



Universidad de Carabobo



Facultad de Ciencias  
Económicas y Sociales



Dirección de Investigación  
y Producción Intelectual



# **Discusión y aportes para el mejoramiento de la salud y seguridad laboral en Venezuela**

Discusión y aportes para el mejoramiento de la salud y seguridad laboral en Venezuela. Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI. II Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo. 1ra Ed. Valencia, Venezuela. 2019

218 p.;

Autores: Luis Rubén Estrada Oropeza, Luis Rubén Estrada Oropeza, Yomar Bracho Díaz, Rebeca Ugas, José Ortiz, Ligia Sánchez, Servia García Pérez, Gerardo Vásquez, Rolando Smith, Omar W Mendoza Q, Bladimir E. Mendoza Q, Omar Fumero Díaz, Nuvia Pernia Hoyo, Harriet Conde Pérez, Daniela Rodríguez, Iris Bracho, Thania Oberto, Miguel Sánchez, Mirta Camacho, María de los Ángeles Barreiro, Yolimar Páez, Nailuj Ocando, Ligia Sánchez, Ariana Rivas, Juan Pacheco, Germán Ospino, Alejandra Guinand, María Francia Aquino Flores.

© Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI  
Av. Salvador Allende, Edif. FACES 1, piso 1  
Ciudad Universitaria Bárbula, Carabobo, Venezuela  
Correo electrónico: [dipi.faces@uc.edu.ve](mailto:dipi.faces@uc.edu.ve)  
Página web: <http://faces.uc.edu.ve>

Compilación y edición a cargo de  
© Dirección de Investigación y Producción Intelectual DIPI  
Editores:  
Benito Hamidian  
Dalia Correa  
Loyda García  
Williams Aranguren  
Yamile Delgado  
Diseño: Andy Hernández

Hecho el Depósito de Ley  
Depósito Legal N° CA2019000026  
ISBN: 978-980-233-734-7  
© Ediciones Universidad de Carabobo  
Primera edición digital, 2019.

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

Este libro está protegido bajo la licencia Creative Commons Reconocimiento Internacional - No Comercial - Compartir Igual (CC BY-NC-SA), para copiar, distribuir y comunicar públicamente por terceras personas si se reconoce la autoría de la obra en los términos especificados por el propio autor o licenciante. Está permitido que se altere, transforme o genere una obra derivada a partir de esta obra, siempre deberá difundir sus contribuciones bajo la misma licencia que la creación original. No Puede utilizarse esta obra para fines comerciales. Nada en esta licencia menoscaba o restringe los derechos morales del autor.





**Jessy Divo de Romero**  
Rectora

**Ulises Rojas**  
Vicerrector Académico

**José Ángel Ferreira**  
Vicerrector Administrativo

**Pablo Aure**  
Secretario



**FACES**

**Dr. Benito Hamidian**  
Decano

**Dra. Dalia Correa**  
Directora de la DIPI, Campus Bárbula

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

**Dr. Williams Aranguren**  
Director del INFACES

**Dra. Yamile Delgado de Smith**  
Directora de Postgrado, Campus Bárbula

## CONTENIDO

Presentación

vi

---

### **Discusión y aportes para el mejoramiento de la salud y seguridad laboral en Venezuela.**

CAPÍTULO 1. El Decreto con rango, valor y fuerza de Ley del cestaticket socialista para los trabajadores y trabajadoras y la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela

Luis Rubén Estrada Oropeza ..... 08

CAPÍTULO 2. Influencia de la desalarización del ingreso y la hiperinflación, en las prestaciones sociales del trabajador en Venezuela.

Luis Rubén Estrada Oropeza ..... 20

CAPÍTULO 3. Estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo docente: Una mirada desde la promoción del Trabajo Decente.

Yomar Bracho Díaz..... 32

CAPÍTULO 4. Trayectorias laborales. Una mirada desde docentes universitarios profesionales de Relaciones Industriales.

Rebeca Ugas, José Ortiz y Ligia Sánchez..... 43

CAPÍTULO 5. Trastornos musculoesqueléticos en trabajadores de una empresa agroquímica.

Servia García Pérez ..... 53

CAPÍTULO 6. La integralidad compleja. Categoría conceptual en la centralidad del trabajo como centro de las transformaciones de modelos políticos.

Gerardo Vásquez y Rolando Smith..... 70

CAPÍTULO 7. Aspectos jurídico-públicos de la prevención de riesgos laborales.

Omar W Mendoza Q y Bladimir E. Mendoza Q ..... 90

CAPÍTULO 8. Ineficacia de las convenciones colectivas por efecto de la hiperinflación y las alternativas legales para mantener y compensar beneficios a los trabajadores.

