hacia la mujer veamos: La violencia contra la mujer se sella en el pacto social- sexual, es la consecuencia de la separación público- privado. Conminada al espacio de lo privado y a sus funciones en el hogar es excluida del ejercicio de lo público. Cuando es incorporada, se siguen observando sellos patriarcales que la violentan generándose claras iniquidades de género muy a pesar de los logros alcanzados en los espacios policiales (igualdad de jure).

La violencia basada en género en sus diferentes manifestaciones es una circunstancia que está presente en todos los espacios de la vida societal. La violencia hacia la mujer responde a complejos procesos sociales que en forma de ideología, privilegian determinados valores opacando o postergando otros, proponiendo o difundiendo distintas éticas que se auto definen como únicas y por ende hegemónicas. El ejercicio de la violencia contra las mujeres se ejerce de dos maneras: simbólica y concreta (Bordieu, 2000). La simbólica está referida a la transmisión, reproducción y construcción de sellos ideológicos que identifican y configuran la identidad de las mujeres. La violencia simbólica es una violencia amortiguada insensible e invisible, su génesis es socio antropológico y su perpetuación producto de la socialización. El mundo social construye al cuerpo

como una realidad sexuada y como principio de visión y de división sexuantes. No hay poder simbólico sino una simbólica del poder. Esta simbólica del poder queda claramente expresada en los discursos arriba desplegados.

En la Convención Belem Do Para, se define a la violencia como cualquier acción o conducta basada en su género que causa muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado. Por su parte, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la mujer (CEDAW), la precisa como todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico sexual o psicológico para la mujer inclusive las amenazas de tales actos, la coacción o la privación arbitraria de la libertad tanto si se produce en la vida pública como en la privada.

Mencionamos otros marcos regulatorios donde la defensa de las mujeres fue el norte de las discusiones a fin de ir consolidando un piso que permitiera lograr la defensa de las mujeres; nos referimos a la. IV Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo del Cairo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer. La Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la mujer, instrumentos que profundizaron en el diagnóstico de las áreas críticas para el desarrollo humano de las mujeres y elaboraron medidas a aplicar por parte de los estados. En 2007 entra en vigencia en Venezuela la Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una vida Libre de Violencia. La ley es clara cuando señala que toda aquella persona que humille, ofenda, aisle, amenace o atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, puede ir a prisión. Todas las mujeres independientemente de su nacionalidad, origen étnico, religioso o cualquier condición personal jurídica o social, dispondrán de los mecanismos necesarios para hacer efectivo los derechos reconocidos en la ley. Definir la violencia implica describir una gran variedad de actos y hechos que van en contra de los derechos de las humanas. La violencia hacia la mujer es inseparable de la noción de género porque se basa y se ejerce en y por la diferencia sexual.

"Las mujeres policías se la pasan la mayor de las veces en permiso, eso de ser madres genera dificultades, están amparadas por la ley, las prefiero solteras y sin hijos..."

La violencia basada en genero nos conduce a abordarla desde lo individual y desde lo colectivo, es un asunto complejo donde entran en juego una multiplicidad de factores y de miradas (González y Delgado, 2007)

Uno de los efectos de la violencia hacia las mujeres es el quebrantamiento de su identidad, lo que deviene en desestructuración psíquica, impidiendo reaccionar frente a la agresión. Imposibilita pensar convirtiéndose en un grave obstáculo para el desarrollo económico social de un país. La violencia hacia la mujer arrasa con la subjetividad es decir, con aquello que nos conforma como personas. Una suerte de indefensión, una pasividad sellada por fuertes representaciones las cuales condicionan formas de ser, actuar y sentir.

"Hay una jerarquía que hay que respetar sin que se tomen en cuenta nuestros planteamientos. Ordenes son órdenes y punto...

Como podemos observar, el sexo va a determinar el sometimiento. La mujer asumida como naturaleza debe someterse a la cultura dominante inamovible: el ejercicio del poder (Butler, 1992). Dentro de esta mirada, la mujer confronta un dilema bien grande: si insiste en que hay discriminación, corre el riesgo de ser tachada de manipuladora e incapaz…

"Se nos margina de los puestos de liderazgo, para nosotras los ascensos son difíciles, nuestro lugar es la oficina, o labores propias de la mujer."

"Para ascender tenemos que trabajar muy duro y aun así, no se nos recompensa como merecemos".

"Necesitamos que se hagan valer nuestros derechos a ser respetadas "

El poder patriarcal ha contribuido a consolidar el techo de cristal existiendo una segregación horizontal (feminización de las tareas) y una segregación vertical (cargos subalternos convirtiéndose las mujeres en personal de apoyo de sus colegas masculinos siempre mejor posicionados y con mejores salarios) (Wirth, 2004). En este mismo orden de ideas (Burin, 2008), define el techo de cristal como una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres difícil de traspasar lo que les impide seguir avanzando. No olvidemos que la organización policial responde a una ratio racionalista, jerarquizada y lineal en su estructura contribuyendo a sedimentar relaciones de poder- sumisión. Cuanta más alta es la jerarquía institucional hay menos mujeres

liderando. Los cargos de decisión en la organización policial siguen siendo ocupados mayoritariamente por los hombres. Se percibe una segregación vertical en relación a los géneros ya que en la medida en que los cargos van adquiriendo un nivel de responsabilidad directiva mayor es menor la participación femenina (Cárdenas, 2010). Sin lugar a equivocarnos, la cultura patriarcal misoginia por excelencia, nos ha legado unos sellos que han contribuido a conformar un sistema simbólico donde se considera al hombre como lo humano por excelencia, el universal genérico. Una ética cargada de valoraciones que descalifican a la mujer sellándola como naturaleza, lo inmodificable, lo otro, lo inferior, lo defectivo Justificándose y naturalizándose la división social y sexual del trabajo. Jerarquización que se ha materializado en 5 elementos constitutivos del sistema de género: lo simbólico, lo normativo, lo político, lo institucional y lo subjetivo.

"Las mujeres policías se la pasan la mayor de las veces en permiso, eso de ser madres genera dificultades, están amparadas por la ley, las prefiero solteras y sin hijos....."

"Ellas para lo que sirven es para parir".....

Quedan evidenciadas en los trozos de materia textual como las mujeres policías siguen ahogadas dentro de lo que llamamos ginopia organizacional. Los roles de género se han organizado en dos grandes esferas: la esfera productiva y la esfera reproductiva. La primera asignada a los hombres y la segunda a las mujeres. Estas diferencias se transformaron en desigualdades asignándole a cada sexo valores desiguales (González, 2013). Construidas como lo débil, las defectuosas, las malignas, las heterodesignadas, es apenas obvio que en la organización policial los puestos de liderazgo y toma de decisiones sigan ocupados en su gran mayoría por hombres y el ejercicio del poder sea absolutamente jerarquizado. Las mujeres policías cuando asumen puestos de liderazgo terminan imitando los modelos masculinos para poder ser respetados y reconocidos, fenómeno que se conoce como hembrismo. En relación a las condiciones de trabajo las mujeres policías señalaron: Contaminación ambiental, calor excesivo, servicios sanitarios deficientes o de difícil acceso, muchas horas de pie, radiaciones solares.

En los cuerpos policiales siguen sin reconocerse las necesidades básicas y las necesidades estratégicas de género. Las necesidades básicas tienen que ver con sus condiciones de vida, sus realidades concretas atravesadas por el género, etnia, clase, ciclo de vida. Las necesidades

estratégicas tienen que ver con los procesos de empoderamiento de las mujeres en la vida pública, con los procesos de construcción de ciudadanía. Se hace necesario articular la dimensión política, la dimensión institucional de las prácticas cotidianas y la variable de género a fin de hacer visible las inequidades y repensarlas con lentes de género.

"Los baños no están acondicionados para las necesidades propias de las mujeres, pasamos trabajo cuando por ejemplo tenemos la menstruación"

"En la calle se pasa trabajo, especialmente cuando necesitamos usar el baño para cambiarnos"

"Cuando uno está haciendo guardia en la calle, con ese sol, sin agua, y con el uniforme que no ayuda, usted puede imaginarse el desespero que uno comienza a sentir... Provoca salir corriendo..."

Medios de trabajo: equipamiento deficiente, negación de uso de medios de trabajo (vehículo, moto, armamento); chalecos, calzado y uniformes no adaptados a las características físicas femeninas; carencias de material de oficina

"El equipamiento es deficiente para nosotras, y cuando de uso de vehículo, o moto o armamento se trata vemos las diferencias"

"El equipo no está pensando en nuestras necesidades, las botas pesan, los arnés molestan, nada está pensado en nosotras. Uniforme pesado..."

"Los chalecos deberían ser diseñados para el cuerpo de las mujeres, nosotras tenemos senos, no se pensó en eso"

Relaciones sociales laborales: *con el público*: agresividad, violencia verbal, física y psicológica. *Con sus pares*: ofensas, hostigamiento, acoso sexual. *Con los y las superiores*: difícil comunicación, acoso laboral y sexual, chantaje sexual, amenazas

Las mujeres que trabajan bajo condiciones de stress generan ansiedad y toda una gama de desequilibrios emocionales. Están más predispuestas a experimentar trastornos físicos y emocionales (depresión- insatisfacción. baja autoestima). La violencia psicológica o mobbing, es conocida como el acoso moral u hostigamiento psicológico en el trabajo.

"Ellas para lo que sirven es para parir"

"Ven para tocarte, a ver cómo te quedaron..."

"Aquí los ascensos dependen de muchos factores, si no te pones las pilas te quedas... Hablamos..."

"Usted debería quedarse en su casa, esto no es para usted"

El estar expuestas a este tipo de impactos emocionales implica para las mujeres tener que lidiar con códigos y sistemas de prioridades diferentes lo cual exige no solo prácticas diferentes sino enfrentar situaciones que van dejando huellas en su calidad de vida. Toda propuesta dirigida hacia el establecimiento de políticas de igualdad a través dela institucionalización del enfoque de género, supone la construcción de una nueva visión de las realidades institucionales (García, 2006). Si se quiere dar cumplimiento a la resolución 286 a fin de garantizar la incorporación institucional de los principios de igualdad y equidad de género y el respeto a los derechos de las mujeres en los cuerpos de policía; se hace imprescindible institucionalizar programas permanentes de formación en servicio. Ello implica desarrollar toda una serie de competencias personales, comunicacionales, emocionales y políticas para lidiar con éxito la compleja trama de interrelaciones que se despliegan en los espacios de trabajo, a fin de potenciar la igualdad dentro de las diferencias. El trato diferencial es lo que posibilita avanzar hacia la equidad y construirle piso a los procesos de empoderamiento.

Referencias Bibliográficas

Bordieu, Pierre (2000). La dominación masculina. España: Anagrama

Burin, Mabel (2008). Las fronteras de cristal en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización, Anuario de Psicología. Vol. 3, N° 2.

Butler, Judith (1992). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la Identidad. Buenos Aires: Paidós.

Cárdenas, María (2010), Percepción de mujeres directivas en Latinoamérica sobre determinantes de su ascenso, En ponencia presentada en V Congreso Nacional sobre políticas de equidad de género. Buenos Aires, Argentina.

Comesaña, Gloria (2004), La inevitable metodología de género, Revista Venezolana de Ciencias Sociales, Vol, 1, Enero- Junio.

Consejo General de Policía (2010), Tras la equidad de género, Igualmente diferente. Caracas, Venezuela

Consejo General de Policía (2010), Equitativamente diferente. Practiguía para la Igualdad y Equidad de Género en los cuerpos de policía. Caracas, Venezuela.

República Bolivariana de Venezuela (2010), Ministerio del Poder Popular para las Relaciones Interiores y Justicia, Gaceta Oficial N° 381.154 Caracas, Venezuela

García, Evangelina (2006), Institucionalización del enfoque de género en las políticas de igualdad, Material mimeografiado. Caracas, Venezuela.

González, María Cristina y Delgado de Smith, Yamile (2007), Cotidianidad y violencia basada en género, Centro de Estudios de la Mujer, Vol. 12, N°29.

González, María (2013), Mujeres en espacios organizacionales. Viejos desafíos nuevas perspectivas, Observatorio Laboral, Vol., 5, N°10.

Instituto Nacional de la Mujer (2001). Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia. Venezuela. Autor.

Organización de las Naciones Unidas (1994). Conferencia internacional sobre población y desarrollo. El Cairo. Autor.

Organización de las Naciones Unidad (1994). Declaración y plataforma de acción adoptada por la IV conferencia mundial sobre la mujer. Beijing. Autor.

Organización de Estados Americanos. (1994) Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. Belem de Pará. Brasil: Autor

Wirth, Linda (2004. Romper el techo de cristal. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.

CAPÍTULO 77

IMPLICACIONES ÉTICAS Y BIOÉTICAS DE LA REPRODUCCIÓN ASISTIDA: UNA MIRADA DESDE EL GÉNERO

Doris Nobrega

Resumen

El presente artículo constituye parte de un trabajo más amplio, en el cual se pretende presentar un análisis desde la perspectiva de género, de las implicaciones éticas y bioéticas de los procedimientos de fertilización asistida. Así mismo, se explora cómo los significados y las representaciones sociales subyacentes en relación con la categoría maternidad, que se encuentran presentes tanto en el discurso social como en el discurso médico, repercuten en el acceso a las técnicas de reproducción asistida. Para ello se explican brevemente los tipos de técnicas de reproducción asistida que se aplican, se abre una breve discusión sobre los aspectos éticos y bioéticos a tener en consideración, y finalmente se mencionan las consecuencias que desde la mirada del género y con énfasis en la salud pública, pueden causar el consumo de estos procedimientos. Además, se plantea la necesidad de apertura de un debate político que lleve a la regulación y legislación de todo lo relacionado con este tema de gran relevancia para nuestra sociedad en virtud del auge en el consumo de estos tratamientos, sobre todo a la vista de lo vertiginoso de los adelantos médico-tecnológicos y del gran poder económico asociado a la reproducción asistida en la mujer.

Palabras clave: ética, bioética, reproducción asistida, perspectiva de género.

Introducción

En todas las sociedades históricas conocidas, la maternidad ha sido considerada la condición

femenina por excelencia, e incluso la misma esencia femenina. Sin duda, ha sido la capacidad biológica de procrear de las mujeres (las únicas que disponen de un cuerpo capaz de engendrar y albergar a otro cuerpo) la que ha sustentado la permanente identificación entre feminidad y maternidad. A partir de esta equivalencia, la mujer ha sido presentada por los discursos dominantes como un ser unidimensional que sólo puede ser madre.

Partiendo de esa construcción socio-simbólica de la maternidad, fuertemente arraigada en el imaginario colectivo, lo cual se sustenta en la condición reproductora de la mujer, que se ha legitimado desde la ideología patriarcal presente tanto en el discurso social como en el discurso médico de la maternidad, y en consecuencia de la infertilidad, es que la reproducción ha sido y es un tema central dentro de los estudios feministas. Desde tiempos históricos la capacidad reproductiva de las mujeres ha tenido un papel fundamental en la explicación del ordenamiento social y la naturalización de las diferencias y desigualdades entre los sexos, y en consecuencia ha sido y es utilizada para legitimar y naturalizar la definición de las mujeres como intrínsecamente madres y cuidadoras.

Sin embargo, el desarrollo tecnológico y la exuberante producción científica en torno a la reproducción asistida, amplían y modifican de forma clara la maternidad y el papel de ésta en nuestras sociedades. Por un lado, cada vez más gente recurre a la reproducción asistida de cara a tener hijos/as y, por otro, la existencia y difusión de dichas técnicas cambia los imaginarios sociales en torno a la reproducción. No obstante, las bajas tasas de éxito y la alta dependencia de donación de gametos en muchos de estos procedimientos, han generado un espejismo de maleabilidad en los procesos reproductivos, llevando en muchos casos a la frustración de quienes confiaban en las técnicas en un grado superior al coherente con sus tasas de éxito.

A partir del nacimiento del llamado primer bebé probeta en 1978 en Reino Unido, se abrió la puerta al desarrollo de la reproducción asistida en formas nunca antes pensadas. Su rápida expansión y la normalización de su uso, abrieron espacios para nuevas formas de mercantilización, cosificación y medicalización de los procesos reproductivos y del material biológico implicado en los mismos, con los alcances éticos y bioéticos que ello supone. Estos avances científicos separan sexo y reproducción de formas por completo nuevas, separación que, ha sido dotada de sentido dentro de

un contexto muy concreto, con especial incidencia en el ámbito de la salud, convirtiendo, en términos generales, el "derecho a ser madre/padre" por esta vía, en derechos económicos para unos pocos a expensas de otros muchos que, o bien se quedan fuera del esquema en torno a su acceso por la sanidad pública ya sea por las legislaciones restrictivas o incluso inexistentes, o bien se integran en la ecuación desde la posición de donación y/o venta de gametos, o en su caso más extremo, subrogación del embarazo, lo cual abre el camino a intensos debates que necesariamente deben ser abordados con perspectiva de género.

Ahora bien, ya que por diversos motivos, la esterilidad/infertilidad ha crecido en el ámbito mundial hasta afectar al 15% de las parejas, y al mismo tiempo, en la percepción social el deseo (o imposición?) de un hijo/a se ha transformado en derecho-necesidad de conseguir descendencia (en pareja o en solitario), es necesario tener en cuenta que la práctica médica en reproducción asistida se ha convertido en un lucrativo negocio en el que no se exige garantía de lograr un embarazo y menos aún un nacimiento. De allí que, la oferta actual en cualquier centro de Reproducción Asistida vaya desde la posibilidad de disponer de gametos de donantes anónimos, a la transferencia de embriones previa selección de sus características, congelación-almacenamiento y diagnóstico previo a la transferencia de los embriones generados...

En virtud de ello, y de muchos otros aspectos, a continuación se hará una breve descripción de los procedimientos de fertilización asistida que existen, para luego hacer algunas consideraciones desde el punto de vista ético y bioético sobre la utilización de los mismos, así como un breve análisis de las consecuencias que trae a la salud tanto de la mujer gestante como de los/las hijos/as nacidos/as a través de estos métodos, lo cual podría traducirse en un problema de salud pública.

¿Qué son las Técnicas de Reproducción Asistida?

Entendemos por técnicas de reproducción asistida (TRA), al conjunto de métodos biomédicos, que conducen a facilitar o sustituir, a los procesos biológicos naturales que se desarrollan durante la procreación humana. Todas las TRA a las que se hará referencia en el presente texto, implican la participación de los gametos masculinos y femeninos (espermatozoides y óvulos) en el proceso generativo, habitualmente a través de la fecundación.

Al tratarse de una tecnología, aparecen de modo inmediato, procesos de manipulación sobre la realidad biológica de la procreación humana. Por definición, en las TRA, ya no interviene de modo exclusivo la pareja en la generación de una nueva persona, sino que adviene la actuación de un tercero (el médico, el biólogo, la sociedad, etc.), lo cual presenta intensas implicaciones bioéticas, como veremos a lo largo de este ensayo. A continuación describiremos brevemente las diferentes TRA (Santamaría, L., 2000):

Técnicas intracorpóreas de fertilización asistida: abarca todos aquellos métodos en los que, independientemente de las manipulaciones a las que puedan verse sometidos los gametos, el proceso de fecundación o fertilización del óvulo u ovocito, por el espermatozoide se efectúa en el interior del aparato reproductor femenino. Las TRA intracorpóreas pueden ser homólogas o heterólogas. Se entiende por técnica homóloga aquella en la que tanto el espermatozoide como el óvulo proceden de la pareja que se somete a la técnica correspondiente, y por técnica heteróloga aquella en la que ya sea uno de los gametos (óvulo o espermatozoide) o ambos, proceden de donantes ajenos a la pareja. Se puede clasificar las TRA intracorpóreas de la siguiente manera:

- IA (Inseminación Artificial): consiste en la introducción de los espermatozoides mediante un catéter, en la vagina de la mujer. A continuación, la llegada de los espermatozoides hasta el óvulo y la fecundación se efectúan de modo idéntico a lo que sucede en el proceso fisiológico normal.

- IIUD (Inseminación Intra-Uterina Directa): en este tipo de modificación de la IA, los espermatozoides se depositan directamente en el útero, evitando su tránsito por la vagina.

- IIP (Inseminación Intra-Peritoneal): Otra variante de la IA, en la cual los gametos masculinos se introducen mediante una sonda guiada por ecografía, en el interior de la cavidad peritoneal de la mujer haciéndolos llegar a la región de la trompa uterina más próxima al ovario (porción ampular), que es donde habitualmente tiene lugar la fecundación fisiológica.

- GIFT (Transferencia intratubárica de gametos): En esta técnica se induce la ovulación por hiperestimulación ovárica (mediante un tratamiento hormonal) y se recogen los ovocitos por vía transvaginal, luego se obtienen los espermatozoides y se capacitan los mismos en un

medio apropiado, para finalmente transferirlos mediante un catéter que se lleva hasta la porción ampular de la trompa por vía vaginal, y se liberan para que se produzca la fecundación de modo espontáneo en su lugar fisiológico. Podría decirse, que de los procedimientos intracorpóreos, este es el que tendría mayores implicaciones desde el punto de vista bioético, como veremos más adelante.

Técnicas extracorpóreas de fertilización asistida: son todas aquellas modalidades de reproducción asistida en las que la fecundación se produce en el exterior del tracto reproductor femenino (*In Vitro*), lo cual implica que en todas ellas se da la posibilidad de una manipulación del comienzo de la existencia de una nueva persona humana o de sus primeras etapas de desarrollo. En este caso, también pueden ser homólogas o heterólogas, según se utilicen gametos de la pareja o procedentes de donantes, respectivamente. Además, y dado que en estos métodos el embrión obtenido *In Vitro* debe ser posteriormente transferido al útero materno, existe la posibilidad de que esta transferencia no se lleve a cabo en el útero de la madre biológica sino en el de otra mujer (maternidad subrogada o también conocida como "vientre en alquiler"), lo cual presenta implicaciones éticas. Las TRA extracorpóreas se pueden clasificar del modo siguiente:

- Técnicas sin micromanipulación de gametos: FIVET (Fecundación In-Vitro con transferencia de embriones): La FIVET es la técnica estrella dentro del grupo de las TRA extracorpóreas, y como veremos más adelante, de la que se desprenden algunas consecuencias, que tienen importantes implicaciones éticas ya que se ocasionan, de modo inseparable a la técnica, diversas circunstancias en las que se desechan o eliminan embriones humanos. En esta técnica, previa hiperestimulación ovárica, se recogen los óvulos por vía transvaginal mediante punción (guiada por ecografía) de los folículos ováricos y aspiración de su contenido abundante en ovocitos. En el siguiente paso se produce la maduración de los ovocitos extraídos, en un medio de cultivo. Luego se recoge y capacita el esperma. Se realiza el co-cultivo de ovocitos y espermatozoides (fecundación *In- Vitro).* Posteriormente se seleccionan los embriones más "aptos", y finalmente se produce la transferencia intrauterina de los 3 embriones más adecuados, congelando los embriones sobrantes por si es necesaria su posterior utilización en caso de que el procedimiento no tenga éxito.

- Técnicas con micromanipulación de gametos (SUZI, lCSI): Consisten en un desarrollo posterior de la FIVET y se realizan mediante la inserción mecánica del espermatozoide, su núcleo o de células espermáticas inmaduras (espermátides) en el espacio perivitelino (técnicas de inserción subzonal, SUZI) o en el interior del ovocito (técnicas de inyección intracitoplásmica, ICSI). Tanto en la SUZI como en la ICSI, se trata de facilitar al grado máximo la penetración de espermatozoides en el óvulo a fecundar.

Como podemos observar, existe un gran abanico de posibilidades, que la ciencia médica ha dispuesto para dar solución a distintos problemas de esterilidad/infertilidad, pero lo que esta ciencia no aclara, es que el uso de estas técnicas no está exento de riesgos para el embrión o feto, así como para la mujer gestante. Algunos autores (Martínez, 2006; López, 2009), concluyen que las tasas de embarazos múltiples, partos pre-término, bajo peso al nacimiento y alta mortalidad perinatal inmediata son más altas en estas técnicas cuando se comparan con la concepción natural, lo cual ampliaremos más adelante.

A continuación daremos una mirada a algunas consideraciones éticas y bioéticas relacionadas con la reproducción asistida, cuyo abordaje es bastante amplio por la gran cantidad de aristas que se desprenden de algo tan importante para los seres humanos, como lo es la reproducción. Sin embargo, se hará un esfuerzo por presentarlas brevemente.

Ética y bioética: acuerdos y desacuerdos en materia de reproducción asistida

Se entiende por ética el nivel en el que se logra una consideración producto de la reflexión sobre nuestras creencias y prácticas morales, evaluando y proveyendo la base teórica para valorar el por qué algo es bueno o malo. Por su parte la bioética estudia la moralidad de la conducta humana en el campo de las ciencias de la vida. En este sentido, si bien la ética, se aplica con base en los valores morales de la cultura o de la civilización para encontrar normas que deben regir la conducta para un grupo humano; entonces, la ética médica se refiere al análisis de las decisiones en la medicina, y encierra en sí misma el respeto a la dignidad humana.

Ahora bien, en relación con la esterilidad/infertilidad, evidentemente, existe una línea divisoria entre las actuaciones encaminadas a tratarla interviniendo en sus causas, y las técnicas encaminadas

a generar embriones y transferirlos al útero. Esa línea divisoria entre curar/paliar y generar artificialmente el hijo/a mediante cualquiera de las técnicas "*in vitro*", la traza la ciencia.

En relación con esto es necesario considerar varios aspectos. En primer lugar, en la medicina de la fecundidad los/las pacientes son el hombre y/o la mujer que quieren descendencia. Pero tratándose de la transmisión de la "vida", el hijo/a es otra persona que, sea como fuere la forma y el modo con que llega a la vida, es un ser humano. Los actos médicos que tratan la infertilidad no terminan en los padres, ya que su éxito radica en que ellos puedan engendrar un hijo/a, por lo que el tratamiento en sí de la infertilidad, ha de mirar a que tales intervenciones van a generar a un nuevo ser humano, y que por tanto las mismas no deben causar riesgos a su salud.

Por otra parte, en el caso de la aplicación de las TRA, han surgido muchas controversias tanto genéticas como ontológicas, desde diversas comunidades (religiosas, sociales, científicas, entre otras) en relación con el hecho de que uno de los "sujetos humanos" sobre quien "actúa" el saber/poder médico, es justamente el embrión que se produce *in vitro* con los gametos humanos. Dichas controversias solo podrían ser resueltas, en el ámbito legal, para lo cual las sociedades deben abrir el debate con una mirada amplia, a fin de establecer si en efecto estos embriones son o no sujetos de derechos, lo cual implica desarrollar las bases legales sobre todo lo relacionado con los procedimientos de generación, selección, transferencia, criopreservación y desecho de estos embriones.

En este sentido, diversos grupos han señalado que, no se puede dejar de lado el hecho de que el equipo de profesionales dispuestos en estos centros de fertilidad, son productores de embriones que buscan dar respuesta técnica a la infertilidad, por lo que con la lógica de la producción (cual si fuese una fábrica) se generan en exceso para poder seleccionar los más "aptos"… se experimenta en ellos sin importar cuántos quedan en el camino, sino cuantas mujeres o parejas consiguen el embarazo, o el hijo/a nacido/a. Se cumple así que lo producido se presente como destruible, esa "vida" que se está generando en un laboratorio es fácilmente manipulable, y esos embriones ya formados pueden ser desechados…

Por otra parte, es necesario considerar que las relaciones filiares familiares, son profundamente humanas y necesarias para la persona, percepción que es compartida por quienes profesan los más

diversos credos y convicciones ideológicas. En este sentido, existen también amplias controversias en relación con la donación de gametos para las TRA (Zegers, 2010), que involucran interrogantes como: ¿Qué derechos tienen los niños/as nacidos/as de tener acceso a la identidad genética de los donantes? ¿Qué tan ética es la venta de material biológico?, ¿Cómo deben ser los incentivos económicos con que se compensa a los donantes de gametos?, ¿Qué responsabilidades deben existir para salvaguardar la salud de los/las donantes?, entre otras relacionadas con el uso de TRA en parejas homosexuales o incluso, en solitario. Algunos grupos afirman en relación con esto, que la paternidad-maternidad biológica ignorada por los donantes de gametos y el comercio de óvulos, es en sí mismo un aviso de la dilución de las relaciones familiares… esto es objeto de análisis y reflexiones profundas que debe ser abordado con perspectiva de género.

Al respecto, otro de los dilemas éticos que se presenta con las TRA es lo que se refiere a la maternidad subrogada. Para algunos grupos feministas (López y Aparisi, 2012: 257), la maternidad subrogada es un proceso con gran potencial de daño, una "granja de la fertilidad" en la que se utilizan máquinas humanas a cambio de una compensación económica, lo cual implica en realidad, una nueva forma de esclavitud para las mujeres.

Finalmente dejo abierto el debate sobre lo que implican las TRA en relación con el amor y el goce-disfrute de la sexualidad. Como se ha evidenciado, con el uso de las TRA se pierde el carácter íntimo del proceso de gestación. No se procrea tras un relación sexual, fruto del amor de dos personas, sino que esa reproducción es, resultado de la técnica (se realiza sin acto sexual, en soledad, en la camilla de una clínica, etc.). Desde el punto de vista de las relaciones interpersonales y el fomento del amor, este es un aspecto que también requiere de análisis y reflexión.

Consecuencias a la salud que pueden causar las TRA. ¿Una cuestión de bioética?

Desde la perspectiva de género, cabe considerar lo que podría ser un problema de salud pública, pero que es invisibilizado en virtud del androcentrismo existente tanto en el discurso social como en el discurso médico, lo cual imposibilita que pueda pensarse que los cuerpos de las mujeres que se someten a TRA, se convierten en "lugares de intervención pública", para dar cumplimiento de lo que se dice está inscrito en la naturaleza femenina: "la maternidad", y en consecuencia, ello

impacta en los hijos/as que puedan nacer por el uso de estas tecnologías. En este sentido, a continuación haremos una breve mención a los riesgos que se derivan de estas TRA.

Riesgos en la salud de las mujeres que se someten a TRA

En virtud de la construcción socio-simbólica de la maternidad/infertilidad y de la presión social que se ejerce a través del imaginario colectivo, las mujeres acceden a la propuesta que la ciencia médica pone a su alcance, causando en muchos casos daños a su propio cuerpo, aun a pesar de saber que es un cuerpo que está sano, para lo cual se someten a traumáticos, dolorosos y costosos tratamientos-procedimientos, solo por lograr el "mandato social de la maternidad", aun cuando es conocido que estadísticamente la posibilidad de lograrlo con éxito es bastante baja o que las consecuencias a su salud podrían ser irreversibles. Tal y como señala Florencia Luna: "el deseo de acceder a la reproducción asistida es producto de una nueva forma de manipulación ideológica de las mujeres." (2007:39).

En este sentido, entre los riesgos derivados de los procedimientos a los que se someten las mujeres en las TRA, se destacan los que derivan de la estimulación para la producción de óvulos y los que se derivan de la aspiración de óvulos, así como también los riesgos a nivel obstétrico.

En el caso de la estimulación ovárica, paso imprescindible en estas técnicas, algunas mujeres (aproximadamente un 1%) presentan el Síndrome de Hiperovulación. Este síndrome se debe a una excesiva respuesta a las gonadotropinas exógenas para lo cual no existe un test predictivo de sensibilidad riguroso que permita ajustar la dosis individualmente. La forma severa de este Síndrome se caracteriza por un masivo crecimiento del ovario, fallo renal, distrés respiratorio y fenómenos tromboembólicos. Además, recientemente se ha confirmado el riesgo mayor de cáncer en las mujeres sometidas a este tipo de tratamiento hormonal. Hay referencias concretas sobre el desarrollo de tumores cancerosos en mujeres que tomaban clomifeno (sustancia utilizada para estimular la ovulación) (Tubert, 1991:234). En contraposición, el éxito que proporcionan estos tratamientos, son más bien escasos, pues aunque se obtiene la ovulación en un 80% de casos, el embarazo solo se logra en un 30 o 40% (S. Tubert, 1991:227).

Cuando ya se ha producido la ovulación, la aguja de aspiración para obtener los óvulos, puede producir lesiones en los órganos pélvicos provocando hemorragias, lesiones e infecciones en las estructuras pélvicas; así como ruptura de quistes endometriósicos e incluso osteomielitis vertebral. Se considera que este es el momento más peligroso del proceso, y a pesar del secretismo que envuelve a estas prácticas en los centros sanitarios, se sabe que en esta fase de la FIVET han muerto algunas mujeres (Cambrón, 2001; Tubert, 1991).

A nivel obstétrico, destaca la posibilidad de que ocurran embarazos múltiples, lo cual tiene importantes riesgos de salud tanto para la madre como para los fetos, y normalmente desemboca en un parto prematuro. Además, se ha observado que el uso de TRA ha provocado un aumento en la incidencia de embarazos ectópicos, placenta previa, riesgo de aborto en un 25% de los casos (S. Tubert, 1991:227) y embarazo pre-término.

Riesgos en la salud de los niños/as nacidos/as por TRA

En 1995 se publicaron los estudios del Medical Research Council que recogían los datos del primer año de vida de los niños/as nacidos/as por técnicas de reproducción asistida desde 1978-1987 (López Moratalla, 2012). En cifras globales un 10% de los niños nacidos por fertilización in vitro presentaban disfunciones (aumento de malformaciones congénitas graves, aumento de secuelas neurológicas, como retraso mental y graves defectos de visión y un riesgo elevado de prematuridad que supone el nacimiento de niños/as de bajo peso).

Actualmente, los datos sugieren que una de las causas principales se debe al estado de los gametos, debido a la inmadurez de los mismos. Es sabido que la hiperestimulación ovárica deja los óvulos inmaduros, con defecto de su diferenciación, y por otra parte, está el factor masculino, ya que se conoce que sólo el 1% de la infertilidad masculina es por fallo endocrino, el resto se debe a alteraciones genéticas de los espermatozoides, especialmente del cromosoma Y, y se acompaña de errores epigenéticos en el desarrollo embrionario.

En este sentido, el requerimiento de estimulación ovárica, con sus posibles alteraciones de la impronta genómica, y las alteraciones de los espermatozoides, potencian una combinación del genotipo parental deficiente para el complejo desarrollo embrionario del embrión generado, lo cual

también se debe en muchos casos a que los espermatozoides no requieren poseer capacidad fecundante ya que al ser introducidos directamente al óvulo lo fecundan, aun cuando su estado sea defectuoso. Así, existen cada vez más evidencias que indican que la aplicación de TRA, suponen un riesgo significativamente elevado con respecto a las concepciones naturales, de presentación de anomalías fetales, que incluyen retraso de crecimiento y desarrollo, malformaciones, así como alteraciones cromosómicas y afectación de la *impronta genómica*. (Martínez Frías, 2006).

Otra de las causas posibles para explicar el riesgo aumentado de defectos fetales tras el uso de estas técnicas, es que en primer lugar, las propias causas de la infertilidad pueden ya asociarse a un mayor riesgo de anomalías genéticas o cromosómicas transmisibles, y en segundo lugar, los embarazos generados por TRA difieren de los embarazos espontáneos en que los gametos y embriones se cultivan *in vitro* con medios de cultivo artificiales, además de que se transfiere a la cavidad uterina más de un embrión y el momento de dicha transferencia no es igual al que ocurre en condiciones normales. Es pues posible que la manipulación del embrión modifique la concurrente reprogramación epigenética de la expresión génica, lo que podría alterar la impronta e inducir cambios en el crecimiento y desarrollo fetal.

Al respecto, recientes observaciones sugieren una asociación entre reproducción asistida y errores epigenéticos, obtenidas desde registros de niños con síndromes de Beckwith-Wiedemann, Angelman y retinoblastoma. Aunque todavía no se han realizado estudios epidemiológicos controlados, los datos indican un riesgo de cuatro a seis veces superior para cada una de las patologías citadas en las concepciones realizadas por TRA. (Martínez Frías, 2006).

Consideraciones finales

Desde el punto de vista ético y bioético, el límite de todo avance científico debe ser fundamentalmente la dignidad del ser humano y esto se logra a través de la legislación en cada país. El vacío legal existente en muchos países (entre ellos Venezuela) y el lento avance que se ha visto en la regulación de esta materia nos mantiene en una especie de letargo jurídico. Nuestros legisladores deberían tener en cuenta a la hora de elaborar sus proyectos de ley que la aplicación de las TRA, en particular las extracorpóreas o *in vitro*, constituyen actos a los cuales se les debe poner límites, y porque el tema principal es la vida de seres humanos, las propuestas deberían

reflejar el bien mayor para las generaciones presentes y futuras. No cabe duda que ante estos temas se debe reflexionar y siempre tener como límite para todos nuestros actos, el respeto a la vida y a la dignidad de la persona humana.

Referencias

Cambrón Infante, Ascensión. (2001). Fecundación in vitro y agresiones al cuerpo de la mujer: Una aproximación desde la perspectiva de los derechos, en *Reproducción asistida: promesas, normas y realidad*, Cambrón Infante, A. (Coord), Madrid. Trotta. pp. 165-210.

Chávez, Mayra. (2008). Infertilidad y técnicas de reproducción asistida: una perspectiva antropológica de las dimensiones de cuerpo, género y parentesco. Universidad Autónoma Metropolitana (UNAM). Editorial académica española. México.

Lafuente Funes, Sara. (2013). Otredades reproductivas e imaginarios heteronormativos: el caso de la partenogénesis. Texto para el XI Congreso FES. Julio 2013. No publicado. Disponible en: http://www.fes-web.org/uploads/files/modules/congress/11/papers/2093.pdf. Consultado: 01-05-2015.

Luna, Florencia. (2013). Infertilidad en Latinoamérica. En busca de un nuevo modelo. Revista de Bioética y Derecho, N° 28, pp. 33 – 47.

López Gómez, José y Aparisi Miralles, Ángela. (2012). Aproximación a la problemática etica y jurídica de la maternidad subrogada. Cuadernos de Bioética XXIII, 2ª: 253 – 267.

López Moratalla, Natalia. (2009). Objeción de ciencia a técnicas de reproducción asistida. Disponible en: http://arvo.net/uploads/file/NLMORATALLA/FIV%20y%20con-ciencia.pdf Consultado: 01-05-2015.

Martínez Frías, María Luisa. (2006). Técnicas de reproducción asistida y defectos congénitos: ¿riesgo "teratogénico" o genético? Evidencias en Pediatría, 2 (4): 1 – 9.

Morales G., José; Nava, Graciela; Esquivel, Jaime; Díaz, Luis. (2011). Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre. Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. México.

Pérez Jurado, L. A. (2004). Impronta genómica y endocrinología. Anales de pediatría, 60 (Suplemento 2): 49 – 54.

Santamaría Solís, Luis. (2000). Técnicas de Reproducción Asistida. Aspectos bioéticos. Cuadernos de Bioética, 1ª: 37 – 47.

Tubert, Silvia. (1991). Mujeres sin sombra. Maternidad y tecnología. Editorial Siglo XXI. España.

Zegers, Fernando. (2010). Algunas reflexiones éticas en el uso de la tecnología reproductiva. Revista Médica Clínica Las Condes; 21(3): 469 – 478.

CAPÍTULO 78

MARCO REGULATORIO VENEZOLANO EN VIOLENCIA DE GÉNERO. APORTES PARA LA ATENCIÓN ÉTICA DE LAS VÍCTIMAS. RED DE ATENCIÓN PRIMARIA. MUNICIPIO GIRARDOT/ARAGUA.

Marbella Camacaro Cuevas
María Naranjo García
Karina Abou

Resumen

Problema: La violencia de género constituye un problema de salud colectiva prioritario en la agenda de los derechos humanos de las mujeres. El personal de la red de atención primaria tiene el compromiso ético y legal de dar cumplimiento al marco regulatorio venezolano en esta materia. **Objetivo**: Analizar el nivel de conocimientos del marco regulatorio venezolano en materia de violencia de género que tiene el personal de salud que labora en la red de atención primaria, con la finalidad de elaborar una matriz que aporte sustento teórico-metodológico para la capacitación ética y legal de dicho personal. Municipio Girardot. **Metodología**: estudio de campo descriptivo y retrospectivo. Población: personal médico de la red de atención primaria del municipio Girardot. Muestra: no probabilística con muestreo intencional conformada por 56 participantes. **Resultados** el 48,21% declara no haber denunciado los casos de violencia lo cual aumenta el subregistro; **(69.64%)** desconoce la responsabilidad legal de elaborar un informe médico que acredita el estado de salud de la víctima; 55,35% reconoce a las casa abrigo como el lugar adecuado para la protección de las víctimas, **89.28%** consideran que a la víctima debe realizarse un examen físico general, mientras que sólo el **8.92%** considera que debe centrarse en el examen ginecológico; **41.07%** afirmaron que no existe un método de contracepción establecido para las víctimas de violencia sexual, desconociendo los protocolos exigidos en la Norma Oficial para la Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva. **Conclusiones**: se demostró que la violencia de género no es identificada como un problema de salud pública.

Palabras Clave: violencia de género, atención primaria, capacitación médica.

Planteamiento del problema

La violencia de género constituye un problema de salud pública prioritario en la agenda de los derechos humanos de las mujeres, por ello Venezuela ha tenido que elaborar un marco regulatorio que defina y penalice los delitos sobre violencia de género, entre dichos instrumentos esta la Ley Orgánica de Protección integral del niño, niña y adolescente (1998), la Norma Oficial para la Atención Integral de la Salud Sexual y Reproductiva (2003) y la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007). Siendo ésta última de suma importancia dado que en la misma se tipifica 21 tipos de violencia de género, y en lo que atañe a esta investigación, dicha Ley contempla específicamente Atribuciones del Ministerio con competencia en materia de Salud (Artículo 21), en el cual obligan a ejecutar planes de capacitación e información para el personal de salud para que actúe adecuadamente en la atención, investigación y prevención de hechos previstos en esta Ley. (1)

En virtud de lo antes mencionado los centros de atención primaria deben contar con un personal sensibilizado y capacitado para ofrecer una atención adecuada y ajustada al marco regulatorio venezolano en materia de derechos humanos de la mujeres para que las victimas logren una prosecución adecuada de las denuncias y una atención ética del problema. En consecuencia estos centros deben constituir el espacio fundamental donde se transformen los conceptos y valores que reproducen la violencia de género y se puedan generar estrategias de acción transformadoras que impacten positivamente a las mujeres y la sociedad.

El personal de la red de atención primaria es el primer lugar donde acuden las víctimas de violencia quienes en su mayoría llegan con gran aprensión e intentando disimular su condición de agredida dado que es un tipo de violencia especifica que se enraíza en las características patriarcales de las sociedades donde prevalecen estructuras de subordinación hacia las mujeres, para que el personal responsable de atender a las víctimas ofrezcan una atención ética deben comprenderla en su complejidad, lo cual obliga a insistir en su especificidad, y ello solo es posible es posible desde la capacitación con enfoque de género (2).

Venezuela, en concordancia con organismos internacionales ha unido esfuerzos para combatir este flagelo social, tal como lo ha explicado el Representante Residente del PNUD, David McLachlan-

Karr, quien destacó el avance de nuestro país en la lucha para erradicar la violencia contra la mujer y la igualdad de género, especialmente a partir de la aprobación de la Ley Orgánica por el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia. Así mismo, María León, como Ministra del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género, destacó que este avance obliga a ejecutar políticas públicas a favor de 13 millones de mujeres y alcanzar la igualdad de género que es la igualdad entre el hombre y la mujer (3).

Con lo antes expuesto, queda patente la urgencia de actuar, a través de la investigación en visibilizar la violencia de género como un problema de la salud colectiva, capacitar al personal de salud en la identificación de la problemática para ofrecer una adecuada atención ética y legal a las víctimas de violencia de género.

Objetivo general

Analizar el nivel de conocimientos del marco regulatorio venezolano en materia de violencia de género que tiene el personal de salud que labora en la red de atención primaria, con la finalidad de elaborar una matriz de análisis que aporte sustento teórico-metodológico para la capacitación ética y legal de dicho personal.

Objetivos Específicos

1. Determinar el nivel de conocimiento del marco regulatorio venezolano en materia de derecho de las mujeres que involucra al personal de salud en la responsabilidad vinculada con la atención de la violencia de género.
2. Evaluar el nivel de conocimiento de los protocolos establecidos para la atención de las víctimas de violencia sexual en la red de la atención primaria.
3. Elaborar una matriz de análisis, a partir de los resultados de la investigación, que aporte sustento teórico-metodológico para la capacitación ética y legal de dicho personal.

Metodología

Se utilizó la metodología de género, la cual permite captar el sentido de muchas prácticas y conductas, individuales e institucionales, como herramienta de análisis que abre nuevos caminos a

la investigación, para visibilizar aspectos relativos a la violencia de género que otros paradigmas obvian (4). Precisando algunos aspectos metodológicos, podríamos decir que "el género" es una categoría social como lo son la raza, la clase, etc; que atraviesa y atravesada por todas las otras categorías sociales, y que como categoría social tiene su base material en un fenómeno natural que es el sexo (5).

Tipo de investigación

Se trata de un estudio descriptivo ya que se caracteriza un grupo con el fin de establecer su estructura o comportamiento, siguiendo un diseño de campo en donde la recolección de datos es directamente de los sujetos investigados, sin manipular o controlar variable alguna (6). Así mismo, se trata de una investigación retrospectiva ya que el objetivo principal de los estudios retrospectivos es probar alguna causa planteada sobre la etiología de un fenómeno, es decir, que estos se dedican al análisis de una presunta relación entre algún factor o característica que se sospecha y el desarrollo de dicho fenómeno, es de naturaleza prospectiva y de tipo transversal ya que permite "recolectar datos en un solo momento, en un tiempo único". **Población**: en este estudio se centró interés en el personal médico que laboran en la red de atención primaria del municipio Girardot, se selecciona el municipio Girardot, en virtud de ser el de mayor población del estado Aragua, además de contar con el mayor número de establecimientos del primer nivel de atención. **Muestra**: la selección de la muestra fue no probabilística con muestreo intencional, resultando un total de 56 médicos/as participantes. **Técnica recolección de datos**: se diseñó un cuestionario estructurado tanto de preguntas cerradas dicotómicas o de alternativas fijas. Estas técnicas serán utilizadas previo consentimiento informado de las personas. **Validez y confiabilidad**: la validez del instrumento de recolección de datos se realizó a través de la aplicación de una pre-prueba o prueba piloto con la finalidad de hacer correctivos, refinarlo y validarlo (7).

Análisis de los datos: se realizó mediante el registro, tabulación y clasificación de datos, estableciendo la frecuencia de las respuestas obtenidas y realizando correlaciones estadísticas entre algunas de ellas.

Resultados

La muestra objeto de éste estudio, estuvo conformada por 56 médicos/as de la red de atención primaria en salud del municipio Girardot, de los cuales, **60.71%** corresponden a mujeres mientras que 39,28% a hombres. Así mismo, 51,78% pertenecían a un grupo etario entre 20 y 25 años, 25% entre 26 y 30 años y 23,18% a profesionales mayores de 30 años.

En virtud que en las redes de atención primaria coexisten los llamados médicos/as cirujanos/as de las universidades autónomas y los/as médicos/as integrales comunitarios/as, esta investigación abarcó ambos grupos, constituido por 57.14**%** de médicos/as cirujanos/as y **41.07%** de médicos/as integrales comunitarios/as.

Una vez establecidas las características de la muestra, se presentan algunos de los resultados obtenidos:

[Figura 1]

[Figura 2]

[Figura 3]

[Figura 4]

[Figura 5]

Discusión

Esta investigación, en sus resultados, ha coincidido con otros estudios nacionales e internacionales vinculados con la temática. Se observará en el desarrollo de ésta discusión, que existe un significativo porcentaje de la población con desconocimiento del marco regulatorio venezolano en materia de derechos humanos de las mujeres, coincidiendo con otros estudios al respecto, en los cuales se observa que 90% de médicos/as residentes del Hospital Central de Maracay, no conocen la Ley orgánica para el derecho de la mujer a una vida libre de violencia y sólo el 10% refirió conocerla (8).

Dentro de los resultados más preocupantes está el referido a la denuncia que está obligado a realizar el personal médico cuando atiende víctimas de violencia de género, se observó que el **48.21%** manifestó no haber realizado la denuncia frente a los organismos competentes, resultado que se evidencia en el (**Figura 1)**, este dato resulta preocupante porque además de infringir la ley del derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, aumenta el subregistro, el cual viene a constituir uno de los mayores problemas para dar la adecuada atención y levantar perfiles epidemiológicos que den cuenta de la magnitud del problema. Así mismo impide la prosecución positiva del problema agravando la impunidad en la violencia de género. Lo antes mencionado es referido en el Informe sobre la Democracia y los Derechos Humanos en Venezuela, de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos, el cual aborda la problemática que acarrea la falta de sensibilización y capacitación de aquellos funcionarios/as que influyen directamente en la atención de las víctimas de violencia de género (9).

Una de las fortalezas de la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, es lo relativo a la obligación del personal de salud a expedir el certificado médico que evidencie la situación física y emocional de la víctima (Articulo 35). En relación a este aspecto, en el (**Figura 2)** se observa que un porcentaje significativo desconoce la responsabilidad legal de elaborar un informe médico que acredita el estado de salud de la víctima justo en el momento que ésta solicita un servicio de salud en la red primaria, pues el **69.64%** considera que la víctima debe ser referida a servicios forense para levantar dicho informe, lo cual impide la adecuada atención y viabilidad de la denuncia por parte de la víctima.

En relación al gráfico antes acotado, es de vital importancia aclarar que en el momento que se realizó esta investigación, La Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, no había sufrido ninguna modificación, a partir del 25 de Noviembre del 2014, se realizó una reforma, entre los cambios que atañe a este estudio se encuentra la modificación del artículo 35, tratado en el párrafo anterior, dicha reforma fue publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.54, quedando de la siguiente manera:

> Certificado médico:
> La víctima antes o después de formular la denuncia, podrá acudir a una institución pública o privada de salud, para que el médico o la médica efectúen

> el diagnostico, y dejen constancia a través de un informe, sobre las características de la lesión, el tiempo de curación y la inhabilitación que ella cause. En el procedimiento especial de violencia de género y a los fines de evitar la desaparición de las evidencias físicas, este informe médico tendrá el mismo valor probatorio que el examen forense.
> A tal fin, el Ministerio Publico y los jueces y las juezas consideraran a todos los efectos legales, los informes médicos dictados en los términos de este articulo para la adopción de la decisión que corresponda a cada órgano. (10)

Esta reforma significa que para la denuncia de los casos de violencia de género, la medicatura forense deja de tener el aval definitivo para la consecución de la misma, siendo los médicos y las médicas de cualquier centro de salud público o privado en quienes recae la absoluta responsabilidad de la elaboración del certificado médico. Este hecho es preocupante porque antes de la reforma de dicha Ley, el aval forense era exigido y podía suplir la negativa del informe por parte de los/as médicos/as de la red de atención primaria.

En esta investigación, se reconoce favorablemente que el **55.35%** de los/as encuestados/as considera las casas abrigo como el lugar adecuado para la protección y ayuda de las mujeres víctimas de violencia (**Figura 3),** sin embargo llama la atención que un porcentaje considerable **30.35%** estima que la víctima está adecuadamente protegida en casa de familiares/amigos/as, lo cual demuestra un desconocimiento por parte de éste personal de salud en relación a la importancia de las casas de abrigo, que vienen a ser los lugares institucionales para la adecuada protección de dicha víctima. El papel primordial de las casas es acoger a mujeres que viven violencia y requieren urgentemente un lugar para salvaguardarse. Son espacios temporales que brindan protección, seguridad y atención integral a las mujeres y sus hijos e hijas afectados por la violencia de género en la familia, con la finalidad de aportar a su autonomía y al ejercicio de una vida digna y libre de violencias (11).

La protección y seguridad para las victimas constituyen una de las medidas más importantes en la adecuada atención de este tipo de violencia, dentro de esas medidas, las casas abrigo son una instancia fundamental para preservar la vida de las mujeres en inminente peligro, es por ello que no es necesario consultar o citar al presunto agresor, ya que están concebidas, precisamente, para proteger a las mujeres, por lo tanto el ente receptor de denuncia es autónomo para aplicarlas (12). La autorización de acoger a las mujeres en las casas abrigo es una de las medidas de seguridad y

protección que contempla nuestra Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, en el Capítulo IV de Políticas Públicas de prevención y atención, en el artículo 20, numeral 4 define a la casa abrigo: "para atender a las mujeres víctimas de violencia de género u otros integrantes de su familia que lo necesiten, en caso de la existencia de peligro inminente o amenaza a su integridad física".

La investigación dedicó algunos objetivos específicos a la violencia sexual, dado que es una de las formas de violencia más dramáticas para la vida de las mujeres, tanto es así que la definición que se contempla en la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una vida libre de violencia, considera ésta violencia como un atentado aberrante contra la dignidad, integridad física y la libertad sexual, que son derechos sexuales inherentes a toda persona, dejando atrás la concepción de los delitos contra las buenas costumbres y el buen orden de las familias, el cual todavía persiste en el Código Penal (13).

En los resultados obtenidos en el (**Figura 4)** se contempla positivamente que el **89.28%** de los/as médicos/as considera que a la víctima debe realizarse un examen físico general, mientras que sólo el **8.92%** considera que debe centrarse en el examen ginecológico, esta concepción tan genitalizada sobre la violencia sexual implica que se deja de percibir como humana a la víctima, se la priva de su identidad básica, deja de ser independiente, diferenciada, capaz de elegir, con derechos y vida propia (...) Se la convierte en víctima no por lo que le hicieron, sino por su pertenencia a esa categoría susceptible de recibir maltrato autorizado (14).

En el mismo sentido de la atención a este tipo de violencia de género, se observa en el **(Figura 5)** un alarmante porcentaje de médicos/as **41.07%** afirmaron que no existe un método de contracepción establecido para las víctimas de violencia sexual, lo que evidencia desconocimiento de los protocolos obligatorios contemplado en la Norma Oficial para la Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva, entendiéndose el embarazo no deseado como una de las consecuencias más graves de la violencia sexual, por lo cual, un profesional de la salud que, sobre la base de su conciencia, no proporciones anticoncepción de emergencia cuando es el estándar de atención, está legalmente obligado a referir a la víctima a otro profesional o institución donde esté disponible.

Negarse u omitir la remisión apropiada constituye negligencia por abandono como consecuencia frente a la ley (15).

Conclusiones

A través de los resultados obtenidos en los diferentes ítems, los cuales abarcaron varias aristas que caracterizan la violencia de género, se demostró que este tipo de violencia no es identificada como un problema de salud pública por el personal médico de atención primaria del municipio Girardot, lo cual amerita por parte del Ministerio con competencia de Salud dar cumplimiento al artículo 27 de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En este mismo orden de ideas, es de vital importancia que las universidades dimensionen su papel en materia de violencia de género, dando cumplimiento al artículo 25 de dicha Ley:

> El ministerio con competencia en materia de educación superior, desarrollará acciones para transversalizar los pensa con la perspectiva de género y tomará las medidas necesarias para eliminar de los planes de estudio, textos, títulos otorgados, documentos oficiales y materiales de apoyo utilizados en las universidades, todos aquellos estereotipos, criterios o valores que expresen cualquier forma de discriminación. Así mismo, tomará las medidas necesarias para que las universidades incluyan en sus programas de pregrado y postgrado materias que aborden el tema de la violencia basada en género y promoverá el desarrollo de líneas de investigación en la materia.