Omar Fumero Díaz y Nuvia Pernia Hoyo..... 100

CAPÍTULO 9. Responsabilidad del empleador en materia de programa de seguridad y salud en el trabajo.

Harriet Conde Pérez..... 110

CAPÍTULO 10. Riesgos psicosociales y salud autopercebida en trabajadores de una empresa distribuidora de alimentos.

Daniela Rodríguez e Iris Bracho..... 121

iv

CAPÍTULO 11. La Inspección del Trabajo en la economía informal. Thania Oberto y Miguel Sánchez.....	130
CAPÍTULO 12. El comité de seguridad y salud laboral. Miguel Sánchez y Thania Oberto.....	141
CAPÍTULO 13. Afrontamiento del estrés laboral en el desempeño docente. Mirta Camacho.....	151
CAPÍTULO 14. Condiciones laborales del trabajador cinematográfico independiente y las condiciones de vida posteriores a la realización cinematográfica. María de los Ángeles Barreiro.....	163
CAPÍTULO 15. Aproximación a calidad de vida laboral de los trabajadores de una industria procesadora de carne porcina. Yolimar Páez, Nailuj Ocando y Ligia Sánchez.....	174
CAPÍTULO 16. Perspectivas sobre el emprendimiento y las nuevas formas de trabajo. Ariana Rivas y Juan Pacheco.....	184
CAPÍTULO 17. Prevención en seguridad y salud laboral, una cultura preventiva. Germán Ospino y Alejandra Guinand .....	198
CAPÍTULO 18. Arte y su visión de trabajo en las ciencias sociales. María Francia Aquino Flores .....	209

## PRESENTACIÓN

La Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, Venezuela, en el cumplimiento de su misión de fomentar y desarrollar una comunidad académica en la generación y divulgación de conocimientos en el área de las Ciencias Económicas y Sociales, para el enriquecimiento del patrimonio académico y profesional del país, se enorgullece en ofrecer este texto editado por un equipo liderado por la Dirección de Investigación y Producción Intelectual con el aval de la Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo, como un aporte para la discusión de temas centrales en el país, a nivel latinoamericano y mundial, apostando a las transformaciones necesarias que nos permitan afrontar el reto de las desigualdades y trazar vías hacia un mundo justo.

Este libro es producto del trabajo editorial desarrollado en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la Universidad de Carabobo, a través de la Dirección de Investigación y Producción Intelectual (DIPI) del Campus Bárbula y Campus La Morita. Es una labor sostenida, que cuenta con el apoyo de las estructuras de investigación, extensión y docencia. Cada año la FaCES UC celebra un congreso académico que permite el intercambio de saberes y una rica producción intelectual de quienes participan en el evento.

Este texto compila trabajos en extenso arbitrados y aprobados en el marco del II Congreso Internacional de Investigación e Innovación en Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo 2018, cuyo lema “integrando REDES por el Desarrollo Sostenible en el marco de la Agenda 2030 de la ONU” dio continuidad a la voluntad manifiesta de la gestión decanal y directiva por transitar los senderos de construcción de un mundo mejor, donde haya posibilidad de ver alcanzados los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS.

En septiembre de 2015 “después de un arduo esfuerzo, los estados miembros de la Organización de Naciones Unidas, en conjunto con ONGs y ciudadanos de todo el mundo, generaron una propuesta de 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) con metas al 2030. Esta nueva agenda de desarrollo fue discutida oficialmente en la Cumbre de Desarrollo Sostenible...como evento central de la Asamblea General de la ONU en Nueva York, donde 193 líderes del mundo se comprometieron a cumplir estos 17 objetivos para lograr progresos extraordinarios” colocando el año 2030 como fecha tope para el cumplimiento de esta gran meta global.

Para esta producción académica se conformó un Comité Científico con doctores de universidades nacionales y extranjeras que da respaldo a esta experiencia internacional y da cuenta de acciones concretas que van direccionadas a consolidar la política decanal de internacionalización de nuestra Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Este esfuerzo editorial no solamente pretende recoger y difundir los resultados de investigaciones que fueron objeto de discusión en el congreso, sino que también

plantea la diversidad de problemáticas que concitan interés y conforman líneas de trabajo intelectual en Venezuela y el mundo.



---

## CAPITULO 1

### EL DECRETO CON RANGO, VALOR Y FUERZA DE LEY DEL CESTATICKET SOCIALISTA PARA LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS Y LA DESALARIZACION DEL INGRESO DEL TRABAJADOR EN VENEZUELA

Luis Rubén Estrada Oropeza

#### Introducción

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015), publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela número 40.773 de fecha 23 de octubre de 2015, establece en el último párrafo de su artículo 7, lo siguiente:

**Artículo 7.** ... El beneficio contemplado en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley no será considerado como salario, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ...