En la medida que el personal médico que laboran en los centros de salud estén sensibilizados/as y capacitados/as para dar una atención ética, responsable y acorde con el marco regulatorio venezolano en materia de violencia de género estaremos enfrentando un problema endémico de la sociedad venezolana.

Referencias bibliográficas

Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007).

Gita S, Asha I, Piroska Ô. Incorporar la perspectiva de género en la equidad en salud: un análisis de la investigación y las políticas. Organización Panamericana de la Salud. Publicación ocasional Nº 14 2005:6.

Conferencia Mundial del PNUD sobre Violencia de Género: Políticas, acciones e impacto, *2009*

Comesaña, Gloria. (2004). La ineludible metodología de género. Revista Venezolana de Ciencias Sociales. Universidad Nacional Experimental "Rafael María Baralt". Vol. 8. Nº1. Venezuela.

Facio, Alda. (1995). Cuando el género suena, cambios trae. Mediateca de las mujeres. Universidad de los andes. Fondo Editorial "La escarcha Azul". Mérida, Venezuela.

Fidias A. El proyecto de investigación: introducción a la metodología científica. Editorial Episteme. Caracas, Venezuela 2004:28

Barrio-Canteloja, Ines y Pablo Simón-Lordab (2006). Problemas éticos de la investigación cualitativa. MedClin; 126(11):418-23

Silva, Edgarick; Torres, Mariantonieta; Camacaro, Marbella. Nivel de conocimiento de los/las residentes de ginecología y obstetricia sobre las políticas para la atención al parto de bajo riesgo. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias de la Salud. Escuela de Medicina Dr. Witremundo Torrealba. Sede Aragua. 2009.

Baiz, Reina. Justicia y Género. Violencia de género contra las mujeres. Editorial Atenea. (Pág: 139) Caracas, Venezuela. 2011

Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 40.548

Dirección de Casas de Acogida de Ecuador: Modelo de atención en Casas de Acogida para mujeres que viven violencia. Andrea Ávila Jácome. (Pag: 36) 2012

Romero, Fabiola. ABC de un plan comunitario de prevención de violencia contra las mujeres. Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID)(Pag: 56). 2011

Baiz, Reina. Justicia y género. Violencia sexual. Una forma de violencia de género contra las mujeres. Vol II. Editorial Atenea. (Pág: 208) Caracas, Venezuela. 201.

Ferreira. G.1992 "Hombres Violentos Mujeres Maltratadas". Aportes a la investigación y tratamiento de un problema social. Editorial Sudamericana. Buenos Aires.

Cook. R. Dickens. B. Fathalla. Salud Reproductiva y Derechos Humanos. Integración de la medicina, la ética y el derecho. OXFORD. Colombia. 2003

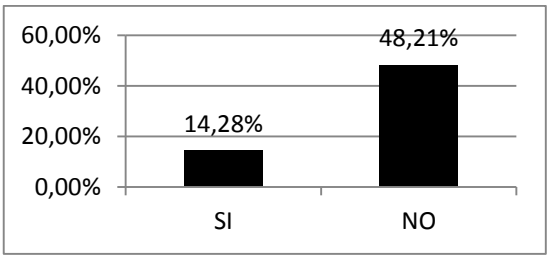


Figura 1. Denuncia de los casos violencia de género recibidos. El 48,21% declara no haber denunciado los casos de violencia lo cual aumenta el subregistro.

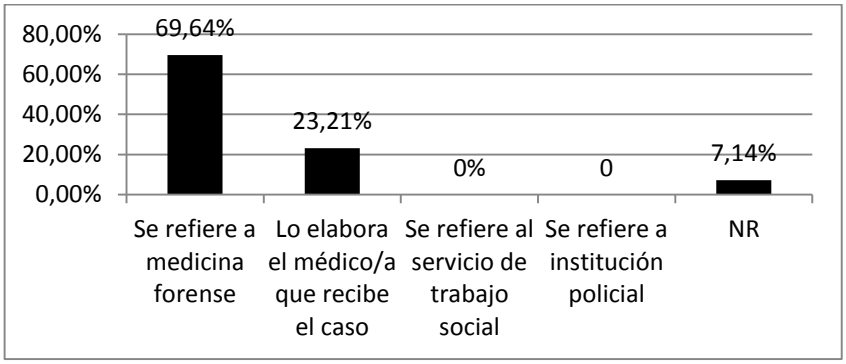


Figura 2. Elaboración del certificado médico de la víctima. El **69.64%** desconoce la responsabilidad legal de elaborar un informe médico consideran que debe ser referida a servicios forense para levantar dicho informe.

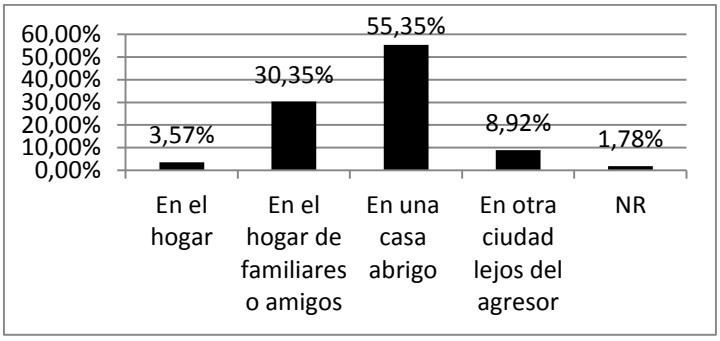


Figura 3. Casa abrigo como medidas de protección de la víctima. Favorablemente el 55,35% reconoce a las casa abrigo como el lugar adecuado para la protección de las víctimas de violencia.

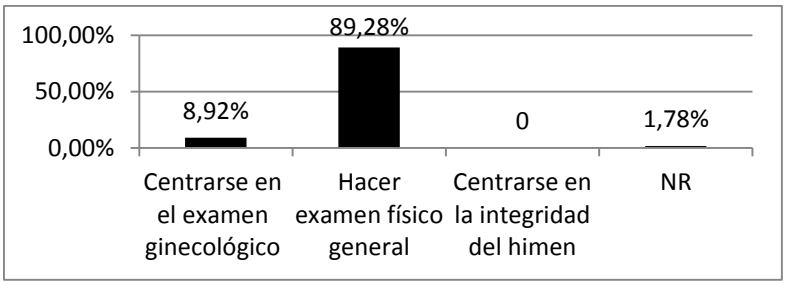


Figura 4. **Procedimiento en casos de violencia sexual.** Es positivo que el **89.28%** considera que a la víctima debe realizarse un examen físico general, mientras que sólo el **8.92%** considera que debe centrarse en el examen ginecológico.

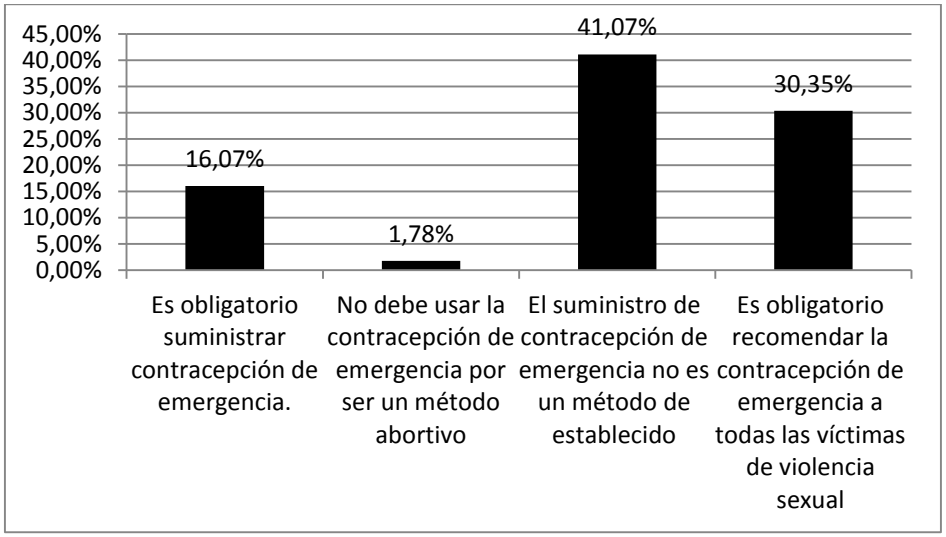


Figura 5. Anticoncepción de emergencia en casos de violencia sexual. Un alarmante porcentaje **41.07%** desconocen los protocolos exigidos en la Norma Oficial para la Atención Integral en Salud Sexual y Reproductiva.

CAPÍTULO 79

SIMONE DE BEAUVOIR:
GÉNERO, VIOLENCIA Y DERECHOS HUMANOS

María Angélica Rojas
Paola Cañaveral
Georgina Fernandes
Yamile Delgado de Smith

Resumen

La teoría de género tiene un punto de partida que exige un cambio de valores donde la justicia legisle aspectos considerados como privados. Una de las obras en esta perspectiva es el segundo sexo, obra escrita en 1949 por Simone De Beauvoir. Ella es una feminista, pensadora y novelista nacida en París el 9 de enero de 1908. Es considerada representante del movimiento existencialista ateo y es una de las pioneras del feminismo contemporáneo, sobre todo en lo que respecta a su aspecto político y reivindicativo. El presente trabajo tiene como centralidad el análisis de la idea de género desde la propuesta que nos hace

Simone De Beauvoir. Luego del análisis de su obra y del arqueo heurístico de fuentes, se expone la presente investigación en tres partes. La primera, dirigida a la ubicación epistémica de género. La segunda, en el análisis de la sociedad patriarcal como contexto de violencia. Y finalmente, se ubica la mirada en la importancia de los derechos humanos como mecanismo que permite construir ciudadanía con igualdad en las diferencias. Las propuestas de Simone De Beauvoir son de significación y robustece, en el año 2015, la idea de una concepción de los derechos humanos que cuestiona la validez universal del androcentrismo y del modelo del hombre occidental.

Palabras clave: género, violencia, derechos humanos, Simone De Beauvoir

Ubicación epistémica de género

Para explicar el origen de la Teoría de Género es necesario retroceder a la iniciación de la humanidad, en donde se origina el nacimiento del patriarcado, el hombre asumió el papel de defensor de la comunidad, arriesgando su vida. Desde ahí empieza a desarrollarse un modelo de subordinación de la mujer al hombre, que tiempo después, se adopta la distinción entre el ámbito público y el privado, aislando a la mujer a este último. Empezando así a obstaculizar la educación femenina y se impidió a la mujer participar en actividades políticas, favoreciendo la discriminación para ellas.

En respuesta a esta depreciación, las primeras actividades feministas se inician a los años de la Revolución Francesa del siglo XX, para ese momento combatieron por conseguir la educación, el voto y el trabajo, proyectando su autonomía respecto del hombre. Uno tiempo después, germinó una segunda ola de feminismo, esta vez radical. El feminismo radical menciona que si la mujer no ha alcanzado la igualdad con el hombre es por causa de su feminidad, por lo que se empeña en negarla y en adquirir características y vicios varoniles (como la promiscuidad).

La teoría de género tiene un punto de partida, donde se exige un cambio de valores y que la justicia legisle aspectos considerados como "privados". Una de sus obras de referencia fue el segundo sexo, obra escrita en 1949 por Simone De Beauvoir una pensadora y novelista nacida en París el 9 de enero de 1908, natural de una familia burguesa y representante del movimiento existencialista ateo, una de las pioneras del feminismo contemporáneo, sobre todo en lo que respecta a su aspecto político y reivindicativo.

De Beauvoir, mostro una buena cara como estudiante, para las matemáticas y el razonamiento abstracto. Su primer bachillerato (literatura y latín), lo consiguió de forma brillante en el verano de 1924. En 1925 superó el mismo nivel en filosofía y matemáticas, y accedió a la Escuela Normal Libre (Institut Sant-Marie) en Neuilly, una escuela privada, para trabajar una licence-ès-lettres, y al Instituto Católico para matemáticas. Se graduó en filosofía y hasta 1943 se dedicó a la docencia en los liceos de Marsella, Ruan y París. Su primera obra fue la novela La invitada (1943), a la que siguió La sangre de los otros (1944) y el ensayo Pyrrhus y Cineas (1944). Participó intensamente

en los debates ideológicos de la época, atacó con dureza a la derecha francesa, y asumió el papel de intelectual comprometida.

El segundo sexo surgió en el año 1949, cuando De Beauvoir se disponía a escribir su autobiografía, seguidamente se topó con una pregunta crucial: ¿Qué significa para mí ser una mujer? Y en lugar de escribir su biografía, escribe "un ataque contra las ideas contemporáneas sobre la mujer y un texto fundamental para el movimiento de mujeres de la segunda mitad del siglo XX. Comenzó a indagar acerca de la situación de las mujeres a lo largo de la historia y escribió este amplio ensayo que emprende cómo se ha concebido a la mujer, qué situaciones viven las mujeres y cómo se puede intentar que mejoren sus vidas y se amplíen sus libertades.

El Segundo Sexo se plantea determinar por qué las mujeres han sido y siguen siendo dominadas. De acuerdo con la autora, lo son porque, de hecho, tienden a exhibir ciertos rasgos característicos que le impiden competir con el hombre para obtener las mismas posiciones sociales. Estos no son producto de una "naturaleza femenina", sino de ciertas determinaciones culturales y sociales. Para atenuar el cambio, es necesario que las mujeres se han sensatas de las causas de su opresión y de las diferentes alternativas al estilo de vida femenino, identificado con el par esposa/madre.

Desde el año 1949, desafío en su obra el segundo sexo, el determinismo biológico con la afirmación "no se nace mujer: llega una a serlo", la distinción sexo-género se ha demostrado de tal manera que sexo podría definirse como aquello que expresa las diferencias biológicas, mientras que género incluye una serie de categorías socialmente edificadas. Esto quiere decir que la idea de feminidad como medida de identidad, con todos los contenidos que se le quieran conceder no es más que una construcción social. Esta idea de feminidad tuvo una gran importancia en el surgimiento de los feminismos modernos.

La descripción que hace de las mujeres como más esclavizadas a la especie que los hombres, como menos trascendentes y más alienadas de sus cuerpos debido a sus propios procesos naturales como son la menstruación, el embarazo y el parto, parece ser una razón de critica ya que desde otro punto de vista Beauvoir adopta una postura "masculina" hacia las mujeres en general y hacia el cuerpo femenino en particular.

Debido a esa importancia y relevante acotación, se adoptó el término, género para diferenciar la construcción social de la identidad de las mujeres de su constitución biológica. De ahí que mucho del feminismo contemporáneo se haya dedicado a reflexionar sobre la tradición que determina los diferentes papeles sociales de las mujeres como condicionados por su determinación biológica y haya cuestionado la existencia de diferencias absolutas entre ambos sexos, así lo ubican González y Delgado de Smith (2007: 122) al expresar que "el género es una categoría que trasciende al sexo: Sexo/género tienen que ser diferenciados. El sexo se refiere a lo biológico y el género a lo construido socialmente, lo ideológico, lo simbólico". En el análisis de la naturaleza intercultural de los papeles masculino y femenino se han dado por sentado ciertos procesos naturales, Ortner y Whitehead escribieron en (1981):

> Los aspectos naturales del género, y los procesos naturales del sexo y la reproducción, son sólo un telón de fondo, sugerente y ambiguo, de la organización cultural del género y la sexualidad. Qué es el género, qué es un hombre y qué es una mujer, qué relaciones existen o deberían existir entre ellos [...], estos interrogantes no sólo se plantean a partir de los hechos biológicos reconocidos, sino que son también, en gran parte, productos de procesos sociales y culturales" (pág. 1).

Algunos se han alusivo a un método de sexo género, y otros a la metafísica de los sexos para hablar del establecimiento de una serie de mecanismos sociales que convierten la sexualidad como hecho biológico en una actividad humana. A su vez, la publicidad se configura como una de las formas de comunicación más acreditada de la sociedades contemporáneas y se convierte en un marco de referencia fundamental para el análisis de las representaciones sociales de género, porque se trata de un factor básico de las ideas que sobre la compatibilidad femenina y masculina se consideran socialmente válidas, y que se proponen como modelos a imitar y, por tanto, se convierte en una guía de las condiciones de igualdad o desequilibrio social entre hombres y mujeres en una sociedad.

Lo cierto es que el sexo y el género no tienen poder aclaratorio por sí solos, es decir, no pueden ser desvinculados de los otros aspectos identitarios como pueden ser la edad, el nivel socioeconómico, la raza, la nacionalidad, entre otros.

La sociedad patriarcal como contexto

La mujer pobre vive repetitivamente dominada y marginada. Es dominada tanto por ser pobre como por ser mujer. La desigualdad entre ricos y pobres nos ayuda a identificar y hacer frente a las desigualdades, la cual atraviesa toda la sociedad en el mundo entero. El Hombre es el que toma las decisiones en la familia, dispone como únicamente suyos los recursos y bienes familiares. Las mujeres son desterradas a las tareas reproductivas y domésticas. Los asuntos de género tienen que ver en directo con relaciones de poder. De este modo, la palabra patriarcado para González (2013) se refiere a:

> Un sistema social o de gobierno basado en la autoridad de los hombres de mayor edad o de los hombres que han sido padres o, más bien, de los varones que tienen hijos, preferentemente varones, que forman una parte importante de su capital simbólico. (p. 491).

De tal sentido, un patriarcado es un régimen en el que el hombre domina a las mujeres, ejerciendo una opresión sobre las integrantes del género femenino, apropiándose por medios pacíficos o violentos de su fuerza productiva y reproductiva. Dado que no existe, en teoría, este tipo de organización en la sociedad occidental moderna, el patriarcado de alguna manera se utiliza para condenar conductas o políticas machistas que aun hoy en día predominan, ya que para muchos hombres sin duda alguna apuesta por una figura indiscutiblemente patriarcal.

Estas vinculaciones de desigualdad son naturales porque toda la gente nace, crece y se desarrolla dentro de una sociedad patriarcal. Cada persona tiene un rol, y cuanto menos acceso se tenga a la educación, más honda es la concepción de que los varones tienen un rol de más control de los bienes y recursos, de dominio sobre las decisiones y para controlar la dimensión de la vida pública. La mujer, por su parte, es para estar más en el espacio doméstico, el hombre es de la calle, la mujer es de la casa.

Una sociedad patriarcal es aquella en donde las relaciones de poder están controladas por los varones, mientras las mujeres aparecen en segundo plano, y en el mejor de los casos, como ayudantes de los varones. Cuando en una sociedad patriarcal un hombre resalta por su poder y sus

privilegios, y tiene una mujer hermosa, inteligente y creativa, se suele decir que detrás de un gran hombre, siempre hay una gran mujer.

A lo largo de la historia, hay una gran equivalencia en la consideración cultural que se da a la naturaleza y la que se adjudica a la mujeres, debido a que el trabajo de la mujer se entienden como improductivos en el sentido clásico, porque consisten básicamente en producir y reproducir vida, tareas ambas consideradas pasivas, desde un extraño planteamiento que identifica pasividad con la no agresividad, por lo que Mellor (2002) indica:

> Tradicionalmente, el trabajo de las mujeres ha tendido de forma generalizada a satisfacer las necesidades básicas de la existencia humana. Esto comprende desde la producción de alimentos hasta el trabajo doméstico, tareas que, mayoritariamente, se realizan en el marco del hogar y de las comunidades. (en linea).

De lo anterior citado claramente se puede afirmar que el modo de producción de los trabajos domésticos produce valores de uso que se consumen en la familia y no pueden ser vendidos en el mercado debido a que no pueden tomar forma de mercancías. Las mujeres han tenido y tienen, consecuentemente, muchas menos posibilidades que los hombres para convertir su trabajo en ingresos, los ingresos en capacidad de elección, y la capacidad de elección en bienestar personal.

Por todo lo anterior es que se ha afirmado que toda sociedad tiende hacia una forma patriarcal, en la cual el hombre, cuando toma conciencia de sí mismo, impone su voluntad. De esta manera, Simone de Beauvoir (2007) señala el triunfo del patriarcado como el resultado de un proceso basado en el privilegio masculino:

> El triunfo del patriarcado no fue ni un azar ni el resultado de una revolución violenta. Desde el origen de la Humanidad su privilegio biológico ha permitido, a los varones, afirmarse exclusivamente como sujetos soberanos; jamás han abdicado de ese privilegio; en parte han alienado su existencia en la Naturaleza y en la mujer; pero en seguida la han reconquistado. Condenada a representar el papel del Otro, la mujer estaba igualmente condenada a no poseer más que un poder precario: esclava o ídolo, jamás ha sido ella misma quien ha elegido su suerte… el puesto de la mujer en la sociedad es siempre el que ellos le asignan; en ningún tiempo ha impuesto ella su propia ley. (p. 70-71).

Las palabras señaladas por Simone de Beauvoir afirman de forma contundente el desarrollo del lenguaje y de formas de relación social originadas en la autoridad del varón las cuales reafirman la autoridad del varón y la condición de dominación de la mujer. Las posibles causas de discriminación en el trabajo de impulsadoras de bebidas alcohólicas parte de las sociedades patriarcales, en dónde los hombres continúan viendo a las mujeres como sus subordinadas y esto se traduce en actitudes estereotipadas, acoso sexual, desigualdad salarial, trato discriminatorio para la asignación de tareas y para las promociones, utilizando la belleza de la mujer a través de uniformes obscenos para llamar la atención de los hombres y así lograr una venta efectiva del producto, falta de perspectiva de género y prejuicios de género, siendo la discriminación y el acoso sexual trabas al progreso profesional de las mujeres, así como también las numerosas dificultades que encuentran las mujeres para entrar en los medios de comunicación, siendo insuficiente el número de mujeres que ocupen posiciones ejecutivas a nivel de marketing, cabe destacar que también existe una falta de políticas de comunicación efectivas, puesto que las políticas empleadas hasta ahora contra las imágenes sexistas y estereotipadas están enmarcadas alrededor de cuestiones de moralidad; por último, la ausencia de sanciones efectivas a quien viole las regulaciones, es decir, los derechos de las mujeres en los medios publicitarios.

Retomando el tema nuevamente tenemos entonces que un patriarcado es un sistema en el que los varones dominan a las mujeres. Los hombres ejercen una opresión sobre las integrantes del género femenino, apropiándose por medios pacíficos o violentos de su fuerza productiva y reproductiva. Dado que no existe, en teoría, este tipo de organización en la sociedad occidental moderna, la noción de patriarcado se utiliza para criticar y condenar aquellas conductas o políticas de tinte machista.

Se puede aportar como ejemplo a destacar que por regla general, el patriarca gitano se identifica por su sombrero y su bastón así como por ir acompañado de dos o más personas que se encargarán de velar por él. A la hora de aplicar la ley de su cultura, siempre tendrá en cuenta los valores más importantes de la misma como son el respeto a los ancianos, el importante papel de la familia, la castidad de la mujer, la necesidad de cumplir con la palabra que se da. Y es que, en relación a este último caso, lo más importante que tiene todo gitano es precisamente su palabra.

La división sexual del trabajo (con las mujeres a cargo del trabajo no remunerado, como los quehaceres domésticos, o de los empleos de bajo sueldo), la falta de independencia económica (los hombres administran el dinero), la violencia doméstica y el acoso sexual son cuestiones vinculadas a un cierto tipo de patriarcado que aún se mantiene. En lo que respecta a la naturaleza, cuanto más efectivamente se mantienen los ciclos vitales, como procesos ecológicos esenciales, más invisibles se tornan. La alteración es violenta y visible; el equilibrio y la armonía se experimentan, no se ven.

La invisibilidad de ambas, en el marco de la racionalidad instrumental propia del pensamiento moderno, las conduce, de facto, a una cierta reificación, en el sentido de que tanto la naturaleza como la mujer son contempladas como objetos subordinados a los intereses que, en la sociedad patriarcal, definen los hombres: explotación de los recursos, transformación del medio natural, organización de la vida en las fábricas y las empresas, acceso a los puestos directivos en la política y la administración del Estado, y adjudicación de valor a los trabajos que tienen lugar en el ámbito del hogar y a quienes los ejecutan.

La importancia en los derechos humanos.

Hoy en día vivimos en un mundo donde la violencia se encuentra presente en diversidad de situaciones, cada vez son más las noticias de conductas violentas que percibimos a través de la sociedad moderna actual. El llamado fenómeno de la violencia forma parte como de la sociedad del siglo XXI. Se puede entonces, considerar que la violencia, según la OMS (Organización Mundial de la Salud, 2002) consiste en:

> El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en una forma de amenaza o efectivo, hacia uno mismo, otras personas o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, daños psicológicos, privaciones o inclusive en ocasiones la muerte. (pág. 5).

La definición anterior nosotros la consideramos válida, sin embargo, creemos importante destacar que no hay una que sea propiamente exacta, ya que opinamos que es más bien una cuestión de apreciación. Muchas veces la propia cultura es la que determina aquellas conductas aceptables e inaceptables, y esto puede someterse a una continua modificación a medida que los valores y las normas sociales evolucionan. Parece imposible poder escapar de la violencia en los tiempos que

corren actualmente, está en las calles, en los hogares, las escuelas, y en otros tantos sitios más, como lo es nuestro motivo de estudio, en los lugares de trabajo.

En los últimos años se ha ido desarrollando en este devenir una concepción de los derechos humanos que cuestiona la validez universal del androcentrismo y del modelo del hombre occidental. Como consecuencia de esto, se ha reconocido la necesidad de dar cuenta de las especificidades de los individuos, ya sean de género, de etnia, de edad o de cualquier otra índole. La violencia de género fue definida en la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993) como:

> Todo acto de violencia basado en la pertenencia al sexo femenino, que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico para la mujer, así como las amenazas de tales actos, la coacción y la privación arbitraria de la libertad, tanto si se producen en la vida pública como en la privada (p. 03).

De este modo, se entiende por violencia de género, a la violencia específica contra las mujeres utilizada como instrumento para mantener la discriminación, la desigualdad y las relaciones de poder de los hombres sobre las mujeres. Según cifras publicadas por el Banco Mundial en el año 2005, en 15 países de la región latinoamericana-caribeña, el 69 por ciento de las mujeres ha sido objeto de abuso físico por parte de su pareja y el 47 por ciento ha sido víctima de al menos un ataque sexual durante su vida.

Es importante tener en cuenta que de acuerdo a Lorente (2001, p. 28, 37). "La agresión a la mujer ha estado presente desde el inicio de la sociedad patriarcal como forma de sumisión a la mujer. La mujer sufre determinadas agresiones por el hecho de ser mujer". La violencia de género, por lo tanto, se percibe como aquella que es la ejercida de un sexo hacia otro. La noción, por lo general, nombra a la violencia contra la mujer, es decir, los casos en los que la víctima pertenece al género femenino. Aunque también se utilizan las nociones de violencia doméstica, violencia de pareja y violencia machista.

Se podría decir que la violencia contra las mujeres es estructural. La violencia no se debe a rasgos singulares y patológicos de una serie de individuos, sino que tiene rasgos estructurales de una forma

cultural de definir las identidades y las relaciones entre los hombres y las mujeres. La violencia contra las mujeres se produce en una sociedad que mantiene un sistema de relaciones de género que perpetúa la superioridad de los hombres sobre las mujeres, roles y espacios en función del sexo. Hasta hace no muchos años, la restricción en el desarrollo personal y social de las mujeres, la exigencia de su dedicación exclusiva a la familia, su deber de acatar la autoridad masculina, eran consideradas como algo normales y naturales, validado por las costumbres y la ley. En ese contexto se toleraba socialmente que los hombres utilizasen la violencia para afianzar la autoridad. Esto sucede en todas las clases sociales, religiones y niveles educativos. En definitiva, el factor principal de riesgo para la violencia contra las mujeres es, precisamente, el hecho de ser mujer. En complementación Torró y Llamas (2008) aclaran que:

> La violencia contra las mujeres es además instrumental. El poder de los hombres y la subordinación de las mujeres, que es un rasgo básico del patriarcado, requiere de algún mecanismo de sometimiento. En este sentido, la violencia contra las mujeres es el modo de afianzar ese dominio. La violencia de género más que un fin en sí mismo, es un instrumento de dominación y control social. Y en este caso se utiliza como mecanismo de mantenimiento del poder masculino y de reproducción del sometimiento femenino. Los hombres maltratadores han aprendido a través del proceso de socialización -que es diferente para mujeres y hombres- que la violencia es la mejor forma de conseguir el control y dominar a la mujer. (p. 14).

Si bien es cierto que la violencia afecta tanto a los hombres como a las mujeres, los modelos de conducta y las consecuencias son diferentes para unos y otras. Las mujeres están más expuestas a recibir violencia tanto física como psicológica o simbólica. Asimismo, las mujeres y niñas conforman la gran mayoría de las víctimas de la violencia sea de cualquier tipo. La violencia contra las mujeres es una causa importante de muerte o lesiones en todo el mundo, además de representar un factor de riesgo para numerosos problemas de salud física y mental. Por otra parte, ese grave fenómeno también tiene un elevado costo social y económico, tanto para las mujeres que lo padecen como para la sociedad en su conjunto.

Abordar la cuestión de los derechos de la mujer constituye un importante desafío cuando en ocasiones se trata de una organización extremadamente jerárquica, o cuando la sociedad tolera la falta de respeto a los derechos humanos de manera general. Estimular el respeto por los derechos

humanos puede constituir un importante desafío cuando las jerarquías establecidas por profesión, condición social, clase, género u origen étnico fomentan un ambiente donde no se trata con respeto a las mujeres. Dadas las graves consecuencias de la violencia contra las mujeres, las Naciones Unidas han instado a los gobiernos, los organismos internacionales y la sociedad civil a prevenir cualquier tipo de violencia y dar respuestas mediante iniciativas multisectoriales en el marco de los derechos humanos. La perspectiva de derechos humanos es tan importante como la perspectiva de género, si bien la perspectiva de género es importante para comprender las actitudes acerca de la violencia contra la mujer, es esencial adoptar una perspectiva de derechos humanos para poder modificar dichas actitudes**.**

Con respecto a los derechos humanos de la mujer, es imperioso hacer mención de ONU Mujeres que es (la organización de las Naciones Unidas dedicada a promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres) y de su transcendente papel como una organización importante y precursora de los derechos humanos de las mujeres. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer se reunió por primera vez en Lake Success, Nueva York, en febrero de 1947, un poco después de la creación de las Naciones Unidas, momento para el cual, los 15 representantes gubernamentales que formaban la Comisión eran mujeres.

Desde su nacimiento, la Comisión contó con el apoyo de una dependencia de las Naciones Unidas que más tarde se convertiría en la División para el Adelanto de la Mujer, dependiente de la Secretaría de las Naciones Unidas. La Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer forjó una estrecha relación con las organizaciones no gubernamentales; aquellas reconocidas como entidades consultivas por el Consejo Económico y Social eran invitadas a participar en las sesiones de la Comisión en calidad de observadoras. Entre 1947 y 1962, la Comisión se centró en establecer normas y formular convenciones internacionales que cambiaran las leyes discriminatorias y aumentaran la sensibilización mundial sobre las cuestiones de la mujer.

La Comisión elaboró las primeras convenciones internacionales sobre los derechos de la mujer, como la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer de 1953, que fue el primer instrumento de derecho internacional en reconocer y proteger los derechos políticos de las mujeres; también fue la responsable de redactar los primeros acuerdos internacionales sobre los derechos de

la mujer en el matrimonio, a saber, la Convención sobre la Nacionalidad de la Mujer Casada de 1957 y la Convención sobre el consentimiento para el matrimonio, la edad mínima para contraer matrimonio y el registro de los matrimonios de 1962. Además, contribuyó al trabajo de las oficinas de las Naciones Unidas, como el Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor de la Organización Internacional del Trabajo en 1951, que consagró el principio de igual salario por trabajo igual.

En 1963, los esfuerzos para consolidar las normas relativas a los derechos de la mujer condujeron a la Asamblea General de las Naciones Unidas a solicitar a la Comisión que elaborara una Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer, que la Asamblea aprobó en última instancia en 1967. A dicha declaración siguió en 1979 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW), un instrumento jurídicamente vinculante cuya redacción también corrió a cargo de la Comisión. En 1999, el Protocolo Facultativo de la Convención introdujo el derecho de presentar una demanda para las mujeres víctimas de discriminación. Posteriormente a medida que en el decenio de 1960 comenzaban a acumularse las pruebas que demostraban que las mujeres se veían desproporcionadamente afectadas por la pobreza, la Comisión concentró su trabajo en las necesidades de las mujeres en las esferas del desarrollo comunitario y rural, el trabajo agrícola, la planificación familiar y los avances científicos y tecnológicos. La Comisión alentó al sistema de las Naciones Unidas a ampliar su asistencia técnica para acelerar el progreso de la mujer, especialmente en los países en desarrollo.

Referencias Bibliográficas

Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer (1993). [Disponible en]: http://www.sence.cl/sence/wpcontent/uploads/2011/04/ConvencionEliminacionDiscriminacion_Cedaw.pdf.

Delgado de Smith, Yamile. (2007). Las mujeres trabajadoras de la frontera. En Yamile Delgado de Smith y María Cristina Gonzales (Coords.), Mujeres en el Mundo: género, trabajo, salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento. Valencia: Universidad de Carabobo.

González, Araceli (2013). Los conceptos de patriarcado y androcentrismo en el estudio sociológico y antropológico de las sociedades de mayoría musulmana. Collège de France/EHESS. Laboratoire d'Anthropologie Sociale. Francia.

Mellor, Mary (2002) Entrevista con J. Blasco sobre "Ecologismo, feminismo y socialismo", en Cuadernos de Ecología Política núm.23,Icaria Fuhem.

Miguel Lorente Acosta, (2001). Mi marido me pega lo normal. Agresión a la mujer: realidades y mitos. Barcelona, Editorial Crítica.

Organización Mundial de la Salud. (2002). Informe mundial sobre la violencia y la salud. Resumen Publicado en español por la Organización Panamericana de la Salud para la Organización Mundial de la Salud, Washington, D.C.

Ortner, Sherry y Whitehead, Harriet (1981). Sexual meaninngs, the cultural construction of gender and sexuality. Carnbndge University Press. Introducción: accounting for sexual meanings.

Torró, Cristina y Llamas, Consuelo (2008). Protocolo andaluz para la actuación sanitaria ante la violencia de género. Consejería de Salud. Junta de Andalucía.



Discapacidad y violencia

CAPÍTULO 80

ENTORNOS ACCESIBLES Y AMBIENTES AMIGABLES PARA PERSONAS CON DISCAPACIDAD

Themis Elena Sandoval
Aura Adriana Delgado

Resumen

La falta de accesibilidad, el hecho de que los entornos, productos, servicios y bienes no estén diseñados para todos, está considerado un tipo de discriminación que afecta a las personas con discapacidad. En años recientes (2015) hemos visto como los organismos internacionales y nacionales han dedicado esfuerzos para incluir a dichas personas en todos los ámbitos de la vida. Es así como surgen leyes, convenios, normas y recomendaciones para hacer posible esto. En tal sentido, la presente investigación tiene como propósito describir los beneficios de la adecuación de los entornos para hacerlos accesibles y amigables para las personas con discapacidad. Para ello se recurrió a una investigación documental, de nivel descriptivo. El análisis da cuenta de que existe una legislación internacional, entre ellas las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993) y la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), suscrita por Venezuela en el 2013. Así mismo en nuestro país, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) y la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones, Accesibilidad para las Personas (2004); todas ellas regulan y brindan lineamientos para el diseño y remodelación de los entornos y hacerlos accesibles y transitables para las personas. Esta revisión contribuye con el hecho de lo importante que es prepararnos, previendo que el 15% de la población mundial que tiene discapacidad según la OMS (2011) va a incrementar en los próximos tiempos, jugando un papel fundamental el tener espacios accesibles y amigables para todos.

Palabras clave: Diseño universal, accesibilidad, transitabilidad, personas con discapacidad.

Introducción

Según datos emitidos por la Organización Mundial de la Salud y el Grupo del Banco Mundial (2011) aproximadamente el 15% de la población viven en el mundo con algún tipo de discapacidad, previendo que para los próximos años esta cifra vaya en incremento producto del envejecimiento de la población, aumento considerable de enfermedades crónicas como la diábetes, enfermedades cardiovasculares, cáncer y trastorno de la salud mental. Aunado a esto, las personas con discapacidad se encuentran dentro de las estadísticas con los peores resultados sanitarios y académicos y menor participación en la vida económica, trayendo como consecuencia una tasa de pobreza más alta que las personas que no poseen discapacidad.

Las mencionadas instituciones refieren que el papel del entorno facilita o restringe la participación activa de las personas con discapacidad, indicando que existen obstáculos discapacitantes a los que esta población se enfrenta, entre los que detallan: políticas y normas inexistente o insuficientes que tomen en cuenta las necesidades de las personas antes mencionadas; actitudes negativas por creencias y prejuicios hacia este sector de la población por parte de los docentes, empleadores e incluso familiares; insuficiencia de servicios como la atención de salud, rehabilitación, asistencia y apoyo; pocas competencias del personal que debe prestar asistencia a las personas con discapacidad, traduciéndose esto en un trato inadecuado o negación de la atención requerida; insuficiente financiamiento para los servicios; exclusión en la toma de decisiones en temas que afecten su vida; y por último y no menos importante la falta de accesibilidad a los entornos, el transporte, la tecnología, los productos, servicios, entre otros.

En relación a la accesibilidad, la Fundación ONCE para la cooperación e inclusión social de personas con discapacidad (2011) indica lo planteado por el Presidente del Foro Europeo de Personas con Discapacidad, Yanis Vardakastanis: “la falta de accesibilidad es una forma muy sutil de discriminación. Aunque la legislación defienda los derechos de las personas con discapacidad, entornos, productos o servicios inaccesibles vulneran de facto estos derechos impidiendo su ejercicio pleno…” (p.11).

En la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrada en el mes de diciembre de 1997, en su resolución 52/82 (documento en línea, s/f), ´presentó a la accesibilidad como un elemento

prioritario para la promoción de las oportunidades para las personas con discapacidad, siendo esto un factor primordial para invertir la exclusión e incrementar la igualdad de oportunidades de manera sostenible y positiva.

Por lo anterior, resulta fundamental la responsabilidad que tiene la sociedad en general, el Estado como legislador y responsable de los espacios públicos y generador de políticas, prácticas y seguimiento del cumplimiento de la normativa, el sector educativo, el de salud, el empresarial y la comunidad, de adaptar el entorno, los productos y los servicios con la finalidad de hacerlos accesibles para todos, no solo para las personas con discapacidad, porque lo que sí está bien diseñado para estos últimos, sirve indiscutiblemente para todos sin distinción alguna.

En este sentido, el propósito de esta revisión documental es describir los beneficios de la adecuación de los entornos para hacerlos accesibles y amigables para las personas con discapacidad. Para ello se recurrió a investigación documental, de nivel descriptivo.

Por lo anterior, se analizan las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993), la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) y la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas. FONDONORMA (2733:2004) en cuanto al tema de entornos accesibles y amigables para las personas.

Análisis-Disertación

Las Normas Uniformes sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (1993), aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas y teniendo como colaboradores a organismos especializados, organismos gubernamentales y no gubernamentales y organizaciones de personas con discapacidad, tiene como finalidad "garantizar que niñas y niños, mujeres y hombres con discapacidad, en su calidad de miembros de sus respectivas sociedades, puedan tener los mismos derechos y obligaciones que los demás" (p.6). Cabe destacar que indistintamente que esta norma no es de estricto cumplimiento, llevan consigo elementos importantes para mejorar la calidad de vida de las personas con discapacidad y señalan principios de responsabilidad, acción y cooperación entre las partes.

En dicha norma se plantea que para finales del decenio de 1960, las organizaciones que agrupaban a personas con discapacidad en muchos países empezaron a formular un nuevo concepto de la discapacidad, en el cual reflejaban una relación directa y estrecha entre tres elementos:

1. Las limitaciones que experimentaban las personas con discapacidad.

2. El diseño y la estructura del entorno.

3. La actitud de la población en general.

Enfocando el aspecto relacionado con el diseño y la estructura del entorno, la mencionada norma, en su título II, Esferas previstas para la igualdad de participación, refiere que "los Estados deben a) establecer programas de acción para que el entorno físico sea accesible y b) adoptar medidas para garantizar el acceso a la información y la comunicación" (p.15), brindando así un conjunto de lineamientos al respecto.

Resulta importante hacer referencia a lo expresado por Arriola (s/f) , quien es Doctor en Ciencias en Ingeniería de Sistemas e Investigador del Instituto Politécnico Nacional de México y publicó en la Revista Contacto (documento en línea), una información relacionada con una fórmula de la discapacidad, tomando en consideración la definición contemporánea de la misma, "como el resultado de la interacción de deficiencias físicas, sensoriales o mentales, unidas a las del ambiente físico, cultural e institucional", es decir una persona puede tener una *condición que lo limite* en algunos aspectos de su funcionamiento físico, pero esta condición se volverá discapacitante si se enfrenta a barreras del entorno físico o social. Por lo cual se plantea que "la definición de quién tiene o no discapacidad no depende, entonces, en exclusiva de las características personales de los individuos, también de cómo la sociedad donde viven organizan su entorno común". Es así como cobra importancia el ambiente en la relación *discapacidad – limitación funcional*, proponiendo así la siguiente ecuación: "Discapacidad = limitación funcional x ambiente". Si el peso del ambiente es cero, la discapacidad será cero, independientemente de la condición de discapacidad, pero si el peso del ambiente es mayor, se incrementa el impacto funcional de la discapacidad indistintamente de cuál sea.

Por otro lado, la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006) aprobado en las Naciones Unidas, plantea dentro de sus principios generales la accesibilidad, y dentro de las obligaciones generales, el hecho de que los Estados partes se deben comprometer en este sentido a emprender o promover la investigación y el desarrollo de:

1. Bienes, servicios, equipos e instalaciones de diseño universal.

2. Nueva tecnologías, incluidas las tecnologías de la información y comunicación, para la movilidad, dispositivos técnicos y tecnología de apoyo para las personas con discapacidad, dando prioridad a las de precio asequible.

En la Convención se define el diseño universal como:

> El diseño de productos, entornos, programas y servicios que puedan utilizar todas las personas, en la mayor medida posible, sin necesidad de adaptación ni diseño especializado. El diseño universal no excluirá las ayudas técnicas para grupos particulares de personas con discapacidad, cuando se necesite.

Así mismo en el artículo 9 de la referida Convención, se plantea específicamente lo concerniente a la accesibilidad, haciendo referencia que los Estados Partes adoptarán medidas para que las personas con discapacidad puedan vivir de forma independiente, participando así en todos los aspectos de la vida a los que tiene derecho por el hecho de ser seres humanos; por lo cual deben adoptar prácticas que permitan asegurar el acceso en igualdad de condiciones que los demás. Es así como hace mención al entorno físico, el transporte, la información, las comunicaciones, los sistemas, la tecnología de la información, servicios e instalaciones.

Cabe destacar que en dicho documento se plantea que una forma de discriminación por motivos de discapacidad incluye la denegación de ajustes razonables, entendiendo como ajuste razonable, las modificaciones y adaptaciones necesarias y adecuadas para que las personas con discapacidad disfruten de todos los derechos humanos y libertades fundamentales.

Resulta relevante mencionar que en el marco de la 68° Asamblea General de las Organización de las Naciones Unidas (ONU), el 24 de Septiembre del 2013 Venezuela suscribió la Convención

Internacional de los Derechos de las Personas con Discapacidad, ratificando así el compromiso del Estado Venezolano con este sector de la población (Sandoval, 2014).

En Venezuela, a raíz de la aprobación de la Ley para las Personas con Discapacidad (2007), se han realizado esfuerzos importantes en relación al tema de la accesibilidad desde los diferentes sectores. En dicha ley, se plantea un capítulo destinado a la Accesibilidad y Vivienda, en el que se indica en su artículo 31, que:

> Los órganos y entes de la Administración Pública Nacional, Estadal y Municipal, y todas las personas naturales y jurídicas de derecho privado, que planifiquen, diseñen, proyecten, construyan, remodelen, adecúen edificaciones y medios urbanos y rurales en los ámbitos nacional, estadal y municipal, deben cumplir con las normas de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (COVENIN), así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad para las personas con discapacidad.

Así mismo refiere que las áreas comunes de los espacios destinados a la educación, atención a salud, deporte, cultura, centros y establecimientos comerciales, sitios recreacionales, turísticos y ambientes urbanos, tendrán áreas que permitan el desplazamiento sin obstáculos ni barreras y acceso libre y seguro a los diferentes espacios y servicios sanitarios.

Es oportuno considerar que entre las limitaciones u obstáculos que se les presenta a las personas con discapacidad para su inclusión social, educativa y laboral se encuentran las barreras físicas, las arquitectónicas y las urbanísticas, por lo que FONDONORMA, en su Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas, N° 2733 (2004), establece los principios generales que permiten evitar las diferentes barreras físicas para así hacer de los espacios "accesibles y transitables con autonomía, comodidad y seguridad para las personas" (p.1). En la misma define cada una de las barreras antes mencionadas de la siguiente manera:

Cuadro N° 1
Barreras para las personas

Físicas	Arquitectónicas	Urbanísticas
Obstáculos físicos, infranqueables, que limitan o impiden el normal desenvolvimiento o uso de los bienes y servicios por las personas.	Barreras físicas en las edificaciones que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, autónomo, normal y cómodo de las personas en ellos.	Barreras físicas en los ambientes y entornos urbanos, que dificulten, limiten o impidan el desenvolvimiento y uso seguro, autónomo, normal y cómodo de las personas en ellos.

Elaborado por Themis Sandoval (2014) a partir de FONDONORMA 2733:2004.

Es por ello que esboza todos los aspectos relacionados con el diseño de los espacios para garantizar la accesibilidad y transitabilidad para las personas y presenta los requisitos bajo los que deben estar dispuestos los siguientes espacios:

- Entorno urbano: pasos peatonales, aceras, pavimento, rampas, señalizaciones y estacionamiento.
- Edificaciones: accesos, pasillos, escaleras, baranda en rampas y escaleras, puertas, puntos de control, ascensores, servicios sanitarios, ventanas, controles y accesorios en general.
- Otros inmuebles (espacios abiertos, urbanizados y edificaciones): plazas y parques, centros culturales, de entretenimiento y salas de espectáculos públicos.
- Pictogramas, señalizaciones conforme a esta norma.

Es importante considerar la definición de accesibilidad, según la Norma COVENIN (2733:2004) mencionada, indicando que es "la condición de la edificaciones y su entorno urbano que garantiza y/o facilita a las personas su ingreso, el recorrido, su utilización y el egreso de las mismas en forma segura, autónoma y cómoda" (p.1)

Cabe destacar que existen otras normas que contienen disposiciones complementarias a estas y que son importantes consultar al momento de hacer la planificación, diseño, proyección, construcción,

remodelación y adecuaciones pertinentes a los espacios y que se encuentran en las referencias normativas de la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones. Accesibilidad para las Personas (2733:2004).

Por otro lado, resulta importante considerar lo establecido en el Manual Instructivo para la Accesibilidad de las Personas con Discapacidad elaborado por el CONAPDIS (2009), en el que plantea que las personas con discapacidad pueden hacer de conocimiento al sector empleador de las necesidades de ajustes o cambios que requieran debido a su condición de discapacidad para su mejor desenvolvimiento y desempeño, Sandoval (2014).

Así mismo, la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) indica en su artículo 33 que los estados y municipios prestaran atención al cumplimiento del capítulo relacionado con la accesibilidad expresando que los últimos se abstendrán de otorgar o renovar permisos quienes incumplan con lo establecido. Igualmente refiere que no se le puede impedir a ninguna persona con discapacidad el ejercicio del derecho de transitar con animales entrenados para sus necesidades de apoyo y servicio, quienes deben estar identificados y certificados por el CONAPDIS (art. 34).

En caso de la atención preferencial, la mencionada ley es clara cuando establece que todos los órganos públicos y privados están obligados a prestarle atención preferencial a este sector de la población y crear mecanismos adecuados para facilitar la información, trámites y demás servicios.

Cabe considerar por otra parte, que en la reseñada ley se establecen sanciones por el incumplimiento de los aspectos mencionados en relación a la accesibilidad, siendo el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS) el ente responsable de la determinación de la sanción, según lo estipulado en la Ley para las Personas con Discapacidad (2007) en su artículo 90.

Reflexiones finales

Según los datos suministrados por la Organización Mundial de la Salud (2011), el 15% de la población mundial tiene una discapacidad, previéndose que para los años venideros esta cifra se incremente, producto del envejecimiento de la población y la adquisición de enfermedades

discapacitantes. Cabe acotar lo planteado por Berman, Meresman, Galván y Rodríguez (2011) "la discapacidad es parte del ciclo de vida de todos y constituye un aspecto importante de la realidad para un número cada vez mayor de individuos". Lo cierto del caso es, que tomando en consideración la cifra y lo que se espera, debemos trabajar en el proceso de concienciación hacia la prevención de la discapacidad, con programas continuos que permitan enseñar lo importante de una vida sana y saludable, basada en la alimentación, estilo de vida y los chequeos médicos preventivos para así no incrementar ese porcentaje tan alarmante.

En relación al entorno y su vinculación con la discapacidad, coincido con lo establecido por los organismos internacionales y nacionales, en que el mismo puede ser inclusivo o excluyente, que facilite o restringe la participación activa en todos los ámbitos de la vida a los que tienen derecho las personas, incluyendo a las personas con discapacidad.

El hecho de que a una persona se le dificulte o no acceder a un lugar, es un tipo de discriminación, tal como lo plantea la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2006), incluyendo el hecho de negarse a realizar los ajustes razonables para el disfrute de los derechos y libertades fundamentales.

El diseño universal o el diseño para todos es fundamental, para que, desde el origen, se puedan generar entornos, bienes, servicios, herramientas, tecnología, entre otros, que puedan ser utilizados por todas las personas, considerando la diversidad dentro de sus bosquejos y garantizando mayor independencia a las personas indistintamente de su condición.

La accesibilidad, entendida esta como la condición del entorno y las edificaciones, facilita o limita el acceso y recorrido de las personas de forma autónoma y segura; por lo cual, lo establecido para las personas con discapacidad es favorable para las personas sin discapacidad. Tanto es así que la Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones. Accesibilidad para las Personas (2733:2004), hace referencia a que es para las personas, todas las personas, indistintamente de su condición.

Existe una legislación internacional y nacional en la materia de accesibilidad, transitabilidad y diseño universal que permiten poder realizar las construcciones, las remodelaciones y los ajustes razonables para facilitar la inclusión del colectivo con discapacidad a todos los ámbitos a los que

tienen derecho, siendo esto beneficioso para todas las personas.

Tenemos mucho que hacer con respecto a este tema, en todos los ámbitos, para modificar el entorno discapacitante y volverlo accesible, transitable y amigable para todos.

Referencias

Accesibilidad Universal y Diseño para Todos. Arquitectura y Urbanismo. (2011). Fundación ONCE para la Cooperación e Inclusión Social de Personas con Discapacidad. España, 2011. Extraído el 9 de Mayo de 2015 desde http://www.upv.es/contenidos/CAMUNISO /info/U0578035.pdf

Arriola, Carlos. (s/f) Inclusión real, diseño inteligente. Revista Contacto de Unión Empresarial. Calidad, competitividad e innovación organizacional. México. Extraído el 10 de Mayo de 2015 desde http://www.revistacontacto.com.mx/index.php?option=com_content&view=article&id=315:inclusion-real-diseno-inteligente&catid=41:top-headlines

Berman, Rosangela. Meresman, Sergio. Galván, José. Rodríguez, Elizabeth. (2011). Desarrollo Inclusivo: la experiencia de VIH-Sida y Discapacidad en Centroamérica. Banco Mundial, región de Latinoamérica y el Caribe.Extraídoo el 9 de Mayo de 2015 desde http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2011/08/04/000020953_20110804154645/Rendered/PDF/636610BRI00SPA00Box0361520B0PUBLIC0.pdf

Ley para las Personas con Discapacidad (2007). Asamblea Nacional, Gaceta Oficial Nº 38.598. 5 de enero de 2007. Caracas.

Norma Venezolana Entorno Urbano y Edificaciones Accesibilidad para las Personas. FONDONORMA 2733:2004.

Organización de Naciones Unidas (1993). Normas Uniformes de las Naciones Unidas sobre la Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad. Extraído el 10 de Mayo de 2015 desde http://www.un.org/spanish/disabilities/standardrules.pdf

Organización de Naciones Unidas (s/f). Los derechos y la dignidad de las personas con discapacidad. Extraído el 10 de Mayo de 2015 desde http://www.un.org/spanish/ disabilities/default.asp?id=662

Organización de Naciones Unidas (2006). Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Extraído el 11 de Mayo de 2015 desde http://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf

Organización Mundial de la Salud (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Ginebra. Extraído el 9 de Mayo de 2015 desde http://www.who.int/disabilities/world_report /2011/es/index.html

Sandoval, Themis Elena (2014). Los actores laborales y el proceso de inserción de personas con discapacidad al mercado de trabajo. Universidad de Carabobo.

CAPÍTULO 81

CONAPDIS COMO ENTE ADMINISTRATIVO COMPETENTE EN MATERIA DE INSPECCIÓN EN EL TRABAJO EN VENEZUELA

Nuvia Pernia Hoyo

Resumen

El presente trabajo describe el Sistema de Inspección en el Trabajo venezolano a la luz de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como garante de los derechos laborales de los trabajadores, además trata de las competencias legales del CONAPDIS, los tipos de inspección que lleva a cabo ese ente administrativo, y se exponen las razones por las que se considera que el CONAPDIS debe formar parte del Sistema de Inspección en el Trabajo coordinado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo (MPPPPST). Se efectuó un estudio de la normativa laboral vigente que regula la materia, de tipo documental, con diseño descriptivo. Se concluye la importancia de la labor llevada a cabo por este ente para la inserción y reinserción laboral de las personas con discapacidad, el cual debe formar parte del Sistema de Inspección en el Trabajo, toda vez que sus labores las ejecuta en los centros de trabajo a nivel nacional, por lo que se considera contraproducente que esté adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social.

Palabras clave: inspección laboral, CONAPDIS, personas con discapacidad.

A manera de introducción

La inspección en el trabajo es una obligación del Estado, a la luz del Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscrito y ratificado por Venezuela en 1967, es una función pública de la Administración del Trabajo, su papel principal es velar por el cumplimiento

de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de sus labores, así como facilitar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales, de tal manera que crea conciencia a los interlocutores sociales de la necesidad de cumplir con la ley en las entidades de trabajo, a través de medidas preventivas, educativas y, cuando resulte necesario, correctivas y/o coercitivas.

Se describe como es el Sistema de Inspección en el Trabajo patrio, así mismo se desarrolla en el presente trabajo las competencias del Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad (CONAPDIS), los tipos de inspección que lleva a cabo ese ente administrativo, y se sugieren las razones por las que se considera que el CONAPDIS debe formar parte del Sistema de Inspección en el Trabajo.