En los mismos términos, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece en su artículo 105, numeral 2, lo siguiente:

**Artículo 105.** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

**2.** El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.

Por otra parte, el beneficio de alimentación consagrado en esa Ley con el nombre de cestaticket socialista, estableció inicialmente el derecho al trabajador, cuando se cumpliera mediante la entrega de cupones, tickets, tarjetas electrónicas de alimentación o en dinero en efectivo, a percibir mensualmente como mínimo, el equivalente a una unidad tributaria y media (1,5 U.T.) por día, a razón de treinta (30) días por mes.



---

Pues bien, para el momento de entrada en vigencia de citada Ley, y considerando que el valor de la Unidad Tributaria para dicho momento era la cantidad de Bs. 150,00, representaba para el trabajador un ingreso de Bs. 6.750,00 por concepto de cestaticket socialista. También para dicho momento, el monto de salario mínimo en Venezuela era la cantidad de Bs. 9.648,18, para un ingreso total del trabajador en Venezuela en la cantidad de Bs. 16.398,18, de los cuales el 41,16% no era salario. Desde esa fecha de entrada en vigencia de la Ley y hasta el mes de mayo del año 2018, es decir, un período de dos (2) años y medio, el monto a percibir por los trabajadores en Venezuela por concepto de Cestaticket socialista ha variado en trece (13) oportunidades, cuatro (4) de ellas por la variación del valor de la Unidad Tributaria, y las restantes nueve (9), por las modificaciones, mediante Decretos presidenciales, en los cuales se ajustó la base de cálculo para el pago del Cestaticket.

Sobre esas variaciones en el tiempo, y su comparación con los montos de Salarios Mínimos vigentes en Venezuela en el mismo período, versa la presente investigación para determinar la bonificación del salario o desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela.

Atinente a este tema, también es importante tener presente el artículo 89 numeral 1 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que 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



---

aportes. 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.

### **Objetivo**

Determinar si con la implementación del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) y sus sucesivas reformas, modificaciones o ajustes, se ha producido la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela.

### **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), Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) y los diversos Decretos contentivos de ajustes del valor de la Unidad Tributaria, los ajustes de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista y los aumentos de salario mínimo. 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.

### **Desarrollo**

De la revisión legal sobre el tema, en el período comprendido entre noviembre de 2015 a mayo de 2018, en materia concerniente al Cestaticket Socialista, tenemos la publicación en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, de



---

trece (13) Decretos, contentivos de ajustes del valor de la Unidad Tributaria y los ajustes de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista, desglosados de la siguiente manera:

**1.-** Gaceta Oficial número 40.846 de fecha 11 de febrero de 2016 en la que aparece publicado el ajuste del valor de la Unidad Tributaria en la cantidad de Bs. 177,00, con vigencia desde el 11/02/2016.

**2.-** Gaceta Oficial número 40.852 de fecha 19 de febrero de 2016 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 2,5 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/03/2016.

**3.-** Gaceta Oficial número 40.893 de fecha 29 de abril de 2016 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 3,5 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/05/2016.

**4.-** Gaceta Oficial número 40.965 de fecha 12 de agosto de 2016 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 8 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/08/2016.

**5.-** Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.269 de fecha 28 de octubre de 2016 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 12 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/11/2016.

**6.-** Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.287 de fecha 24 de febrero de 2017 en la que aparece publicado el ajuste del valor de la Unidad Tributaria en la cantidad de Bs. 300,00, con vigencia desde el 24/02/2017.

**7.-** Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.296 de fecha 02 de mayo de 2017 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket



---

Socialista a 15 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/05/2017.

**8.-** Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.313 de fecha 02 de julio de 2017 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 17 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/07/2017.

**9.-** Gaceta Oficial número 41.231 de fecha 07 de septiembre de 2017 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 21 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/09/2017.

**10.-** Gaceta Oficial número 41.269 de fecha 01 de noviembre de 2017 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 31 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/11/2017.

**11.-** Gaceta Oficial Extraordinaria número 6.354 de fecha 31 de diciembre de 2017 en la que aparece publicado el ajuste de la base de cálculo para el pago del Cestaticket Socialista a 61 Unidades Tributarias por día, a razón de 30 días por mes, vigente a partir 01/01/2018.

**12.-** Gaceta Oficial número 41.351 de fecha 01 de marzo de 2018 en la que aparece publicado el ajuste del valor de la Unidad Tributaria en la cantidad de Bs. 500,00, con vigencia desde el 01/03/2018.