El Sistema de Inspección en el Trabajo en Venezuela

La inspección del trabajo es parte fundamental del Sistema de Administración del Trabajo, puesto que se ocupa de la función esencial de velar por la aplicación y el cumplimiento efectivo de la legislación laboral. Sus servicios se encargan de asegurar la equidad en el lugar de trabajo y favorecen el desarrollo económico.

Los Sistemas de Inspección del Trabajo pueden ser de acuerdo a la Conferencia Internacional del Trabajo (2011): «generales» o «especializados». A los primeros les incumbe el control de las condiciones de trabajo y de empleo, así como de las cuestiones relativas al medio ambiente de trabajo, las relaciones laborales y, en algunos casos, la formación profesional, la migración y la seguridad social. En los segundos, las distintas responsabilidades se distribuyen entre diferentes servicios de inspección técnicamente especializados. Por lo general, una o más unidades centrales ejercen la supervisión de estos servicios. Entre estas dos amplias categorías, existen sistemas basados en equipos interdisciplinarios, en los que, dentro de cada servicio local de inspección del trabajo, un solo inspector tiene las competencias profesionales necesarias para brindar un servicio multifuncional.

Según el criterio de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011) al referirse a la inspección del trabajo señala:

> La coordinación y cooperación dentro del mismo sistema y con otros organismos nacionales y gubernamentales e instituciones públicas o privadas que se ocupan de cuestiones similares, pueden ayudar a aumentar la eficacia general de los servicios de inspección del trabajo en un país. De conformidad con las disposiciones de los Convenios números 81 y 129 de la OIT, las inspecciones del trabajo deben funcionar y organizarse como un sistema en el seno de la administración pública, a fin de lograr los objetivos que les asignan ambos instrumentos. Aplicar un planteamiento sistémico a la inspección del trabajo exige coherencia y coordinación dentro del sistema de administración del trabajo y, en especial, entre los distintos servicios de inspección (como los de seguridad social o de control fiscal), así como la cooperación entre las partes interesadas, de carácter público o privado, que de manera directa o indirecta sean responsables de hacer cumplir las normas laborales. Este enfoque supone implícitamente una estrecha colaboración entre organismos o instituciones como las autoridades fiscales, las fuerzas de policía o el sistema judicial. Por último, la consulta con los interlocutores sociales también es indispensable para el funcionamiento adecuado de un sistema de inspección del trabajo. (p.25)

En Venezuela la inspección en el trabajo se hace de manera compartida por diferentes institucionales encargados de esa actividad. A partir del 15 de abril de 2014 el Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo (MPPPST) creó el Viceministerio para el Sistema Integrado de Inspección Laboral y de la Seguridad Social, según Gaceta Oficial N° 40.394, este ente administrativo tiene como función:

> Artículo 4.- Proponer (…) políticas planes y estrategias de inspección integrales a las entidades de trabajo, para garantizar la estabilidad y desarrollo del proceso social nacional de trabajo; dirigir y dar seguimiento a la ejecución de las políticas aprobadas para garantizar la estabilidad del proceso social de trabajo -conforme a las normas constitucionales y legales vigentes.

Lo antes descrito hace suponer que habrá uniformidad en la inspección del trabajo en Venezuela, en función de lograr la protección, desarrollo y garantía del proceso social trabajo. Para la presente

investigación será de interés el Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS), que de antemano se advierte que no es considerado parte del Sistema de Inspección laboral.

El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS)

El Consejo Nacional para Personas con Discapacidad (CONAPDIS) está adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, inspecciona el cumplimiento de las obligaciones patronales en materia de discapacidad, procurando el respeto a la dignidad humana de estas personas, la equiparación de oportunidades, condiciones laborales satisfactorias, y promoviendo su formación, capacitación y acceso al empleo acorde con sus capacidades. Los aspectos de la inspección de esta institución son básicamente de reinserción laboral y transitabilidad a tenor de os que dispone la Noma Covenin y la ley especial. Al respecto Sandoval (2014:196) asegura que "el equipo de inspectores que se incorporó tiene como objetivo establecer mecanismos de seguimiento al cumplimiento de la ley, de asesoría y orientación al sector empresarial."

Aun cuando la Ley para Personas con Discapacidad –LPD (2007) crea este organismo administrativo no le da facultades expresas para llevar a cabo la inspección en el trabajo, sus funcionarios se han acogido a las disposiciones establecidas en los Convenios Internacionales, así como algunas normas adjetivas patrias, en ese sentido debe destacarse el artículo 79 LPD el cual dispone:

> Los organismos públicos, las instituciones privadas y las personas naturales están en la obligación de proveer la información que solicite el Consejo Nacional para las Personas con Discapacidad, con el propósito de identificar, ubicar a los infractores o infractoras de esta Ley y aplicar las sanciones a que haya lugar.

Por lo antes descrito, es considerado por el propio CONAPDIS como la prerrogativa legal en la que se da facultad para inspeccionar. En ese sentido, el organismo en comentario en sus actas de inspección, deja claro que se basan en el Convenio 81 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) "Sobre la Inspección del Trabajo", en concordancia con el artículo 81 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV): "Toda persona con discapacidad o necesidades

especiales tiene derecho al ejercicio pleno y autónomo de sus capacidades y a su integración familiar y comunitaria.” para llevar a cabo la inspección laboral.

El CONAPDIS tiene una coordinación de inspecciones en cada estado del país, integrada por Inspectores con competencia nacional, y las inspecciones se producen por las siguientes causas:

1.- Por asesoría: en la que se hace un levantamiento de la información básica de la entidad de trabajo visitada, y se determinan algunas debilidades de las condiciones de trabajo, tales como transitabilidad y accesibilidad (verifica la necesidad de que existan en la empresa rampas, escaleras, pasamanos, pasillos adecuados, ascensores, iluminación especial, señalizaciones, puestos de estacionamiento, baños acondicionados, herramientas tecnológicas, reportes semestrales, entre otros aspectos. Es un primer encuentro para hacer una especie de diagnóstico, sin mayores coacciones, ni imposiciones, se levanta un acta de asesoría, y al retirarse el funcionario coloca una calcomanía en la entrada en la que se señala “sujeto pasivo” visitado por el CONAPDIS, identifica en ella al inspector actuante, el día y la hora de la visita.

2.- La inspección ordinaria: se da por providencia administrativa expresa, que es la orden que autoriza al funcionario a efectuar la inspección en el centro de trabajo para exigir la documentación que se crea necesaria en la visita, se recorre la planta con el acompañamiento de los trabajadores (los delegados de prevención y/o los representantes sindicales), así como los representantes del empleador; se hacen ordenamientos y establecer periodos para el cumplimiento, so pena de sanción.

En este caso se levanta un acta de inspección, la cual tiene una numeración, enfocada a las disposiciones de ley, en la que identifica el centro de trabajo, los datos de la nómina (para determinar el porcentaje exacto de personas con discapacidad que debe insertar), el tipo de discapacidad que presentan las personas con discapacidad insertadas, la tecnología que aplican para que esas personas laboren, describen las condiciones laborales en las que se presta el servicio por parte de esas personas con discapacidad (ejemplo: lenguaje de señas), se imponen los ordenamientos y se notifica el tiempo para ese cumplimiento, la suscriben los actores laborales, tanto los representantes patronales como los representantes de los trabajadores.

El funcionario actuante inspecciona las instalaciones y en caso de ser necesario exige una serie de adecuaciones de la infraestructura física que permitan el desplazamiento sin obstáculos ni barreras de las personas con discapacidad, y el acceso seguro a los diferentes ambientes de la empresa establecido en las Normas Covenin 2733:2004 "Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas" según la Comisión Venezolana de Normas Industriales, así como las reglamentaciones técnicas sobre la materia provenientes de los organismos respectivos, relativas a la accesibilidad y transitabilidad de las personas con discapacidad.

En ese mismo orden de ideas, en sus visitas constatan que la entidad de trabajo asigne en su estacionamiento, espacios exclusivos para vehículos que transporten o sean conducidos por personas con discapacidad físico-motora. De la misma manera, constatan que la entidad de trabajo visitada coloque en sus instalaciones de acuerdo a la discapacidad que presenten los trabajadores que en ella laboren determinadas medidas, tales como señalizaciones luminosas, que permitan transmitir a los trabajadores con discapacidad auditiva un mensaje o información específica; así como, símbolos (pictogramas) imágenes perceptibles sensorialmente, reproducidas por medio de dibujo, impresión o cualquier técnica (Braille, textura y relieves) destinadas a trasmitir un mensaje y/o información para trabajadores con discapacidad visual; o rampas y determinadas características de transitabilidad que sean necesarias, según sea el caso.

Otro de los aspectos sobre los que trata la inspección de este organismo, es que constata que la entidad de trabajo cumpla con los reportes estadísticos semestrales al CONAPDIS, al Instituto Nacional de Empleo –mientras este no se ha creado, debe hacer los reportes a la Agencia de Empleo del MPPPPST- y al Instituto Nacional de Estadística (INE), en los cuales debe reportar el número de trabajadores con discapacidad empleados, determinar la identidad de ellos, señalando el tipo de discapacidad y la actividad que desempeña cada uno.

Evalúan las áreas comunes de la entidad de trabajo inspeccionada, los diseños interiores para uso de personas con diferentes capacidades, aprecian también los sitios de descanso intrajornada, de tal manera que estas áreas permitan desplazamientos sin obstáculos ni barreras y el acceso seguro a los diferentes ambientes y servicios sanitarios a personas con discapacidad.

En ese orden de ideas, el funcionario actuante levanta un acta de requerimientos en el que se señala los datos de la providencia administrativa que le faculta para hacer la visita, el RIF de la entidad de trabajo inspeccionada, el registro semestral ante el CONAPDIS, los datos del registro mercantil, los datos de la declaración trimestral presentada ante el MPPPPST, identifica a los trabajadores con discapacidad que laboran en ese centro de trabajo, los datos de la certificación de discapacidad de esos trabajadores, señala el plazo para la consignación de documentos en los casos que aplique. De la misma manera, levanta un acta de recepción (de documentos) dejando constancia de los documentos que le están siendo entregados en la inspección.

3.- Por reinspección: se levanta un acta de seguimiento, en el que se verifica el cumplimiento que se haya dado a los ordenamientos efectuados en el acta de inspección, en caso de incumplimiento se envía el expediente a la Consultoría Jurídica del CONAPDIS ubicada en Caracas para la apertura del procedimiento de la sanción correspondiente.

4.- Por denuncias: en el CONAPDIS, las inspecciones son pocas veces por denuncias. La mayoría de los casos las denuncias las llevan ante el MPPPPST o al INPSASEL.

5.- Por jornadas especiales: generalmente se hacen para inspeccionar áreas geográficas determinadas. Aunque los funcionarios del CONAPDIS tienen competencia nacional para llevar a cabo inspecciones en materia de discapacidad.

6.- Por solicitud de los empleadores: situación que se presenta cuando es el propio empleador que solicita a la institución la inspeccione para dejar constancia de que cumple la normativa en materia de discapacidad.

Esta última causa de inspección es de alguna manera atípica, ya que pocas veces el propio empleador acude a algún ente administrativo para dejar constancia de que cumple con la normativa laboral. Sin embargo, debe celebrarse que haya esta causa para llevar a cabo la inspección, toda vez que los empleadores son los primeros interesados en que los organismos competentes sepan que son cumplidores de sus obligaciones legales.

Por otra parte, el CONAPDIS tiene cualidad sancionatoria expresada taxativamente en la ley especial, en el artículo 78, de tal manera que este ente dentro de sus competencias puede aplicar multas, expresadas en Unidades Tributarias (de 30 a 5000), dependiendo de la infracción, y en caso de reincidencia pueden duplicar la sanción. Al respecto debe decirse que una de las debilidades de este ente administrativo es lo relativo a la apertura de los procedimientos sancionatorios centralizados, ya que la apertura del procedimiento sancionatorio es llevada en la Ciudad de Caracas, lo que resulta administrativamente lento y poco efectivo.

Así mismo, llama la atención que la norma dispone como sanción la asistencia a "sesiones de concientización" dictadas por el CONAPDIS en apoyo al trato social y protección familiar de las personas con discapacidad -con probabilidad de multa en caso de inasistencia a la formación-, lo que es considerado en la presente investigación como una iniciativa positiva, toda vez que con ello se da cumplimiento a la función orientadora que disponen los instrumentos normativos: artículo 17 del Convenio 81; artículo 10 del Convenio 155 OIT "sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores"; artículo 514 LOTTT; artículo 123 LOPCYMAT y artículo 223 RLOT.

El CONAPDIS como parte del Sistema de Inspección en el Trabajo

Por todo lo antes descrito, se considera que el CONAPDIS debe formar parte del Sistema de Inspección en el Trabajo por las siguientes razones:

-La actividad que ejecuta es una función pública de la Administración del Trabajo, sin embargo, el CONAPDIS está adscrito al Ministerio del Poder Popular para las Comunas y Protección Social, que no tiene relación con la Política Nacional en materia de Inspección en el Trabajo, tal y como lo dispone el Convenio 81 de la OIT.

-Vela por el cumplimiento de las disposiciones legales en materia de condiciones de trabajo de las personas con discapacidad y la protección de esos trabajadores en el ejercicio de su profesión.

-Facilita información técnica, asesora, orienta y concientiza a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera de cumplir las disposiciones legales en materia de discapacidad en los centros de trabajo que inspecciona.

-Está compuesto por un equipo técnico y multidisciplinario con competencia a nivel nacional.

-Aplica medidas preventivas, educativas, correctivas y/o coercitivas, levantando sus propias actas de inspección, fija plazos para el cumplimiento de sus ordenamientos y reinspecciona, y en caso de incumplimiento apertura procedimientos de sanción.

A manera de conclusión

El CONAPDIS ordena la adecuación de las instalaciones de acuerdo a la discapacidad que puedan presentar los usuarios de las instalaciones de la entidad de trabajo, nótese que no necesariamente en esta inspección se está pensando en los trabajadores con discapacidad, sino que va más allá, las exigencias de adecuación de este organismo están enfocadas en el individuo con necesidades especiales, y procura que las empresas trabajen en función de eso, por lo que se cree que con ello se da cumplimiento a lo estatuido en el artículo 11 de la LPD:

> La atención integral a las personas con discapacidad se refiere a las políticas públicas, elaboradas con participación amplia y plural de la comunidad, para la acción conjunta y coordinada de todos los órganos del Poder Público en sus niveles nacional, estadal y municipal; de las comunidades organizadas, de la familia, personas naturales y jurídicas, para la prevención de la discapacidad y la atención, la integración y la inclusión de las personas con discapacidad, garantizándoles una mejor calidad de vida, mediante el pleno ejercicio de sus derechos, equiparación de oportunidades, respeto a su dignidad y la satisfacción de sus necesidades en los aspectos sociales, económicos, culturales y políticos, con la finalidad de incorporar a las personas con discapacidad a la dinámica del desarrollo de la Nación. La atención integral será brindada a todos los estratos de la población urbana, rural e indígena, sin discriminación alguna.

En consecuencia debe promoverse la participación ciudadana en lo social y económico, a través de comités comunitarios, asociaciones cooperativas, empresas comunitarias y de cogestión y autogestión, en función de la organización de las personas con discapacidad (artículo 55, numeral 2 y el artículo 67, numerales 3 y 4 LPD). Con ello se pretende garantizar atención integral a las personas con discapacidad, pero los esfuerzos deben ir más allá de la reacción, y hacerlo con previsión, como incorporar en el sistema educativo programas permanentes relativos a concienciación de niños y adolescentes de la existencia e importancia de las personas con discapacidad; en instituciones públicas y privadas.

De la caracterización efectuada, se considera pertinente citar el criterio de la Conferencia Internacional del Trabajo (2011), el sistema de administración del trabajo, debe estar bajo la supervisión y el control de una autoridad central, de acuerdo con la práctica administrativa del Estado Miembro de la OIT (artículo 4, apartado 1 Convenio 81), lo que se supone es cumplido en Venezuela con la existencia de una autoridad central en materia de inspección laboral, ya que con esa coordinación única en cabeza del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social Trabajo (MPPPPST) se garantiza la coordinación efectiva en el marco de todo el sistema de inspección en el trabajo, lo que supone la adopción y aplicación de políticas destinadas a asegurar un cumplimiento uniforme a nivel nacional; el uso racional de los recursos disponibles, en especial porque limita la duplicación innecesaria de trabajo y de procesos de toma de decisiones.

A pesar de lo antes expuesto, se considera no satisfecho el criterio de la coordinación única del Sistema de Inspección del Trabajo, ya que el CONAPDIS forma parte de otra Cartera que no tiene relación con lo establecido en el Convenio 81 de la OIT.

Se considera necesario coordinar con otros órganos administrativos el diseño y ejecución de políticas preventivas pertinentes a la discapacidad, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 11 de la LPD, de conformidad con lo establecido en el artículo 5, literal a del Convenio 81 de la OIT, eso permitiría mayor alcance de tan loable actividad, pues de manera mancomunada y coordinada podría hacerse una labor más efectiva, ya que la labor ejecutada por el CONAPDIS guarda relación con las competencias y aspectos que también son conocidos en sus visitas por el INPSASEL, el IVSS y las Unidades de Supervisión del MPPPPST, lo que requiere uniformidad, para que no se desvanezcan los esfuerzos del Estado en esa atomización inspectiva.

Referencias bibliográficas

Conferencia Internacional del Trabajo (2011) Administración del Trabajo e Inspección del Trabajo. Informe V. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra. Disponible en: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---lab_admin/documents/publication/wcms_154024.pdf, fecha de consulta 20 de octubre de 2014.

Normas COVENIN 2733:2004 (2004) Entorno urbano y edificaciones, accesibilidad para personas. Fondonorma.

Organización Internacional del Trabajo. (1947) Convenio 81 "sobre la inspección del trabajo", publicado en Gaceta Oficial 28.332, 17/05/1967.

Organización Internacional del Trabajo. Convenio 155: sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981). Gaceta Oficial N° 3.309, Extraordinario, del 03/01/1984.

República Bolivariana de Venezuela (2006) Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Gaceta Oficial Nº 38.426 de fecha 28 de abril de 2006, Decreto N° 4.447, de fecha 25 de abril de 2006.

República Bolivariana de Venezuela. (2012). Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. Gaceta Oficial extraordinaria N° 6.076. 7 de mayo de 2012.

República de Venezuela. (2005). Ley Orgánica De Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente De Trabajo. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Gaceta Oficial N° 38.236. 26 de julio de 2005.

República de Venezuela. Decreto mediante el cual se modifica la denominación del "Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social" por la de "Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo". Decreto N° 818, 29 de Abril de 2014, Gaceta Oficial N° 40.401.

República de Venezuela. Ley Para Personas Con Discapacidad. 2007. Gaceta Oficial N° 38.598.

Sandoval T. (2014) Los actores laborales y el proceso de inserción de las personas con discapacidad al mercado de trabajo. Universidad de Carabobo. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Trabajo de grado para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales.

CAPÍTULO 82

PRIVADOS DE LIBERTAD Y REINSERCIÓN LABORAL

Ismerly Del Valle Lamas
Thairy Quijada
Rolando Smith

Resumen

La reinserción de sujetos privados de libertad al mundo laboral, bajo consideraciones de regímenes especiales, se hace a través de instancias de intermediación donde se conjugan espacios de resguardo, de educación y desarrollo de acciones laborales. Para el abordaje de esta problemática se realizó un estudio descriptivo a sujetos privados de libertad en situación especial en un centro de rehabilitación y restauración ubicado en Maracay, estado Aragua, Venezuela, el Buen Samaritano. Las entrevistas en profundidad a usuarios protegidos por el centro hizo posible información que caracteriza el estudio a partir de representaciones sociales en el área penitenciaria, educación, familia, trabajo y oportunidades de reinserción. Las relatorías analizadas a la luz de postulados de justicia, la afiliación social y las segundas oportunidades permitieron evaluar escenarios complejos de actuación social signados por la exclusión, la desconfianza y la ausencia de seguimiento público atenuado, por la activación en el centro de referencia.

Palabras clave: reinserción laboral, privados de libertad, afiliación social e integración social

Introducción

Los centros penitenciarios son establecimientos en donde se priva de libertad a aquellas personas que de alguna u otra forma han quebrantado las leyes impuestas en la sociedad donde viven causando efectos negativos sobre la misma. Prado Sifontes (2012), expone que: **“**El subsistema penitenciario forma parte del sistema penal, integrado por factores condicionales y elementos que

se reúnen para hacer cumplir la pena a aquellas personas que delinquieron y tienen en común la privativa de libertad" (En línea).

Entre los objetivos fundamentales de la privativa de libertad está la reeducación, la rehabilitación, y la reinserción social aspectos calificados por el Criminólogo y padre del penitenciarismo venezolano Elio Gómez Grillo (2012) como "las tres R del penitenciarismo" (En Línea)

La reeducación penitenciaria es clave y fundamental, para poder cumplir con el proceso de reinserción. Para esto, los centros de cumplimiento de condena deben contar no solo con policías y/o militares que fijen el cumplimiento efectivo de las normativas internas, seguridad y autoridad, sino también con personal especializado con preparación intelectual, pedagógica y psicológica que permita transmitir la información necesaria a estos sujetos, motivándoles y permitiéndoles entender que el trabajo es una opción necesaria para el logro de sus objetivos y bienestar individual y social. A estas personas especializadas podemos llamarlas Penitenciaristas. Aponte (2012) relata un poco sobre estas personas e indica que: "El penitenciarista se encarga de dar un acompañamiento en un posible cambio conductual, psicológico y moral. Se le corrige al interno su forma de hablar, no se comparte con ellos el léxico, se les trata dignamente en respeto a sus derechos humanos, se les habla para que vayan mejorando su idioma, la forma de pensar, de caminar, de vestirse. (En línea)"

Ahora bien, en el artículo 272 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), establece un panorama más claro y especifico de lo que debería ser el sistema penitenciario venezolano, en donde se incluyen las tres R del penitenciarismo establecidas por Gómez Grillo. El artículo dice: "El Estado garantizará un sistema penitenciario que asegure la rehabilitación del interno o interna y el respeto a sus derechos humanos. Para ello, los establecimientos penitenciarios contarán con espacios para el trabajo, el estudio, el deporte y la recreación; funcionarán bajo la dirección de penitenciarias profesionales con credenciales académicas universitarias y se regirán por una administración descentralizada, a cargo de los gobiernos estatales o municipales, pudiendo ser sometidos a modalidades de privatización. En general, se preferirá en ellos el régimen abierto y el carácter de colonias agrícolas penitenciarias. En todo caso, las fórmulas de cumplimiento de penas no privativas de la libertad se aplicarán con preferencia a las medidas de naturaleza reclusoria".

La reinserción social de un ex interno, es entonces uno de los objetivos fundamentales del sistema legal, judicial y penitenciario de Venezuela. Ortega (2013) afirma que "Quienes creemos en un Derecho Penal fundado en sólidos principios humanistas, asumimos la reinserción social de las personas señaladas como responsables de la comisión de delitos, como uno de los principales objetivos del proceso penal." A su vez entonces, podemos decir que la reinserción busca evitar la recaída en el delito en las personas que han estado privadas de libertad, elemento clave para indicar que es de interés social más que individual. Además podemos deducir que la reinserción social implica reinserción en el mercado laboral.

Educación y Trabajo: el sujeto de atención el recluso

En cada momento histórico el encierro se dirige a determinado sujeto social. La cárcel es el lugar en el cual terminan aquellas personas que en su mayoría, no han tenido educación, trabajo, salud y ningún tipo de garantías. Por esto los objetivos de las cárceles deben dirigir sus esfuerzos, para que los individuos que ingresen a la prisión, puedan recibir una educación, donde sean capacitados y formados en una actividad económica, con la cual pueda readaptarse a la sociedad. Para hablar de la formación en las cárceles hay que tener bien en claro la importancia de la educación y la influencia que tiene en todo ser humano, para Núñez (1999): "La educación es un derecho que hace a la condición del ser humano, ya que a partir de ella se construye el lazo de pertenencia a la sociedad, a la palabra, a la tradición, al lenguaje, en definitiva a la transmisión y recreación de la cultura, esencial para la condición humana. Por lo tanto, quien no reciba o no haga uso de este derecho pierde la oportunidad de pertenecer a la sociedad, a participar de manera real y constituirse en un ciudadano, que haga uso de sus derechos y cumpla con sus deberes a favor del desarrollo de la sociedad. (p.5)".

La educación es un proceso de socialización de las personas donde se desarrollan capacidades físicas e intelectuales, habilidades, destrezas, técnicas de estudio y formas de comportamiento ordenadas con un fin corporativo, valores, moderación del diálogo, el debate, jerarquía, trabajo en equipo. La función de la educación es ayudar y orientar al educando para conservar y utilizar los valores de la cultura que se la imparte fortaleciendo la identidad nacional. Por esto arrebatarles a las personas que están en las cárceles el derecho que tiene todo ser humano a la educación, no

contribuye a la reinserción del mismo, ya que esto, no permitirá que el individuo pueda experimentar, desarrollar, capacitar, y sobre todo adquirir nuevas ideas, para que con estas reflexione sobre sus futuras posibilidades y oportunidades de vida cuando este fuera de la prisión. Son estas las razones por la cual se plantean que en las cárceles los individuos deben ser educados y capacitados, ya que solo con esto, se puede pretender readaptar e reinsertar a los individuos dentro de la sociedad a la cual fueron apartados.

Es la educación en general y en especial en los establecimientos penales, la que actúa como resguardo de la condición de ser humano para aquellas personas que alguna vez han delinquido. Por consiguiente, el encarcelamiento, aunque se considere un castigo justificado, no debe privar a los reos del derecho que tenemos todos a la educación, ya que el único derecho que se priva al estar detenido, es el derecho a la libertad.

La Reinserción del ex recluso: Mito o Realidad

La palabra reinserción emite al acto de reinsertar nuevamente en el orden social a una persona que se encontraba marginada por la sociedad, es por esto que cuando se habla de la reinserción del ex recluso es muy difícil, ya que la mayoría de ellos no tienen ningún tipo de educación o instrucción dentro de los centros donde pagan condena, es por esto que los centros penitenciarios deben tener un programa de reeducación del recluso para que una vez que ya hayan cumplido su condena tengan la oportunidad de ser reinsertados en el campo laboral, todo esto basado en el documento denominado: Organización de las Naciones Unidas ONU (1955). Reglas Mínimas para el Tratamiento del Recluso artículo 77: el cual emite lo siguiente:”Se tomarán disposiciones para mejorar la educación de todos los reclusos capaces de aprovecharla, incluso la educación religiosa en los países en que esto sea posible. La instrucción de los analfabetos y la de los reclusos jóvenes será obligatoria y la administración deberá prestarle particular atención. La educación de los reclusos deberá coordinarse, en cuanto sea posible, con el sistema de enseñanza pública a fin de que al ser puestos en libertad puedan continuar sin dificultad su preparación. Se crearán condiciones que permitan a los reclusos realizar actividades laborales remuneradas y útiles que faciliten su reinserción en el mercado laboral del país y les permitan contribuir al sustento económico de su familia.”

Para la reinserción del ex recluso es necesario estudiar la posibilidad de tratarlo durante y después de finalizar la condena, todo esto para promover una conciencia positiva en él, buscar la manera de crearle una cultura de que solo formándose el podrá ser reinsertado al campo laboral de “una manera más rápida". Hay que tomar en cuenta que casi todos los prisioneros son eventualmente liberados y de regreso a la sociedad, ahora que reingresen a la sociedad con éxito como miembros que contribuyen a ésta o no, constituye una cuestión de seguridad pública.

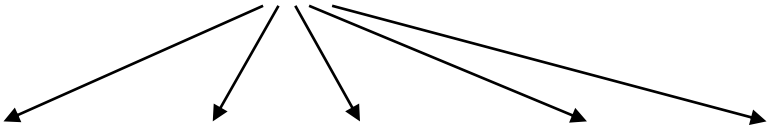
El proceso de reinserción de personas egresadas de la cárcel, puede ser una realidad factible que va a depender significativamente de la calidad de gestión de todos los involucrados en el proceso; es por ello que el funcionamiento de las comunidades y de las agencias de justicia criminal en determinados territorios deben considerarse como fundamentales en la planificación e implementación de programas de reinserción, para propiciar la consistencia de la intervención y reducir obstáculos.

El camino trazado

Esta investigación es de carácter cualitativo, descriptiva con revisión documental. Los propósitos estratégicamente se desarrollaron a partir de las siguientes consideraciones

Cuadro de Objetivos

Analizar el proceso de reinserción de las personas que han estado privadas de libertad, a través de un centro de rehabilitación y reclusión, con énfasis en los actores implicados (ex reclusos).



Objetivos Específicos	**Objetivo Especifico1:** Analizar casos reales de procesos de reinserción de personas que han estado privadas de libertad.	**Objetivo Especifico 2:** Determinar las características (edad, nivel de instrucción y de preparación laboral y profesional, motivaciones y expectativas educativas) de las personas objeto de estudio.	**Objetivo Especifico 3:** Describir el centro de rehabilitación y reclusión donde se encuentran las personas objeto de estudio.	**Objetivo Especifico 4:** Analizar la percepción por parte de las personas objeto de estudio, sobre el proceso de reeducación implantado en el centro penitenciario donde cumplieron su condena.	**Objetivo Especifico 5:** Determinar si el proceso de reinserción de las personas objeto de estudio se realiza favorablemente
Teorías Relacionadas	Este objetivo se relaciona tres teorías importantes y claves. Comenzando con la del autor Edwin Sutherland y su *Teoría de Asociación Diferencial* que se refiere a que "El comportamiento desviado se aprende en la interacción con otros. Por otro lado la teoría de Travis Hirschi *Teoría de Control Social/ Vínculos Sociales*, en donde expresa que "Los vínculos sociales evitan que las personas se vuelvan delincuentes. Cuando los lazos con la familia, amigos y otras personas se debilitan, es más probable que un individuo participe en comportamiento delictivo" Y por último la teoría realizada por Richard Cloward y Lloyd Ohlin (1960), llamada *teoría de la oportunidad* en donde sugieren que para que ocurra una desviación, la gente debe tener acceso a estructuras de oportunidad ilegitima, circunstancias que proporcionan una oportunidad a la gente para adquirir lo que no pueden alcanzar por canales legítimos a través de actividades ilegitimas.	Para abordar este objetivo fue necesario tener referentes teóricos como lo es el de Ricardo Cristi Lopez (2011), en donde en un ensayo publicado afirma que La deserción escolar genera delincuencia. Por otro lado en la investigación de Cloward y Ohlin (1960), se identifican tres tipos básicos de pandilla Criminal, De conflicto, De retirada	Para el desarrollo efectivo de este objetivo fue necesario indagar con los directivos del Instituto para conocer los elementos teóricos que fundamentan este objetivo como lo es misión, visión, objetivos, normativa y estructura. También fue necesario usar como referente la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela para poder conocer las garantías en cuanto a este tema.	Para este objetivo fue necesario abordar la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y Ley de Régimen penitenciario, para poder que definir las políticas de formación y trabajo que deben ser responsabilidad del Estado a las personas objeto de estudio. Además se utilizó como base referencial los estudios de personas cual se cita a la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura, UNESCO (1997) en donde explican el derecho a la educación en los centros penitenciarios y Sevilla (2011): que habla sobre el proceso de reeducación para la posterior reinserción social.	Este objetivo carece un poco de teorías o bases teóricas, ya que se basa en las opiniones y declaraciones otorgadas por los informantes, en donde las autoras de este trabajo de investigación mediante un análisis hermenéutico podrán determinar si se cumple o no el proceso de reinserción para poder cumplir con el desarrollo del objetivo. Sin embargo el referente teórico de Cevallos (2003) que refiere a la re sociabilización, ayudo al desarrollo de este objetivo.
Conceptos Claves	1. Experiencias de vida 2. Transito cárcel a la sociedad y comunidad 3. Recibimiento de familiares o allegados. 4. Lugar al que se dirigió al salir del centro penitenciario 5. Conocer los factores que pueden influir directamente en el proceso de salir del centro penitenciario y reinsertarse efectivamente en todos los ámbitos	1. Edad que tiene actualmente el informante y edad a la que fue recluido 2. Nivel de Instrucción Preparación laboral y profesional 3. Expectativas educativas	1. Misión y Visión del centro de rehabilitación 2. Objetivo primordial del centro de rehabilitación 3. Estructura del centro de rehabilitación 4. Normativas internas y para acceder al centro de rehabilitación	1. Aprendizaje durante la permanencia en el centro penitenciario 2. Sistema educativo implementado en el centro penitenciario 3. Tipo de orientación pedagógica y psicológica en el centro penitenciario 4. Calificación de sistema educativo proporcionado, en el centro penitenciario. Sistema 5. carcelario	1. Discriminación 2. Maltrato social 3.Impedimentos profesionales y laborales
Aspectos Técnicos	Para el desarrollo efectivo de los este objetivos se utilizó como instrumento la entrevista				

Discusión: proceso de reinserción en personas que han estado privadas de libertad

Para efectos de la presente disertación se presentan los resultados del objetivo relacionado con el momento de la reinserción y lo denominamos

Choque social, entre el sujeto objeto de estudio al momento de salir del centro penitenciario y la sociedad

Una vez que una persona sale de un centro penitenciario, sufre un choque social, lo cual se entiende como aquel impacto que ocurre por parte de la persona que comete un error que lo conduzca a tales instancias y por la sociedad debido al miedo o cualquier otro factor que lo haga discriminarlo u ofrecerle un trato diferente.

Edwin Sutherland en su Teoría de Asociación Diferencial comenta que "El comportamiento desviado se aprende en la interacción con otros. Una persona se vuelve delincuente cuando la exposición a actitudes que quebrantan la ley es más extensa que la exposición a las actitudes que obedecen la ley."

Por otra parte, Travis Hirschi en su Teoría de Control Social/ Vínculos Sociales, expresa que "Los vínculos sociales evitan que las personas se vuelvan delincuentes. Cuando los lazos con la familia, amigos y otras personas se debilitan, es más probable que un individuo participe en comportamiento delictivo"

Tomando en cuenta ambas referencias teóricas, se puede deducir el alto nivel de influencia que tiene la sociedad, el entorno y la familia en aquellas personas que incurren en delitos; por otra parte la sociedad debe entonces a orientar y promover la integración entre la familia, la escuela y la comunidad, para que la comunicación fluya adecuadamente y todos estos agentes participen conjuntamente en el proceso de socialización de las personas. De esta manera se puede reducir el nivel delincuencia, y se incrementaría poco a poco la aceptación social de las personas que han estado privadas de libertad.

La información aportada por los actores claves en la presente investigación permite corroborar las visiones propias y de la sociedad en cuanto al choque social que esta temática refleja.

Del análisis del discurso manejado por los informantes se desprende un conjunto de categorías claves donde la sociedad permite verificar como los problemas familiares, el entorno social y geográfico y su Desviación Normativa, son factores claves que nos permiten comprender la dinámica del proceso de salir de un centro penitenciario y reinsertarse en la sociedad.

Efectivamente, del contenido del discurso de los informantes conseguimos que el factor importante que conlleva a las personas a incurrir en delitos esté asociado directamente con el estilo de vida que lleva la persona en su crecimiento, así como también el círculo social que frecuenta.

Como puede observarse a continuación (Ver cuadro Nº **5**) se ilustran las categorías resultantes de la dimensión y la verificación de discursos de los informantes clave en cuanto al choque con la sociedad una vez que salen de un centro penitenciario y el análisis respectivo. LA SOCIEDAD Y EL IMPACTO CON LAS PERSONAS QUE HAN ESTADO PRIVADAS DE LIBERTAD

Categoría	Dimensión	Informante 1	Informante 2	Informante 3	Informante 4	Informante 5
Transito cárcel a la sociedad	**"Choque social, entre el sujeto objeto de estudio al momento de salir del centro penitenciario y la sociedad"**	Unos que otros, donde yo vivía me tienen mucho cariño pero siempre hay algunos que te tienen como miedo o así extraño por haber estado preso.	Ven a uno con otra cara, no es lo mismo, cambian con uno como un rechazo	Si he sentido discriminación algunas veces, porque hay personas que te ven así como feo, uno llega y se van para otro lado	Si, la gente discrimina	No sentí discriminación debido a que yo salí de la cárcel y me vine a vivir en Maracay y las personas no sabían que yo tenía antecedentes penales y no tenía por qué decírselos
		Para mantener el vicio, porque no tenía necesidad	La juntilla con la que andaba	La gente con la que me la pasaba	Me hizo incurrir en las drogas problemas familiares y para mantener el vicio robaba	Por la necesidad, y la ambición de que quería tener dinero

Entonces, se puede deducir que el proceso de reinserción a la sociedad resulta relativamente complejo, así como también el hecho de que el entorno, la sociedad y la familia son factores determinantes en el progreso de las personas, ya que esto puede conllevar a una desviación, tal y como lo mencionan Edwin Sutherland y Travis Hirschi en sus teorías de Asociación diferencial (1923) y Control social/ vínculos sociales (1969) respectivamente, esto genera como consecuencia el hecho de que las personas incurran de nuevo en delitos, es decir que no mejoran, si no que por lo contrario empeora la situación; la mejor manera de que el impacto sea favorable es que cuando salgan del centro penitenciario se alejen del entorno, la familia y la sociedad con la que convivían antes de estar en prisión; esta es la mejor opción para que la sociedad concurrida no afecte el proceso de cambio de las personas, y al mismo tiempo obtengamos más personas reinsertadas efectivamente en cuanto a sociedad se refiere.

Considerando lo inherente a lo que tiene que ver con la educación penitenciaria, se puede deducir que la misma no está alineada con los objetivos que se persiguen, es decir, que este elemento no contribuye a que las personas privadas de libertad puedan a través de las experiencias vividas durante el cumplimiento de su condena, evolucionar académicamente, lo cual les permitiría que una vez cumplido su proceso penal pueda salir con una perspectiva diferente totalmente contraria a su reincidencia delictiva.

A modo de conclusión

El proceso de reinserción de las personas que han estado privadas de libertad es un proceso permanente que implica no solo la reinserción emocional, educativa, familiar o laboral, sino que involucra integración y asimilación social, y es un proceso lento y aún más en una sociedad como la nuestra que prejuzga.

Por lo anteriormente expuesto la comunidad debe participar activamente en este proceso con el fin de evitar que los sujetos objeto de estudio vuelvan a incurrir en el delito, y que aunque legalmente el estado no cumpla o garantice la reinserción de estas personas es deber de la sociedad brindarle una oportunidad, debemos recordar que vivimos en un mundo en donde las opiniones no serán las mismas pero todos somos iguales, por lo que cohibir a una persona de querer mejorar y de poder desarrollar facultades y destrezas personales puede provocar actos o eventos desfavorables para la

comunidad como lo sería la reincidencia de estas personas elevando el índice delictivo de nuestro país.

Lista de referencia

Constitución de La República Bolivariana de Venezuela (1999). Gaceta Oficial Extraordinaria N° 5.453 de la República Bolivariana de Venezuela. Marzo 24, 2000. Caracas

Delgado de Smith, Yamile (2013) La investigación Social en proceso: Ejercicios y Respuestas. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia.

Goncalves Aires y Goncalves Octavio (2008) Ex reclusos, Mercados Laborales, y Reinserción Laboral. Universidad de Carabobo. Bárbula – Venezuela.

Itriago, Keilyn (2012). Tal Cual: Entrevista a Elio Gómez Grillo. En Línea. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/2012/08/22/tal-cual-entrevista-a-elio-gomez-grillo/ [Fecha de consulta: 04 de junio de 2014]

Kendall Diana (2011). Sociología en nuestro tiempo. Editorial Cengage Learning 8va Edición. México.

Ley de Régimen Penitenciario (2000) Gaceta Oficial De La República Bolivariana De Venezuela Numero 36.975 Junio 19, 2000. Caracas

Morales Aida Proceso (2012) Educativo para la readaptación del recluso en el internado judicial de san Felipe, Estado Yaracuy. Año 2011. Trabajo especial para optar a la categoría de Profesor Asistente de la Universidad Nacional Abierta. San Felipe – Venezuela.

Padrino Beato Ana Gabriela y Guerra Guzmán Luis Felipe. (2011). Situación penitenciaria de Venezuela. En Línea. Disponible en: http://situacionpenienciariaenvenezuela. blogspot.com/ Fecha de consulta: 05 de Julio de 2014

Sheina Leoni Handel (2006). Discriminación laboral: Pérdida de talentos para las Sociedades. En línea. Disponible en: http://www.eumed.net/cursecon/ecolat/uy/07/sll-discr.htm. Fecha de consulta: 27 de Junio de 2014

CAPÍTULO 83

SISTEMA DE RELACIÓN LABORAL Y VIOLENCIA SINDICAL EN EL SECTOR CONSTRUCCIÓN PRIVADA DEL ESTADO CARABOBO

Oriana Rincón
Rolando Smith

Resumen

La violencia en el sector sindical en Venezuela se ha constituido en una preocupación del mundo laboral y en especial para quienes le hacen seguimiento desde la perspectiva de los derechos humanos. En este contexto el presente trabajo tiene como propósito analizar el sistema de relación laboral y la violencia sindical en el sector de la construcción del estado Carabobo. Se analiza la acción sindical dentro del sector de la construcción, a la luz de la convención colectiva de trabajo y las relaciones laborales. Se caracterizan los componentes que inciden y dan contenido a la violencia sindical dentro del esquema de relaciones laborales así como se presenta un violencimetro donde se evidencien los distintos componentes de la violencia sindical a la luz de informantes claves del sistema de relaciones laborales. El estudio es de carácter cualitativo con una exhaustiva revisión documental. Se hace un análisis de la violencia en sus distintas manifestaciones con énfasis en lo sindical. Los resultados permiten indican que en la medida que no se establezca un diálogo sincero y sostenido, entre las partes, permanezcan los vicios y corrupción de las organizaciones sindicales, la polarización política, el temor en el actuar de la empresa privada y el comportamiento pasivo del Estado, la confrontación intra e intersindical en el sector construcción, difícilmente podrá ser erradicada la violencia sindical. Como contribución a la discusión se presentan resultados parciales de los hallazgos obtenidos de las opiniones de los informantes claves alrededor de las formas de violencia sindical.

Palabras clave: Violencia sindical; relaciones laborales; sector construcción.

Introducción

A lo largo del tiempos y especialmente en época reciente, se ha evidenciado que los movimientos sindicales han sido victimizados por empresas y gobiernos; así por ejemplo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), arbitra actualmente querellas presentadas por organizaciones de varios países latinoamericanos, en las cuales se denuncian obstáculos al ejercicio de los derechos sindicales y al diálogo social, denegación de personería jurídica a sindicatos, acoso, amenaza, asesinato y otros actos de violencia por parte de empresas privadas y/o instituciones públicas a dirigentes y defectos en procedimientos policiales y jurídicos que devienen en impunidad penal.

Encuentra notable similitud en Venezuela; en tal sentido Bonilla (2011), describe como uno de los puntos álgidos la conflictividad laboral y el sicariato sindical, consecuencias de la ruptura del diálogo en las comisiones tripartitas, sindicato-empresa-Estado, y desequilibrio de poder entre éstos. En efecto, tal como acota el experto citado, a partir del año 2003 se han venido imponiendo decisiones tomadas de manera unilateral por el Gobierno Nacional, especialmente en materia salarial (salario mínimo) y de empleo (inamovilidad laboral); asimismo, el desequilibrio entre esos clásicos actores se evidencia en el excesivo protagonismo del Estado como regulador y empresario, ejerciendo gran influencia en las políticas laborales y la negociación colectiva.

Al respecto Froilán Barrios (2014) informante claves en el tratamiento del problema argumenta que " la gran cantidad de conflictos laborales, entre los que se cuentan huelgas de hambre y de sangre, acciones extremas como la de coserse los labios y el asesinato por encargo de numerosos dirigentes sindicales, serían efectos de la falta de institucionalidad y de políticas claras, mientras la imprecisión de datos oficiales es evidente".

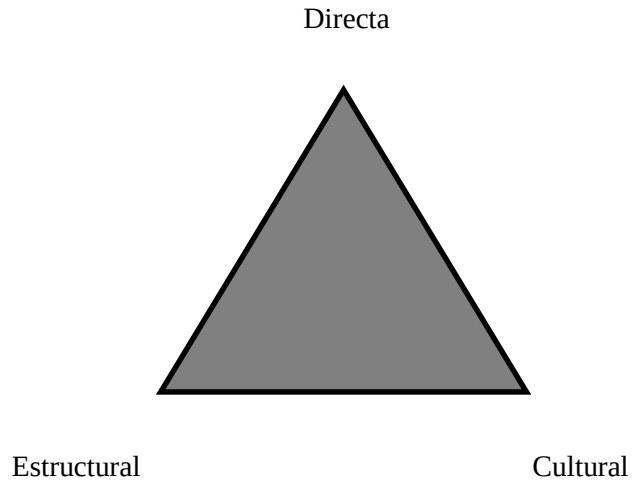
El sicariato sindical o "sindicariato", de acuerdo a Lucena (2009), se ha sido banalizado por las instancias estatales, toda vez que los abundantes casos no figuran en documentos clave, como las Memorias del MPPTRASS o el Informe Anual de la Fiscalía General de la República, lo cual indica que por la forma de ignorarlo, este problema no existe oficialmente.

No obstante ello, la realidad es innegable y las cifras no oficiales sumamente reveladoras: la organización no gubernamental Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS, 2013), presenta un balance de la violencia en el entorno laboral-sindical durante 2012, período en el cual se registraron 77 asesinatos de trabajadores o sindicalistas, principalmente en el sector de la construcción (67% del total), cuyas principales causas fueron el paralelismo sindical y la lucha por el poder en la venta de cupos de empleo, siendo común en todos los casos la ausencia de investigaciones y/o reportes oficiales, así como la presencia de civiles armados en espacios laborales, especialmente en el sector construcción.

La Violencia. Una mirada de referencia multivariada

Del latín *violentĭa*, la **violencia puede definirse como** la **cualidad de violento, así como** la acción y efecto de violentar o violentarse; en el primer caso, se trata de aquello que está fuera de su natural estado, situación o modo, que se **ejecuta con fuerza, ímpetu, brusquedad, o que** se hace contra el gusto o voluntad. En cambio, como acto, es un **comportamiento deliberado de provocar daño.**

Hoy en día, existen muchas teorías acerca de la violencia y entre ellas destaca la conocida como *triángulo de la violencia*, desarrollada por uno de los expertos más importantes en materia de conflictos sociales y de la paz; en efecto, Galtung (2003), establece en su triada las conexiones o relaciones entre los tres tipos de violencia que existen en la sociedad :



Triángulo de la violencia. Fuente: Galtung (2003)

Interpretando el triángulo ilustrado previamente, se tiene que la violencia directa es manifiesta: se expresa física, verbal y/o psicológicamente. En cambio, la estructural es aquella intrínseca a los sistemas sociales, políticos y económicos que gobiernan las sociedades, los estados y el mundo; "Su relación con la violencia directa podría semejarse a la parte del iceberg que se encuentra sumergida en el agua." (p. 7)

Por su parte, la violencia cultural está integrada por aspectos en el ámbito simbólico de la propia experiencia (religión, ideología, íconos, banderas, himnos y similares), que suelen emplearse para justificar o legitimar la violencia directa o estructural. Según Calderón (2009), la violencia estructural es la que se considera más peligrosa, pues es la que se origina a través de diversos sistemas y da lugar a las otras dos formas.

En todo caso, según la teoría del triángulo de la violencia, ésta está representada en aquello que su autor denomina *átomos del conflicto*, que son: a) Disputa. Dos personas o actores que persiguen un mismo fin que escasea (entre las personas); b) Dilema. Una persona o actor que persigue dos fines incompatibles entre sí (dentro de las personas).

Así, desde este paradigma, hablar de violencia es hablar de conflicto, aunque "…puede haber violencia sin conflicto y conflicto sin violencia." (p. 9); de tal forma, un conflicto (crisis y oportunidad) puede desarrollar una meta- conflicto, es decir, una agudización negativa de la crisis que se denomina violencia, que a su vez puede ser planificada o espontánea, visible o invisible, presente o futura.

En tal contexto, Muñoz y Molina (2004), consideran que los grados de violencia se han redimensionado con el paso de los siglos, tomando formas mucho más complejas; estos autores, parten del concepto según el cual "La violencia podría ser vivenciada como la ruptura de un orden establecido, de una armonía preexistente, de unas condiciones de vida en las que se cifran las expectativas de existencia de la especie humana." (p. 251), lo cual indica la existencia de innumerables escenarios y formas de violencia, tantas como hay espacios de satisfacción de necesidades y lugares donde se reparten los satisfactores de las mismas. Ante esta amplitud de manifestaciones, a continuación se sintetizan las formas más comunes en el momento actual, sin incluir la más crítica, como lo es la guerra y el armamentismo. Siguiendo entonces a expertos en la

materia como Arendt (2005), Echeburúa y cols. (2007) y Ridao (2008), se sintetizan conceptos generales sobre dichas manifestaciones:

Violencia Social. El conflicto y la violencia se evidencian entorno a valores, pretensiones o intereses respecto de poder, estatus o distribución de recursos escasos, en donde los objetivos de los participantes no son sólo obtener aquello que desean, sino también neutralizar, dañar o eliminar a los rivales, en una contienda entre individuos y colectividades. El análisis y explicación de los conflictos sociales, sin embargo, integran una variable de muchos fenómenos, tales como pugnas por poder e influencia, eventos políticos y económicos, globalización, predominio cultural y tecnológico, apogeo y ocaso de ideologías.

Violencia Política. En este contexto, la violencia se relaciona con lucha por el poder, razón por la que llega a asumir distintas variantes: a) Relación violenta entre gobernados y gobernantes (rebelión, asonada, insurrección); b) gobernantes y gobernados (represión, persecución, tortura, dictadura); c) gobernados y gobernados (guerra civil) y d) gobernantes y gobernantes, con dos variantes: conflicto interno (golpe de Estado, magnicidio, asesinato político) y conflicto externo (entre líderes o jefes de Estado, guerra).

Asimismo, la violencia política se vincula a conflictos institucionales entre poderes públicos, sindicatos y empresas privadas (huelgas de trabajadores, paros patronales, mediación o represión del Estado respecto a los anteriores), manipulación de la opinión de terceros afectados por las consecuencias del conflicto (dialéctica entre opinión publicada y formación o condicionamiento de la opinión pública en sentido favorable o colisionante con alguna de las fuerzas en pugna). En definitiva, la violencia política surge de los grupos organizados, ya sea que estén en el poder o no, así como del propio ejercicio político, la postura asumida por los ciudadanos ante los acontecimientos del país, la no participación en decisiones como: manejo de instituciones, prácticas de nepotismo institucional y/o abuso de poder del Estado hacia la ciudadanía (amenazas, hostigamiento, desplazamientos forzados, detenciones arbitrarias, allanamientos ilegales, lenidad policial, aparato judicial inoperante o parcializado).

*Violencia Socio-Económ*ica. Se refleja en situaciones de pobreza y marginalidad de grandes grupos de la población: desempleo, subempleo, empleos precarios, economía informal; asimismo, incluye

las políticas asumidas por el Estado, todo lo cual se refleja en la falta o desigualdad de oportunidad de acceso a seguridad, salud, educación y demás servicios públicos, inversión local y extranjera, debilitamiento de la moneda, inflación, estanflación, recrudecimiento de la pobreza, desigualdad y establecimiento de clases diferenciadas: pobres y ricos.

Violencia Psicológica. Hace referencia al fenómeno mediante el cual una o más personas agreden de manera verbal o gestual a otra u otras; esta noción, ha sido formulada para marcar diferencia respecto a la violencia física, pues no supone lesiones o heridas que afecten la integridad física de la víctima o le causen la muerte.

Cabe resaltar, que la violencia psicológica es común en ciertos ámbitos sociales, especialmente en el doméstico y el laboral; consiste en actos u omisiones que se expresan a través de prohibiciones, coacciones, condicionamientos, intimidaciones, amenazas, actitudes devaluatorias, insultos, burlas, silencio y señales agresivas, a fin de humillar, ofender, intimidar y/o asustar, con graves repercusiones en la autoestima, seguridad y estabilidad emocional.

De acuerdo a lo descrito, las formas de violencia referidas se corresponden con la teoría del triángulo postulada por Galtung (2003), es decir, la violencia estructural, directa y cultural cuyos matices las impregnan; no obstante, discernir qué actos humanos son clasificables como violentos puede parecer muy nítido o, por el contrario, bastante complejo. En cualquier caso el proceso evaluativo del conflicto y la violencia, siempre con fondo social, está marcado por un sinfín de consideraciones tales como reconocimiento de la realidad, intereses, percepciones, normas, leyes, circunstancias que suscitan su aparición y, sobre todo, establecer en qué medida potencian la consecución del bien tanto individual como colectivo.

En este particular, es necesario mencionar la medición del nivel de violencia; el Instituto Politécnico Nacional de México (2011), diseñó a tales fines el instrumento conocido como Violentómetro, material gráfico en forma de regla cuyo objeto es visualizar diferentes manifestaciones de violencia,"…que muchas veces se confunden o desconocen." (p. 1), dividida en diferentes colores, que indican la escala o nivel de violencia: manifestaciones sutiles (amarillo), evidentes (rosado) y extremas (morado).

La violencia desde la perspectiva de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Según la OIT (2009), los actos de violencia provocan una alteración inmediata y a menudo duradera de las relaciones interpersonales, la organización del trabajo y el entorno laboral en su conjunto; en su informe, esta organización revela que en Estados Unidos, alrededor de 1.000 personas son muertas cada año en entornos laborales, así como que el homicidio se ha convertido en la principal causa de defunciones en el lugar de trabajo para mujeres y en la segunda para hombres.

Asimismo, la OIT como máxima instancia mundial, consagrada a promover la justicia social y los derechos humanos y laborales reconocidos a nivel internacional, recibe, analiza y discute denuncias formuladas por agrupaciones sindicales, formulando recomendaciones para la solución de los diversos problemas que éstas alegan a los fines de promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo, fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

De allí, que la OIT (2010), llamase en el mes de noviembre de dicho año la atención del Gobierno Nacional venezolano por la extrema gravedad y urgencia de varias quejas elevadas por organizaciones sindicales del país. En efecto, en el Informe 358 del Comité de Libertad Sindical de esta organización, como primer punto se hace alusión al hecho de que después de cinco años, el Estado venezolano no haya dado seguimiento a recomendaciones previas, con vistas a una misión de contacto directo en el país para evaluar objetivamente la situación respecto a varias denuncias, urgiéndole a aceptarla sin demora en virtud de persistir hechos de violencia contra representantes sindicales.

En concreto, en el referido informe se hace mención de varios casos; el primero de ellos, numerado 2.422, correspondiente a queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por el Sindicato Único Nacional de Empleados Públicos, Profesionales, Técnicos y Administrativos del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (SUNEP-SAS), denunciando procedimientos de destitución de sindicalistas y otras medidas antisindicales. Asimismo, se hace mención del caso numerado 2.674, concerniente a queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), por presentar obstáculos a la negociación colectiva con organizaciones sindicales del sector

público, así como acciones de las autoridades para expropiar o privar de sus sedes a federaciones sindicales afiliadas a la CTV.

De especial interés para la investigación, es el caso numerado 2.727, por Queja contra el Gobierno de la República Bolivariana de Venezuela presentada por la Confederación de Trabajadores de Venezuela (CTV), presentando entre otros alegatos, el asesinato de tres dirigentes de la Unión Bolivariana de Trabajadores de la Industria de la Construcción en El Tigre y de dos delegados sindicales en el sector de Los Anaucos en junio de 2009, así como el sicariato de más de 200 trabajadores y dirigentes del sector de la construcción.

Organizaciones No Gubernamentales, Asociaciones Civiles venezolanas

Según el informe elaborado por la organización no gubernamental Observatorio Venezolano de Violencia, de la mano de Briceño-León, Ávila y Camardiel (OBV, 2013), Venezuela se mantiene como uno de los países más violentos e inseguros del mundo y uno de los pocos en América Latina donde se incrementa el delito violento: durante el año 2012 se observó un aumento generalizado de la violencia en magnitud, modalidades y extensión territorial, a pesar de las diversas medidas adoptadas por el gobierno nacional para su prevención y control, argumentando:

> No es la pobreza la que ocasiona los homicidios, es la falencia institucional. No es el desempleo, es la impunidad. No es la desigualdad, es el elogio de la violencia por los líderes. No es el capitalismo, es el quiebre de las normas que regulan el pacto social. (p. 10)

En efecto, durante el año 2012 se "contabilizaron" 21.692 personas asesinadas, para una tasa de 73 muertes por cada 100 mil habitantes, lo cual ratifica observaciones anteriores en torno al galopante incremento de la violencia estructural y directa que afecta a todos los venezolanos.

Por su parte, la organización no gubernamental Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (OVCS, 2013), en su informe correspondiente al año 2012, presenta un balance de la violencia en el entorno laboral-sindical; así, indica que en dicho período se registraron 77 asesinatos de trabajadores o sindicalistas (cifra que contrasta con los 28 casos del año anterior), principalmente

en el sector de la construcción y en un marco de suma conflictividad, pues 41% de las protestas reportadas en el período fueron por exigencias laborales.

Asimismo, destaca la fuente algunos elementos importantes: a) la impunidad de dichos asesinatos es una característica clave de la situación de la violencia laboral sindical venezolana; b) no se observan avances en las investigaciones de los crímenes ocurridos durante dicho período o en otros anteriores; c) el paralelismo sindical y la venta de cupos de empleo, son las principales causas de los asesinatos espontáneos o por encargo; d) no se observan reportes oficiales sobre la violencia en el contexto laboral sindical durante dicho período.

Análisis de los componentes que inciden y dan contenido a la violencia sindical dentro del esquema de relaciones laborales

El análisis de la violencia sindical, características, incidencia y formas de manifestación fueron objeto de análisis con informantes del sector de la construcción así como expertos en el área laboral obteniéndose los siguientes resultados

Modalidades comunes de la violencia sindical

Ítem	Entrevistado	Respuesta
1	Gerente de RRHH	Sicariato; manifestaciones
	Asistente de RRHH	Amedrentamiento al patrono; paralización de obras sin previo aviso; amenazas al representante de la empresa en la obra (Ingeniero Residente)
	Héctor Lucena	Violación de los Derechos Humanos; sicariato (80 asesinatos en el 2012); agresiones físicas (mutilaciones, paraplejias) emigración de personas por intimidación; represión; castigos; huelgas
	Froilán Barrios	Son diversas las modalidades de violencia sindical: a.- asesinato por encargo (sicariato) b.- amenaza telefónica personalizada y a familiares c.- agresión física d.- enfrentamiento físico entre grupos

Impacto económico de la violencia sindical

Ítem	Entrevistado	Respuesta
2	Gerente de RRHH	En las organizaciones resulta impactante económicamente, debido a que genera diferentes gastos para mantener la paz laboral
	Asistente de RRHH	El impacto económico es alto, ya que se deben estimar costos para las negociaciones, según sea el sindicato, pues en una misma obra se han llegado a tener hasta cuatro sindicatos de diferentes fuerzas
	Héctor Lucena	Protestas en 14 ciudades del país; paralelismo sindical (violencia a niveles extremos), cierre de empresas
	Froilán Barrios	Cuantioso, ya que introduce un clima de inseguridad personal y de interrupción permanente en las áreas de trabajo. Y ya sabemos lo costoso en al área de construcción la pérdida de un día de trabajo, que se cuantifica a partir del valor total de la obra

Efecto de violencia sindical en las relaciones laborales

Ítem	Entrevistado	Respuesta
3	Gerente de RRHH	Agresiones constantes entre los miembros del Comité de Higiene y Seguridad Industrial; falta de comunicación entre las partes
	Asistente de RRHH	Va a depender de la fuerza sindical y del Estado, ya que hay sindicatos que no tienen idea de calcular las prestaciones sociales; refiriéndome sólo en este sentido, los sindicatos del Estado tienen su forma particular de sacar cálculos que no se ajustan a la ley, exigiendo que se apliquen
	Héctor Lucena	El problema radica principalmente en la impunidad de la mayoría de los casos de violencia sindical; las autoridades no realizan las investigaciones pertinentes y por ende, los cierran, como el famoso caso de Rubén González, de Ferrominera
	Froilán Barrios	Variados... individualmente genera problemas psicológicos en el individuo, a tal nivel que familias enteras se mudan a otras regiones del país huyendo de la muerte. En el aspecto colectivo genera un clima de desasosiego y de inseguridad en el ambiente de trabajo. En lo jurídico genera un ambiente de impunidad ante la comisión de crímenes sin castigo.

Acciones que emprenden las empresas privadas para reducir la violencia sindical

Ítem	Entrevistado	Respuesta
4	Gerente de RRHH	Las empresas han tomado como medida de acción los tratos con los sindicatos, es decir, formulan con éstos una serie de convenios de pago para mantener la paz laboral de la cual ellos hablan
	Asistente de RRHH	Manejo de porcentajes a los sindicatos por obra
	Héctor Lucena	Los sectores involucrados deben tomar ejemplo de la forma como se maneja la violencia sindical en Colombia, donde se han revertido sus efectos a través de los años
	Froilán Barrios	En primer lugar las empresas han establecido medidas de seguridad como el control de armas de fuego en los lugares de trabajo y reuniones con los sindicatos en conflicto. Lamentablemente, no son acatados los acuerdos y la violencia continúa.

Fuente: Rincón (2013)

Acciones que emprenden las empresas privadas para manejar los efectos de la violencia sindical

Ítem	Entrevistado	Respuesta
5	Gerente de RRHH	No hay muchas acciones, sólo las de llevar la mejor relación posible con los sindicatos, ya que la violencia es factor común y no hay ente público que regule esto
	Asistente de RRHH	Activar estrategias de negociación; manejo y diálogo con los sindicatos
	Héctor Lucena	Hubo un referendo sindical en el año 2000; se han creado mecanismos para controlar la creación de sindicatos (registro sindical), lo cual sin embargo agudizó la violencia
	Froilán Barrios	Creo que la empresa privada ha tratado de disminuir la violencia sindical en el sector construcción, a sabiendas que este problema no puede solucionarse con la iniciativa de un solo sector, ya que existe una serie de factores políticos, económicos y sociales que influyen en el tema, como lo es el desempleo, el control de los puestos de empleo y la influencia y la relación que tiene cada sindicato con el poder ejecutivo y el proyecto político gobernante

Sugerencias para eliminar o por lo menos minimizar violencia sindical

Ítem	Entrevistado	Respuesta
6	Gerente de RRHH	La mejor estrategia es mantener buenas relaciones con los sindicatos; tratar de negociar un monto por toda la obra y no permitirles ingreso de personal, ya que ello implica mantener un foco constante de desorden y paro de obreros
	Asistente de RRHH	Establecer normativos junto con las federaciones sindicales, en términos de no violencia; no permitir organizaciones sindicales con prácticas violentas
	Héctor Lucena	Intervención de la OIT en la búsqueda de soluciones
	Froilán Barrios	La estrategia fundamental es que el Estado asuma su responsabilidad y promueva las siguientes iniciativas: 1.- Promoción del diálogo entre los sindicatos y federaciones de la construcción y de maquinarias pesadas 2.- Convocatoria a mesas de diálogo donde participen la cámara privada de la construcción privada, sindicatos y federaciones, cuerpos de seguridad (CICPC y GNB), Asamblea Nacional y Ministerio del Trabajo 3.- Impulso de programas de capacitación a la mano de obra de la construcción, que le permita acceder a otros oficios en el mercado de trabajo y contribuya a disminuir el desempleo en el sector 4.- Atención psicológica y médica a los grupos familiares afectados por la violencia sindical

Representar la actividad de la violencia sindical en sus diferentes fases.

Fase / Tipo de manifestación	Ítem	Conducta	Sí		No	
			f	%	f	%
I Manifestaciones sutiles	1	Bromas hirientes	3	75	1	25
	2	Ignorar (ley de hielo)	4	100	0	0
	3	Descalificaciones (insultos)	4	100	0	0
	4	Humillaciones	4	100	0	0
	5	Ofensas fuertes	4	100	0	0
	6	Hostigamiento	4	100	0	0
Promedios de respuesta manifestaciones Fase I			95,83%		4,17%	
II Manifestaciones evidentes	7	Amenazas	4	100	0	0
	8	Destrucción de objetos personales	2	50	2	50
	9	Manoteos	3	75	1	25
	10	Empujones	3	75	1	25
	11	Golpes con las manos	2	50	2	50
	12	Patadas	3	75	1	25
	13	Ataque individual **Representación de las fases de la violencia sindical en el sector construcción del Estado Carabobo mediante el Violentómetro**	4	100	0	0
Promedios de respuesta manifestaciones Fase II			75%		25%	
III Manifestaciones extremas	14	Ataque “en pandilla”	3	75	1	25
	15	Amenaza esgrimiendo objeto / arma blanca	3	75	1	25
	16	Amenaza esgrimiendo arma de fuego	2	50	2	50
	17	Abuso sexual	0	0	4	100
	18	Tortura física	0	0	4	100
	19	Mutilación	1	25	3	75
	20	Asesinato por propia mano	2	50	2	50
	21	Asesinato por encargo a terceros	3	75	1	25
Promedios de respuesta manifestaciones Fase III			43,75%		56,25%	

A modo de conclusión

Se caracterizaron los componentes que inciden y dan contenido a la violencia sindical dentro del esquema de relaciones laborales, constatando que ésta se dirige contra los patronos mediante amedrentamiento, amenazas y huelgas, mientras respecto a los sindicalistas se presenta desde intimidación verbal hasta asesinato por encargo; asimismo, se conoció que sus efectos son variados, destacando la impunidad de los agresores y el clima de inseguridad socio-laboral; de igual forma, se identificó que las acciones que acometen las empresas para paliar dichos efectos consisten, básicamente, en pagar cuotas para mantener la paz laboral y en segundo término el diálogo conciliador, encontrando también el protagonismo del factor político como obstáculo, para finalmente identificar como vías para erradicar la violencia sindical el diálogo Estado – Empresa - Organizaciones Sindicales, con inclusión de la Organiza-ción Internacional del Trabajo (OIT).

De igual forma, se representó la actividad de la violencia sindical en sus diferentes fases, identificando gracias al Violentómetro la presencia de manifestaciones violentas sutiles, evidentes y extremas, confirmando de tal forma que la violencia sindical, sin lugar a dudas, es una realidad en el sector construcción del Estado Carabobo.

Así pues, la violencia sindical ha pasado a convertirse en un fenómeno estructural, en donde intervienen factores objetivos: sociales, económicos, legales y políticos, así como otros de carácter subjetivo, como percepciones, reconocimiento de la realidad e intereses, conformando un escenario de conductas poco o nada éticas que además de interferir en la defensa de los intereses de los trabajadores lesionan los derechos consagrados en la Constitución, leyes y normas laborales, perjudicando por tanto el bienestar individual y colectivo.

Por tanto, se concluye que en la medida que no se establezca un diálogo sincero y sostenido entre las partes, permanezcan los vicios y corrupción de las organizaciones sindicales, la polarización política, el temor a actuar de la empresa privada y el comportamiento pasivo del Estado, la confrontación intra e intersindical en el sector construcción difícilmente podrá ser erradicada, pues…

...la violencia sindical no existe de manera aislada, forma parte de un contexto más amplio: en un plano, el campo laboral general, y en otro el global de la sociedad en su conjunto. La violencia sindical es parte de la violencia general de la sociedad.

Héctor Lucena

Referencias bibliográficas

Arednt, H. (2005). *Sobre la violencia.* Madrid: Alianza Editorial.

Barrios F. (2011). *20 de octubre: Jornada Nacional de Protesta*. [Entrevista en línea]. Disponible en: http://www1.unionradio.net/ActualidadUR/Audios/Default.aspx[Descarga: 2013, mayo 31].

Barrios, F. (2013[a]). *Del ejército rojo a las milicias obreras maduristas*. [Artículo en línea]. Disponible: http://porlaconciencia.com/?p=11807. [Acceso: 2013, julio 28]

Barrios, F. (2013[b]). *Milicia obrera acabará con la autonomía sindical*. El Nacional; p. 2, Economía, 20 de junio de 2013.

Bonilla, J. (2011). *El movimiento sindical venezolano frente a la situación socio-laboral: desafíos y propuestas*. [Libro en línea]. Disponible en: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/08754.pdf. [Descarga: 2013, junio 30].

Briceño-León, R., Ávila, O., Camardiel, A. (2013). *Informe sobre situación de Convivencia y Seguridad Ciudadana en Venezuela 2012. Observatorio Venezolano de Violencia*. Colección Hogueras. Caracas: Edit. Alfa

Calderón, P. (2009).*Teoría de conflictos de Johan Galtung*. Revista Paz y Conflictos; 2: 60-81.

Cámara Venezolana de la Construcción (2012). *Mafias sindicales cobran vacuna a los constructores*. [Artículo en línea]. Disponible: http://www.cvc.com.ve/portal/MainView.php?tab=CVCNTCV&val=941. [Acceso: 2013, noviembre 12]

Civilis (2011). *El Examen Periódico de los Derechos Humanos en Venezuela en el marco del Sistema de las Naciones Unidas*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.civilisac.org/web/wp-content/uploads/informe-sobre-epu-venezuela-en-la-onu-10.pdf. [Acceso: 2013, julio 21]

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial Extraordinaria N° 36.860*. 30 de diciembre de 1.999

Echeburúa E., Amor P., Fernández J. (2007). *Vivir sin violencia, aprender un nuevo estilo de vida*. 2ª edición. Madrid: Pirámide.

Eusse, P. (2013). *Mafias y violencia en el sindicalismo de la construcción*. [Artículo en línea]. Tribuna Popular. Disponible: http://prensapcv.wordpress.com/2013/07/17/mafias-y-violencia-en-el-sindicalismo-de-la-construccion-i/. [Acceso: 2013, octubre 30]

Galtung, J. (2003). *Paz por medios pacíficos. Paz y conflicto, desarrollo y civilización*. Bilbao: GernikaGogoratuz.

González, J.L. (2013). *Cámara de la Construcción: Hay que acabar con la guerra entre organizaciones sindicales*. [Artículo en línea]. Disponible: http://noticias24carabobo.com/actualidad/noticia/12857/camara-de-la-construcci on-hay-que-acabar-con-la-guerra-entre-bandos-de-diferentes-sindicatos/. [Acceso: 2013, noviembre 06]

Instituto Politécnico Nacional de México (2011). *Violentómetro.* [Documento en línea]. Disponible: http://m.ipn.mx/pdf/Violentometro.pdf. [Acceso: 2013, mayo 31].

Ley Orgánica del Trabajo, de Trabajadores y Trabajadoras (2012). Gaceta Oficial N° 6.076. 7 de mayo de 2012.

Lucena, H. (2009). *Violencia sindical: hasta cuánto y cuándo.* [Artículo en línea]. Disponible: http://www.conflictove.org.ve/derecho-a-la-vida/violencia-sindical-hasta-cuanto-y-cuando-articulo-de-hector-lucena.html. [Acceso: 2013, mayo 31].

Lucena, H. (2010). *Violencia Laboral en Carabobo.*[Artículo en línea]. Disponible: http://hectorlucena.blogspot.com/search?updated-max=2010-03_26T05%3A10% 3A00-07%3A00 &max-results=7. [Acceso: 2013, julio 23]

Lucena, H. (2012). *Violencia sindical sin dolientes en Venezuela*. Revista Controversia; 198: 325-352.

Muñoz, F., Molina, B. (2004). Manifestaciones de la Violencia. En: *Manual de paz y conflictos*. [Tesis en línea]. Granada: Publicaciones Granada. Disponible: http://www.ugr.es/~eirene/publicaciones/manual/Manifestaciones_de_la_Violencia.pdf. [Acceso: 2013, julio 21]

Observatorio Venezolano de Conflictividad Social. (2013) .*Venezuela: violencia sindical e impunidad en 2012.* [Documento en línea]. Disponible en: http://www.observatoriodeconflictos.org.ve/oc/wp-content/uploads/2013/02/Situ aci%C3%B3n-de-la-violencia-laboral-sindical-en-Venezuela.-enero-diciembre20 12.pdf. [Descarga: 2013, junio 30].

Organización Internacional del Trabajo (2009). *La violencia en el trabajo: un problema mundial*. [Documento en línea]. Disponible: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_00 8502/lang--es/index.htm. [Acceso: 2013, mayo 15]

Organización Internacional del Trabajo (2013). *368º informe del Comité de Libertad Sindical*. 318° Consejo de Administración. Ginebra, 21 de junio de 2013. [Documento en línea]. Disponibleen: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/ public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_21|6619.pdf. [Descarga: 2013, junio 30].

Paz Activa (2011). *Informe remitido a las Naciones Unidas para la Evaluación Periódica Universal de Venezuela*. [Documento en línea]. Disponible: http://seguridadvenezuela.blogspot.com/ [Acceso: 2013, julio 21]

PROVEA (2013). *Situación de los Derechos Humanos en Venezuela, Informe Anual enero-diciembre 2012*. [Documento en línea]. Disponible en: http://www.derechos.org.ve/informe-anual-2012/. [Descarga: 2013, octubre 30].

Rangel, C. (2008). *La violencia sindical en Ciudad Guayana: caso sector construcción*. Trabajo de Grado de Licenciatura Mención Relaciones Laborales. Ciudad Guayana: Universidad Católica Andrés Bello.

Ridao, J.M. (2008). *La paz sin excusa. Sobre la legitimación de la violencia*. Barcelona, España: Tusquets.

Velásquez, A. (2011). *Las notas de Andrés. Violencia sindical*. [Artículo en línea]. Disponible: http://lacausaradicalguayana.wordpress.com/2011/05/21/las-notas-de-andres-violencia-sindical/. [Acceso: 2013, julio 23]

CAPÍTULO 84

LA VIOLENCIA SINDICAL UNA AMENAZA PARA LA LIBERTAD Y EL EJERCICIO DE LA ACCIÓN SINDICAL

Marviel Santana

Resumen

La presente investigación tiene como propósito: analizar la influencia que genera la violencia en el campo laboral en el ejercicio de la acción y libertad sindical. Este estudio se fundamenta la selección de prestigiosas revistas científicas, artículos y renombrados criterios doctrinarios nacionales y extranjeros, así como una pequeña revisión del dispositivo legal, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), la Constitución y también lo referido sobre este tema por la OIT. y las recomendaciones que ha realizado la misma al respecto. Desde el punto de vista metodológico, la investigación es de tipo documental, descriptiva; con un diseño bibliográfico. La población objeto de esta investigación son las organizaciones sindicales del estado Aragua, por ser considerado por el Observatorio Venezolano de Violencia (OVV) como uno de los más violentos en los últimos dos años. En el presente estudio se utilizó la técnica bibliográfica, asimismo se realizó un análisis de contenido y un análisis crítico. Como colofón se puede decir que de la investigación realizada se puede concluir que en Venezuela no existen programas de capacitación sindical, y la apertura de los anti valores se ha venido arraigando generando espacios de confrontación verbal y física donde el dialogo se hace ausente y la capacidad de mediar para solucionar es imperioso pero se está perdiendo la confianza de los actores sociales en los medios alternos de solución de conflictos, la intervención de las instituciones del estado son casi nulas, lo que genera un alto grado de anarquía en los espacios laborales.

Palabras clave: Organizaciones sindicales, violencia sindical, libertad sindical, acción sindical.

Introducción

En La República Bolivariana de Venezuela, las organizaciones sindicales asumen un papel protagónico en la lucha de los derechos de sus afiliados y llegan a un grado de autonomía y organización logrando una percepción directa de en su rol de negociador entre la empresa y el sindicato.

Sin embargo son factores como la violencia en el trabajo reconocida como factor de riesgo en las relaciones laborales quien conspira contra el buen desenvolvimiento de las relaciones de trabajo causando afectaciones a los derechos fundamentales de los trabajadores, entre los que se destacan, a la protección de la integridad física y mental, la dignidad, la igualdad de oportunidades, a un ambiente sano y seguro y a la continuidad de la relación laboral y el ejercicio de la libertad sindical.

La violencia ha sido definida por la Organización Mundial de la Salud, en el Informe mundial sobre la violencia y la salud (OMS, 2003:3) como *"el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones*." Es decir que el hecho de considerarse amenazado por otra persona ya desde entonces se manifiestan hechos de violencia.

En el Repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirla, la Organización Internacional del Trabajo ha definido que la violencia en el trabajo será "toda acción, incidente o comportamiento que se aparte de lo razonable mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma", quedando claro que como "consecuencia directa" se sobreentiende "un vínculo claro con el ejercicio de la actividad profesional y se supone que dicha acción, incidente o comportamiento ocurre posteriormente, dentro de un plazo de tiempo razonable". (OIT, 2003:11)

En el estado Aragua, la violencia se ha hecho más notable cada día en los centros de trabajo, bien sea está dirigida de parte de los representantes de las empresa hacia los trabajadores denunciada como acoso laboral, acoso sexual, violencia de género en caso de alteración del tono de voz de un

hombre para dirigir una ordena hacia una mujer subordinada o bajo su cargo, sin embargo se cuenta con los mecanismos desde el punto de vista jurídico como de las instancias que se encargan de canalizar penalizar y prevenir este tipo de hechos, los cuales han disminuido considerablemente, por cuanto hasta fiscales especiales en la materia se encuentran pendientes de estos casos. Ahora bien si analizamos como vamos a analizar un poco el tipo de violencia que se genera entre los mismos trabajadores y entre estos hacia sus interlocutores como lo son las organizaciones sindicales o el de estas organizaciones sindicales hacia sus representados, podemos ver que se hace presente la figura de amenazas, violencia psicológica, violencia física porque en muchas empresas y no solo sector construcción se observa, agresiones que llegan hasta quitarle la vida a cualquiera de estas personas, que por inconformidades y diferencias y en otros casos por guerra de poderes llegan a este estado, agravándose cada día más la situación.

Lo que ocasiona por una parte el terror de los que forman parte de esa comunidad laboral y por la otra la insatisfacción de los trabajadores en cuanto a los beneficios dejados de percibir por la falta de una organización sindical legitimada y representativa que discuta la mejora de los beneficios laborales, que en muchos casos por amenazas y hechos de violencia ocurridos en ciertas empresas se niegan a participar en los actos refrendarios de las organizaciones sindicales por temor a que tomen medidas extremas hacia ellos, sin darse cuenta que estas acciones limitan el ejercicio de la Libertad y la acción sindical.

De allí, la necesidad de tener organizaciones sindicales conscientes de la problemática actual y de las posibles complicaciones pudiera acarrearle a su rol protagónico como protectores y garantes de los derechos de los trabajadores, si pierden el llamado por ellos control obrero, la confianza de sus agremiados y la cultura y conciencia organizativa de que su función principal es la obtención de las reivindicaciones laborales de los trabajadores que representan estén o no afiliados.

Es por ello que resulta necesario impulsar la creación de organizaciones sindicales bajo normas de convivencia ética y valores que fortalezcan esa institución, donde se le den las herramientas necesarias para presentarse en una mesa de negociación y manejen conflictos, donde se den cuenta que el incentivar a la violencia generada por la lucha de beneficios colectivos o individuales que en muchas ocasiones se escapa de control a los fines de que fortalecer las relaciones laborales y

conciensar a los actores para que sean capaces de controlar y evitar confrontaciones violentas dentro de los espacios laborales y así llevarlos a las comunidades mejorando la sociedad en la que vivimos.

Antecedentes de las Organizaciones Sindicales en Venezuela

Alfonzo (2004) indica que la historia del sindicalismo venezolano comienza con vigor en el año 1936, junto con la promulgación de la ley del trabajo sancionada ese mismo año. Antes, el derecho de asociación en sindicatos, aunque reconocido por la ley del trabajador de 1928, prácticamente no fue ejercido, ya que la sociedad de la época era netamente agrícola, donde el vago desarrollo industrial y la intervención de las trasnacionales en la explotación del petróleo y minerales promovió la exigencia por parte de la OIT; en el reconocimiento de los Derechos laborales por parte del ente gubernamental.

Al respecto Urquijo (2004), Alfonzo (2004), Villasmil (2006), Alegría (2007) y el sindicalismo venezolano está marcado por varias fases de las cuales se desarrollaron e investigaron en cuatro etapas: a) los inicios del movimiento obrero, b) los años de persecución y clandestinidad, c) la etapa de desarrollo y expansión y d) la etapa de auge y poderío.

Según Oscar Hernández Álvarez, en sus comentarios a la Ley Orgánica del Trabajo y su reglamento, (2012):

> …El sindicato es un instrumento fundamental para dar respuesta a la desigual relación económica y jurídica que el contrato de trabajo establece entre el patrono y el trabajador. Junto a las regulaciones de orden público del contrato de trabajo, para establecer garantías mínimas irrenunciables, del derecho del trabajo, para paliar esa desigualdad de poder existente entre el empleador y los integrantes de la fuerza del trabajo, estimula la autoorganización y la acción colectiva de los trabajadores… (p. 446)

Hoy en día el Sindicalismo venezolano ha sido objeto de análisis pero no como una figura reivindicativa de beneficios laborales sino como una herramienta política que busca como fin garantizar la permanencia de un ideal político y objeto de violencia psicológica y física,

desvirtuando lo que fue en sus inicios, una figura con objetivo reivindicativo de las luchas de las clase obrera, lo que ha permitido la perdida de los espacios y control de las masas de trabajadores.

Las relaciones laborales en Venezuela, tienen auge a través del movimiento obrero el cual tiene sus inicios en 1936, tras la muerte de Juan Vicente Gómez y el advenimiento de la democracia. Un año después, en el gobierno de López Contreras, las formas asociativas e intentos gremiales que lograron sobrevivir se empezaban a hacer manifiesta en ese entonces. Tanto, que se hablaba de "sindicatos blancos, rojos y negros, en alusión a los colores, situación que hasta los momentos no ha cambiado y con el tiempo se ha venido denominando corporativismo y neocorporativismo, que no es más de la intervención del estado en el control de las organizaciones sindicales a los fines de mantener y conservar así la paz laboral, y una fuerza política a su vez.

Múltiples artículos de las relaciones laborales abordan ampliamente las implicaciones de los procesos de ajuste estructural y de flexibilización del mercado de trabajo, en las características que asumen actualmente las relaciones laborales, y por consiguiente, en las posibilidades de ejercicio de los derechos laborales por parte de los trabajadores y trabajadoras; donde analistas de las relaciones laborales actuales, consideran la necesidad del reconocimiento de las organizaciones sindicales por parte de los representantes de las entidades de trabajo a los fines de que ambos puedan trabajar bajo los conceptos de cooperación, ya que el enfrentamiento por contraposición de intereses, ya no resulta viable. (URQUIJO JOSE, 2004:448)

Es allí donde la representación sindical juega un papel importante, como máximo representantes de los trabajadores dentro de las relaciones de trabajo y defensores de los beneficios laborales, legales y contractuales así como garantes de las condiciones y adecuados ambientes de trabajo, promoventes de la formación integral de cada uno de los trabajadores y promotor del esparcimiento y recreación, mediante el uso adecuado del tiempo libre, y quienes deben fomentar el cumplimiento de la responsabilidad social empresarial a los fines de trasladar los beneficios sociales a las comunidades aledañas al lugar donde se desenvuelve la entidad de trabajo.

Al respecto el autor Cabanellas N. (2003) expone que los sindicatos: “son las asociaciones profesionales de obreros, empleados o funcionarios que se proponen como objeto las mejoras de su condiciones de trabajo de sus miembros” (p.436)

Según Zambrano F. 2013, en su libro obligaciones del patrono en la legislación venezolana: “Las relaciones laborales son para cualquier país un elemento de importancia esencial”. “No sólo porque definen la calidad de las interacciones entre empleadores y trabajadores, sino fundamentalmente, porque definen también la calidad de una sociedad…”.Concepto muy acertado que hoy en día vemos trasladado a nuestros barrios, urbanizaciones y comunidades, la problemática de presenta en las empresas donde el grado de conflictividad y violencia es elevado.

La responsabilidad del sindicalismo como forma de representación colectiva de los trabajadores descansa además de la consecución de las reivindicaciones, es garantizar la integridad física y mental de los trabajadores afiliados o no, aun cuando son necesarias las reivindicaciones económicas, no es menos cierto que la violencia sindical afecta el normal desenvolvimiento de las actividades laborales, la productividad, el ambiente de trabajo, las mejoras salariales.

La violencia en el campo laboral

Es por lo que después de haber conocido brevemente el surgimiento de las relaciones laborales y como se ha venido complicando el manejo de las mismas con los diversos factores externos e internos que afectan las relaciones laborales siendo uno de ellos la Violencia en el campo laboral o en el trabajo procedemos a revisar algunas de sus definiciones:

Según la OIT, (1998) en un estudio sobre la violencia en el trabajo un problema mundial, señala a Francia, argentina Rumania Canadá e Inglaterra con las tasas más altas de agresiones y acoso sexual en el trabajo, la OIT se centra en el análisis de las tendencias globales donde se puede señalar dentro de sus conclusiones: que los brotes de violencia que se producen en lugares de trabajo del mundo, permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categoría profesional.

Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o mobbing, es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivo. Y que la misma deriva de una combinación de causas relativas a las personas, el medio

ambiente y las condiciones de trabajo, así como a las formas de interacción entre los propios trabajadores, entre estos y los empleadores.

La OIT, 2003, define la violencia en el lugar de trabajo como toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable mediante lo cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia directa de la misma.

Al respecto Organización Mundial de la Salud, en el Informe mundial sobre la violencia y la salud (OMS, 2003, 3) la define como "el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones." Es decir que el hecho de considerarse amenazado por otra persona ya desde entonces se manifiestan hechos de violencia.

En el 2003 y 2006, la OIT promovió un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia en el lugar de trabajo en el sector de los servicios y medidas para combatirlas, con el propósito de promover el dialogo entre los empleadores, trabajadores y partes interesadas según proceda, con el objetivo de servir de guía a la hora de la formulación de las leyes, políticas y acciones aplicables a las condiciones de trabajo. Y sugiere que las partes involucradas (gobierno- trabajadores y empleadores) realicen un diagnóstico oportuno a los fines de establecer estrategias de manera conjunta para erradicar la violencia en los centros de trabajo.

Según el observatorio de violencia en Venezuela, (OVV) y El Observatorio Venezolano De Conflictividad Social (OVCS) se registraron en el 2013, 28 homicidios de dirigentes sindicales a nivel nacional de los cuales 5 ocurrieron en el estado Aragua y para el 2014 en su primer semestre se posiciona como el estado más violento, estos hechos de violencia han venido afectando el entorno laboral y sus principales actores, en vista de que estos acontecimientos de violencia física han trascendido más allá de la persona o del dirigente sindical, en vista de que ahora también se ven hechos de violencia que afecta a los familiares, perdiéndose el control, espíritu y razón de estas organizaciones sindicales.

Con gran preocupación hay que ver el hecho de que la violencia hacia dirigentes sindicales ha venido incrementando progresivamente y cada día afecta hogares, comunidad y finalmente nuestra sociedad, estos acontecimientos han venido afectando otros espacios distintos a los que tradicionalmente venia arraigándose como lo era la construcción, para ir abriendo brechas y dejando malas huellas en otros sectores laborales y sociales.

Influencia de la violencia sindical en el ejercicio de la libertad sindical:

Tal es el caso de una empresa de alimentos, con más de 50 años en el mercado, ubicada en San Mateo, Estado Aragua, empresa con una cultura organizacional muy arraigada en sus trabajadores, considerada una empresa familiar de valores que premian la constancia y fidelidad de sus trabajadores, con un notable sentido de responsabilidad social y humanitario que venía traspasando los límites de su estructura empresarial y llegaba a la comunidad al círculo donde se desenvolvían sus trabajadores familiares y amigos.

Sin embargo la empresa in comento, se ha visto afectada por diversos hechos de violencia física, psicológica el amedrentamiento de grupo, como se supra señalo definido por la OIT como "mobbing" la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivo donde resulto durante la discusión de un proyecto de convención colectiva de trabajo un dirigente sindical asesinado, y posterior a este acontecimiento ha reinado la extorción y amedrentamiento a los fines de evitar acciones sindicales o el simple deseo de reorganizarse sindicalmente, lo que ha infundido en la masa laboral en abstenerse a participar en los procesos refrendarios o electorales internos, considerándose esto una práctica antisindicales.

La Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras, comentada por respecto Dervis P. 2012, en su artículo 362, numeral 6 establece que son prácticas antisindicales las acciones de la administración de patronos o patronas y otras organizaciones sindicales, que impidan o dificulten el ejercicio de la libertad sindical, lo que ha traído como consecuencia la perdida de espacios en el campo laboral, por parte de la organización sindical y efectivamente un ambiente de trabajo no adecuado, disminuyendo la productividad y el compromiso o identificación con la entidad de trabajo en la que prestan servicios la cual a su vez está en la obligación de activar los mecanismos ante los organismos o instituciones del Estado, para garantizar las condiciones adecuadas para

prestar servicio, buscando una herramienta que contribuya a la paz social, siempre y cuando los medios y alternativas utilizadas se han las más adecuadas, para garantizar a los trabajadores el ejercicio libremente de los derechos fundamentales que le atañen.

Marco regulatorio en materia de violencia laboral en Venezuela:

Venezuela se ha caracterizado por tener un marco regulatorio bien restringido donde se contempla la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005) con su Reglamento Parcial de fecha 2007, la Ley sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia (2007) y la Ley Orgánica de los trabajadores y trabajadoras, LOTTT de 2012, complementada por un Reglamento parcial puesto en vigor en 2013. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo constituye la primera ley al nivel nacional en un país latinoamericano que norma todo lo relativo al acoso moral en el trabajo, desde la seguridad y salud en el trabajo. La Ley Orgánica del Trabajo, de trabajadores y trabajadoras, LOTTT de 6 de mayo de 2012, incorpora las definiciones de acoso laboral y acoso sexual y en el artículo 166 destaca las acciones contra el acoso laboral o sexual por parte del Estado, las organizaciones sociales, los patrones y patronas. Es decir que ha buscado los mecanismos jurídicos en atención a las recomendaciones de la OIT para evitar acoso laboral, violencia de género, pero aún hace falta establecer medidas coercitivas destinadas a garantizar la disminución de la violencia en los centros de trabajo ese amedrentamiento y sometimiento que coarta a los trabajadores ejercer libremente su derecho a la libertad sindical y representación de sus agremiados o afiliados para las mejoras en las condiciones laborales.

CAPÍTULO 85

ESTRATEGIAS PARA LA INSERCIÓN DE ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN LA EDUCACIÓN BÁSICA, MEDIA Y DIVERSIFICADA EN LA U.E. "DR. LUIS RAZETTI", UBICADA EN MARACAY - ESTADO ARAGUA

Víctor Rojas García
Ismar Romero Orlandy
Omarlys Montserrat Sánchez

Resumen

El propósito general de la investigación se centró en el diseño de Estrategias para la Inserción de Estudiantes con Discapacidad en la Educación Básica, Media y Diversificada en la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay - Estado Aragua, con el fin de facilitar la accesibilidad e inserción a estudiantes con discapacidad y garantizar una mejor calidad de vida. La investigación estuvo enmarcada bajo la modalidad de proyecto factible, apoyada en una investigación de campo de tipo descriptiva y sustentada en una revisión bibliográfica, para el estudio se trabajó con una población de cuarenta y un (41) personas, tomando una muestra intencional de veintiún (21) personas que laboran en la institución, lo que representa el 50% de la población. En cuanto a la recolección de datos, se utilizó como técnica la observación directa para el diagnóstico preliminar y la encuesta para medir los objetivos de investigación, cuyo instrumento fue un cuestionario de tipo cerrado, de respuestas "SI", "NO" y "NO SABE" compuesto por 21 ítems, obteniéndose como resultados las barreras sociales, actitudinales y arquitectónicas, presentes, lo que permitió la elaboración de la propuesta, para dar solución a la problemática planteada, concluyendo que es necesario comenzar por un cambio de paradigma, donde se pueda enfocar la atención en las habilidades de las personas con discapacidad y no en sus limitaciones, lo que condujo a desarrollar el diseño propuesto en la presente investigación, el cual aportara elementos importantes que ayudarán al logro de los objetivos de la institución.

Palabras Clave: Estrategias, discapacidad, calidad de vida.

Introducción

La educación, ha estado casi siempre ligada al aprendizaje para la vida productiva. El niño y el joven se capacitan para poder ingresar en el mundo del trabajo e incluso muchas facetas durante la vida adulta tienen esa finalidad, pero ¿Quién y cómo se ingresa en ese círculo productivo?, ¿Todas las personas siempre están admitidas? Se cree que no, que ciertamente existe una barrera delimitadora que selecciona, elige, que premia, diferencia, elimina y restringe. Es cierto que la educación cumple otros papeles, está no solo al servicio del trabajo sino también al servicio del placer, de la creación, de la recreación. Brinda espacios de interacción con otros sujetos, permite ejercitar o seguir ejercitando funciones que no deben dejarse de lado y poder transmitir experiencias. La educación está también al servicio del hombre y de la mejor calidad de vida, en este sentido, la UNESCO (2002) en su documento "Educación para todos, ¿va el mundo por el buen camino?" toma la educación como instrumento que elimina los obstáculos socioeconómicos que existen en la sociedad y su importancia para alcanzar las autonomía del individuo. Entre los objetivos a alcanzar, menciona que el proceso de alfabetización influye favorablemente en la elevación de la calidad de vida de las personas, haciéndola más óptima y con posibilidades más amplias para el logro de su propósito. "El vínculo entre la alfabetización y la esperanza de vida es muy sólido. Los padres con más años de estudios tienen hijos con mejor salud y que viven más tiempo" (UNESCO; 2002:14).

Las personas con discapacidad, inmersos en una sociedad llena de prejuicios y barreras, buscan adecuar sus capacidades, potenciándolas, sin tener sus limitaciones como impedimento. Ciertamente que estas ideas no surgen azarosamente, sino que son producto del tipo de sociedad a la que pertenecen. Una sociedad asentada sobre la productividad y consumo, con enormes adelantos tecnológicos, donde los recursos están puestos más en unos grupos que en otros, creando un filtro que les dificulta incorporarse a la rueda productiva.

La sociedad ideologizada de esa forma actúa como barrera demarcatoria dejando fuera del círculo productivo a aquellos grupos "marginales", "discapacitados" y "empobrecidos" limitando evidentemente los beneficios del trabajo, de la calidad de vida y de la realización personal de estos colectivos.

De una parte, las personas han de ser sensibles a las corrientes de la sociedad para actuar en consonancia con las mismas y, por otro lado, el esfuerzo profesional al servicio de la ayuda del individuo, coloca en situación de investigar y ser portavoz de temas que pueden estar latentes en el tejido social y que han de salir a la luz para ser superados y contribuir de ese modo al desarrollo de las personas en su doble vertiente de individuos y miembros de la colectividad.

Por tanto se propone para la U.E. "Dr. Luis Razetti", estrategias que permitan la inserción de estudiantes con discapacidad en la educación básica, media y diversificada, a fin de cumplir no sólo con una ley sino con la responsabilidad social que se tiene como institución, garante de una educación de calidad.

Objetivos de Investigación

La presente investigación se desarrolla sobre la base de los siguientes objetivos:

Objetivo General

Proponer Estrategias para la Inserción de Estudiantes con Discapacidad en la Educación Básica, Media y Diversificada en la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay - Estado Aragua.

Objetivos Específicos

- Diagnosticar la situación actual de la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay - Estado Aragua para la inserción de estudiantes con discapacidad.
- Describir las condiciones presentes en la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay Estado Aragua en relación a la infraestructura para recibir estudiantes con discapacidad.
- Identificar las fortalezas y debilidades de la U.E. "Dr. Luís Razetti", ubicada en Maracay - Estado Aragua para la inserción de estudiantes con discapacidad.
- Diseñar estrategias para la inserción de estudiantes con discapacidad en la educación básica, media y diversificada en la U.E. "Dr. Luis Razetti", ubicada en Maracay - Estado Aragua.

Discapacidad

La discapacidad es definida como "La incapacidad física o mental causada por una enfermedad o lesión congénita. La discapacidad tiene su origen en un hecho concreto que supone no poder realizar determinadas funciones, pero no hay una disminución en la valía, en el valor, del sujeto afectado" según Verdugo (2001:10).

Al respecto de la definición, la discapacidad representa una limitación que puede ser controlada, disminuida o exacerbada, ante lo que pueden influir diversos factores, ya sean del entorno o propios del individuo. En este sentido, se considera la importancia, al momento de legislar, de tener presente esta condición que puede presentar cualquier humano, la cual puede ser superada si se le brinda la oportunidad.

La discapacidad, señala García (2005), "es una realidad humana que ha sido percibida de manera diferente en diferentes periodos históricos y civilizaciones" (p. 97). La visión que se le ha dado a lo largo del siglo XX estaba relacionada con una condición o función que se considera deteriorada respecto del estándar general de un individuo o de su grupo. El termino, de uso frecuente, se refiere al funcionamiento individual, incluyéndola discapacidad física, la discapacidad sensorial, la discapacidad cognoscitiva, la discapacidad intelectual, enfermedad mental, y varios tipos de enfermedades crónicas. Esta visión se asocia a un modelo médico de la discapacidad que puede aparecer durante la vida de las personas o desde el nacimiento.

España es un país pionera en la aplicación de leyes relacionadas con las personas con discapacidad, basadas en los derechos humanos o modelos sociales que, al igual que Venezuela, desde 1993, introduce el estudio de la interacción entre una persona con discapacidad y su ambiente; principalmente el papel de una sociedad en definir, causar o mantener la discapacidad dentro de esta sociedad, incluyendo actitudes o unas normas de accesibilidad que favorecen a una mayoría en detrimento de una minoría.

También se dice que una persona tiene una discapacidad, si física o mentalmente tiene una función intelectual básica limitada respecto a lo normal o anulada por completo, definiendo como

parámetros normales aquellas condiciones que no presenten alguna disfunción o ausencia de sus capacidades de orden físico, mental, intelectual, sensorial o combinaciones de ellas.

En Venezuela fue promulgada en Enero de 2007 la Ley para Personas con Discapacidad, la cual obliga a los institutos de educación pública y privada a admitir en los centros educativos a personas con discapacidad. No obstante el hecho no es solo integrarlos en el ámbito educativo, sino proporcionarles las condiciones adecuadas, de tal manera que su accionar sea proactivo y se conduzca como parte de un equipo.

Apoyos naturales

Según Montserrat (s/f) "son los recursos existentes en el lugar educativo, de trabajo, en la comunidad, en el hogar, que haya sido identificado y/o elegido por la persona con discapacidad y programado para ser eficaz. En la inclusión los recursos y apoyos naturales se vuelven para todos". (p.18)

Una ventaja de los apoyos naturales es que todos los recursos y esfuerzos de la comunidad académica pueden ser usados para asesorar necesidades instructivas, adaptar la instrucción y proporcionar apoyo a los estudiantes. Son estrategias y recursos que promueven la mejoría e intereses de las personas con discapacidad, facilitando a dichas personas el acceso a la información, recursos y relaciones inherentes a la inclusión, a la educación y a la comunidad resultando en una educación o empleo valorado y satisfactorio. Se refiere a una red de trabajo individual, de familia, amigos, compañeros, profesores y recursos comunitarios. Los apoyos naturales son las instancias y servicios educativos tales como: ámbitos de trabajo, curso de inducción, formación, dinámicas de grupo, compañeros de clase, estudiantes de servicio social, los profesores y sus experiencias, los organismos estudiantiles, voluntariado, padres de familia, adecuaciones al mobiliario e instalaciones que facilitan el trabajo, modificaciones a los procedimientos de trabajo para que estos puedan ser desempeñados por personas con discapacidad. La importancia de los recursos y apoyos naturales en el ámbito educativo, reside en su potencial para favorecer ambientes inclusivos y trascendencia para la vida educativa y laboral posterior. Una línea más de la inclusión, tiene que ver con la autonomía y toma de decisiones individuales o en un grupo. Estas acciones tienden a la autodeterminación.

Metodología

El método está enmarcado en un proyecto factible, apoyado en una investigación de campo, de tipo descriptivo y sustentado en la revisión bibliográfica. Los investigadores centraron su interés en el desarrollo de una propuesta viable para solucionar problemas en la institución, en este caso particular: Propuesta de Estrategias para la Inserción de Estudiantes con Discapacidad en la U.E. "Dr. Luis Razetti" ubicada en Maracay – Edo. Aragua. Los datos se recolectaron utilizando como técnicas la observación directa y la encuesta, los instrumentos empleados fueron un cuestionario y un guión de observación. La población objeto de estudio estuvo conformada por cuarenta y un personas (41): dos (2) personas del cuerpo directivo, treinta y cuatro docentes (34), un (1) empleado administrativo y cuatro (4) obreros, que constituyen el personal de la institución. Se determinó la validez mediante la técnica del juicio de expertos. Por su parte, la confiabilidad del instrumento de recolección de datos de la presente investigación se realizó a través de la aplicación de una prueba piloto a la población en estudio.

Resultados

El análisis de los resultados permitió a los investigadores conocer que la institución carece de las herramientas, y mecanismos necesarios para recibir personas con discapacidad, comenzando por el hecho de que la infraestructura física de la institución, no está acondicionada para albergar con comodidad a sus estudiantes, mucho menos para recibir a niños, niñas y jóvenes con discapacidad. A su vez se observaron barreras arquitectónicas, que impiden la accesibilidad, tales como la falta de rampas, lavabos con el espacio para sillas de ruedas, espacios para movilizar objetos de apoyo, y para la libre accesibilidad de personas con bastones, baños con barandas, entre otras.

A su vez, las autoridades educativas no siempre tienen en cuenta esas necesidades y al presentarse un caso de esta índole se enviará a los niños, niñas y jóvenes a escuelas e instituciones especiales, por falta precisamente de maestras integradoras, intérpretes de señas o facilitadores de aprendizaje que acompañen al docente en el aula o por falta de acondicionamiento de la infraestructura y por barreras de tipo mental que condicionan la aceptación e inclusión de personas con discapacidad. Por tanto se evidencia la prevalencia de barreras sociales, actitudinales y arquitectónicas. Todo esto conllevo a diseñar Estrategias para la Inserción de Estudiantes con Discapacidad en la Educación

Básica, Media y Diversificada en la U.E. "Dr. Luis Razetti" Ubicada en Maracay – Edo. Aragua, las estrategias propuestas fueron las siguientes:

1. Estrategias de sensibilidad para el personal docente, administrativo, obrero y estudiantes. Es fundamental para la adecuación de la propuesta el realizar talleres a través de los cuales se le otorgue al personal los medios que deben emplear para proporcionar un trato cortes y respetuoso a las personas con discapacidad: En ningún caso podrán ser denigrados o percibir sentimientos de inferioridad. Es necesario que los trabajadores de U.E. "Dr. Luis Razetti" estén en capacidad de apoyar y ayudar en todo momento a las personas con discapacidad. El taller se denominará "Interacción con las Personas con Discapacidad".

2. Estrategias para disminuir las barreras arquitectónicas en la U.E. "Dr. Luis Razetti". Lo cual hace surgir en la institución la necesidad de mejorar aquellas construcciones que presenten escaleras, pendientes extremadamente inclinadas, incrementar los espacios para abrir las puertas, espacios disponibles bajo los lavatorios (lavamanos), y la colocación de barras en los sanitarios. Asimismo, es necesario que la U.E. "Dr. Luis Razetti", elimine las barreras sociales que puedan afectar a las personas con discapacidad. La imagen de las personas con discapacidad depende de las actitudes sociales basadas en factores diferentes que pueden constituir la mayor barrera a la participación y a la igualdad. Se suele ver la discapacidad por el bastón, las muletas, las ayudas auditivas y las sillas de ruedas, pero no a la persona, es necesario centrarse sobre las capacidades de las personas con deficiencias y no en sus limitaciones.

3. Estrategias Informativas sobre Inserción de Estudiantes con Discapacidad en la Educación Básica, Media y Diversificada. La U.E.P. "Dr. Luis Razetti", deberá informar oportunamente y de manera constante, a sus docentes, administrativos, obreros, estudiantes y comunidad en general, no sólo los avances en relación con la inserción de estudiantes con discapacidad en la institución, sino todo aquello relacionado con el tema y el cumplimiento de la Ley de Personas con Discapacidad, con el propósito de ir logrando de manera paulatina la eliminación de las barreras sociales, actitudinales y arquitectónicas.

A continuación se presentan los resultados de la investigación los cuales llevaron a las reflexiones finales.

Ítems 1. ¿Existen rampas internas o externas para el tránsito de sillas de ruedas u otro aparato ortopédico?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	0	0
NO	21	100
NO SABE	0	0
TOTAL	21	100

Cuadro 1. Rampas internas y externas

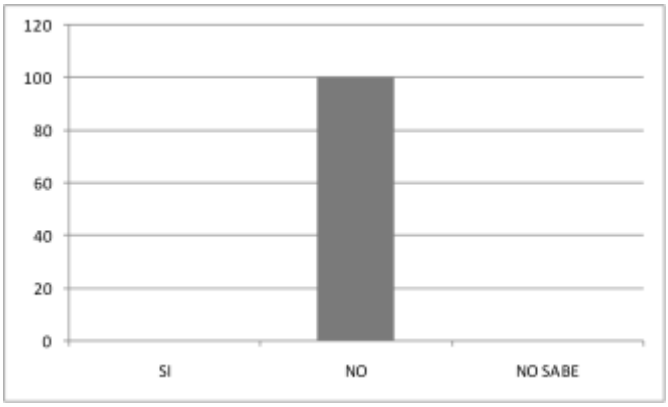


***Grafico 1.*Rampas internas y externas**

El 100% del personal encuestado está de acuerdo en que no existen rampas externas o internas en la U.E. "Dr. Luis Razetti". Esto deja en evidencia que no existe una adecuada infraestructura en la institución para personas con discapacidad, lo que demuestra la existencia de barreras arquitectónicas que impiden una adecuada inserción de estudiantes con discapacidad que tengan imposibilidad para superar desniveles o subir y bajar escaleras.

Ítems 4. ¿El personal tiene el conocimiento necesario para propiciar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad?

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje (%)
SI	5	23

NO	4	19
NO SABE	12	58
TOTAL	21	100

Cuadro 5. Conocimiento necesario para propiciar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad

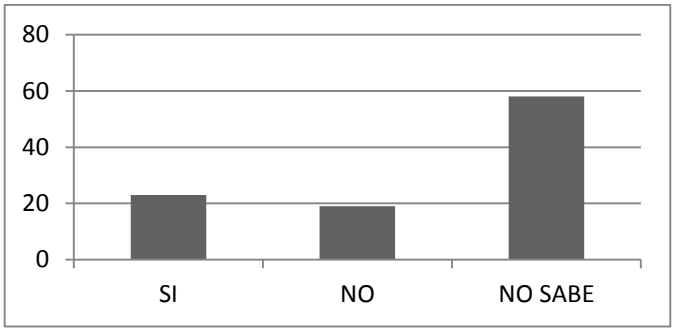


Grafico 4. **Conocimiento necesario para propiciar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad**

El 23% del personal encuestado ha respondido que Si mientras que un 19% respondió que No y el 58% restante no saben si el personal tiene el conocimiento necesario para propiciar igualdad de oportunidades a las personas con discapacidad. Esta visión del personal va ligada al escaso conocimiento sobre la discapacidad lo que pudiera traer como consecuencia barreras mentales que entorpecen el proceso de integración social y académica en el ambiente institucional de los estudiantes con discapacidad.

Conclusiones

La situación actual de la institución estudiada con respecto al cumplimiento de los requisitos exigidos por la normativa legal para la inserción de personas con discapacidad llevo a concluir que la U.E. "Dr. Luis Razetti", necesita incluir en sus instalaciones rampas internas y externas para el

tránsito de sillas de ruedas u otro aparato ortopédico, a fin de acondicionar sus espacios físicos a los requerimientos de las personas con discapacidad. Así mismo se concluye, que deben adecuarse los sanitarios mediante la incorporación de barras de apoyo y espacios debajo de los lavabos, además del mobiliario de estudio, a las necesidades de las personas con discapacidad.

En lo que respecta al nivel de conocimientos de los miembros de la institución para el establecimiento de relaciones adecuadas con las personas con discapacidad se concluye que el personal presenta escaso conocimiento de las exigencias establecidas por la Ley Para Personas con Discapacidad; a pesar de conocer que las personas con discapacidad no deben ser sometidos a realizar labores que no estén acordes con sus habilidades, requieren de vigilancia, supervisión, instalaciones y mobiliarios capaces de facilitar sus traslados; porque son sujetos plenos de derechos y disfrutan de todas las garantías establecidas en la constitución y las leyes.

De igual forma, el diseño de los pasos que deben seguirse para la adecuación de las instalaciones y el mobiliario a las exigencias de las personas con condición de discapacidad, llevo a concluir que es necesario realizar una inversión que permita la adecuación de las instalaciones del plantel, capacitar al personal en las formas de interactuar con personas con discapacidad y en la adquisición de mobiliario adecuado a las condiciones de estas personas.

Referencias

Educación para todos: ¿Va por el buen camino?: Resumen del informe (p. 14). (2002). Paris, France: UNESCO.

García Martín, José María. (2005). La discapacidad hoy. Psychosocial Intervention, Sin mes, 245-253.

Ley Orgánica de Educación en Venezuela. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 5929, de fecha 15 de agosto de 2009.

Ley para Personas con discapacidad. (2007). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 38598, de fecha 5 de enero de 2007.

Montserrat Sardá Cué, N. (n.d.). Manual para la Integración de Personas co Discapacidad en las Instituciones de Educación Superior (1st ed., Vol. 1, p. 18).

Organización Mundial de la Salud. (2000). 53ª Asamblea Mundial de la Salud, a58-17. Argentina.

Verdugo, M.A. y Schalock, R.L. (2001). El concepto de calidad de vida en los servicios humanos. En M.A. Verdugo y B. Jordán de Urries (Eds.), Apoyos, autodeterminación y calidad de vida (pp. 105-112). Salamanca: Amarú.



Las ciencias sociales

Repensando el presente para intervenir el futuro

Dirección de investigación y producción intelectual

Ediciones de la FACES – UC
ISBN: 978-980-233-617-3
Valencia - Venezuela