**13.-** Gaceta Oficial número 41.388 de fecha 02 de mayo de 2018 en la que aparece publicado ajuste del valor de la Unidad Tributaria en la cantidad de Bs. 850,00, con vigencia desde el 01/05/2018.

Sobre la base de los 13 precedentes puntos, y como complemento a ellos, en el período entre noviembre de 2015 a mayo de 2018, los montos a percibir por los



trabajadores en Venezuela, por concepto de Cestaticket Socialista, variaron entre Bs. 6.750,00 mensuales a Bs. 1.555.500,00 mensuales. Ver [Tabla 1]

**TABLA 1**

**Histórico del valor del Cestaticket Socialista (Período Nov.15 a May.18)**

Ajustes realizados al Cestaticket Socialista	Fechas	Valor (Bs.) de la Unidad Tributaria	Base de cálculo en U.T.	Valor CestaTicket Diario Bs.	Valor CestaTicket Mensual Bs.
	01/11/2015	150,00	1,5	225,00	<b>6.750,00</b>
Ajuste 1 <sup>(1)</sup>	11/02/2016	177,00	1,5	265,50	<b>7.965,00</b>
Ajuste 2 <sup>(2)</sup>	01/03/2016	177,00	2,5	442,50	<b>13.275,00</b>
Ajuste 3 <sup>(2)</sup>	01/05/2016	177,00	3,5	619,50	<b>18.585,00</b>
Ajuste 4 <sup>(2)</sup>	01/08/2016	177,00	8,0	1.416,00	<b>42.480,00</b>
Ajuste 5 <sup>(2)</sup>	01/11/2016	177,00	12,0	2.124,00	<b>63.720,00</b>
Ajuste 6 <sup>(1)</sup>	24/02/2017	300,00	12,0	3.600,00	<b>108.000,00</b>
Ajuste 7 <sup>(2)</sup>	01/05/2017	300,00	15,0	4.500,00	<b>135.000,00</b>
Ajuste 8 <sup>(2)</sup>	01/07/2017	300,00	17,0	5.100,00	<b>153.000,00</b>
Ajuste 9 <sup>(2)</sup>	01/09/2017	300,00	21,0	6.300,00	<b>189.000,00</b>
Ajuste 10 <sup>(2)</sup>	01/11/2017	300,00	31,0	9.300,00	<b>279.000,00</b>
Ajuste 11 <sup>(2)</sup>	01/01/2018	300,00	61,0	18.300,00	<b>549.000,00</b>
Ajuste 12 <sup>(1)</sup>	01/03/2018	500,00	61,0	30.500,00	<b>915.000,00</b>



Ajuste 13 <sup>(1)</sup>	01/05/2018	850,00	61,0	51.850,00	<b>1.555.500,00</b>
--------------------------	------------	--------	------	-----------	---------------------

Fuente: Estrada 2018

Nota:

(1) : Ajuste del valor de la Unidad Tributaria

(2) : Ajuste de la base de cálculo del Cestaticket Socialista

## Discusión

Además de lo anterior, para la ilustración de la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela, es necesario conocer los montos que por concepto de salario mínimo estuvieron vigentes en el país durante el mismo período comprendido entre noviembre de 2015 a mayo de 2018, y poder realizar entonces la correspondiente comparación y determinar porcentualmente la incidencia salarial del total del ingreso percibido. Ver [Tabla 2]

**TABLA 2**

### **Ingreso Mínimo del Trabajador en Venezuela (Período Nov.15 a May.18)**

Ajustes al Ingreso Mínimo Mensual	Fechas	Total Ingreso Mínimo Mensual	%	Salario Mínimo Mensual Bs.	%	CestaTicket Mensual Bs.	%
	01/11/2015	16.398,18	100,00	9.648,18	<b>58,84</b>	6.750,00	<b>41,16</b>
Ajuste 1 <sup>(1)</sup>	11/02/2016	17.613,18	100,00	9.648,18	<b>54,78</b>	7.965,00	<b>45,22</b>
Ajuste 2 <sup>(2)</sup>	01/03/2016	24.852,81	100,00	11.577,81	<b>46,59</b>	13.275,00	<b>53,41</b>
Ajuste 3 <sup>(2)</sup>	01/05/2016	33.636,15	100,00	15.051,15	<b>44,75</b>	18.585,00	<b>55,25</b>



Ajuste 4 <sup>(1)</sup>	01/08/2016	57.531,15	100,00	15.051,15	<b>26,16</b>	42.480,00	<b>73,84</b>
Ajuste 5 <sup>(3)</sup>	01/09/2016	65.056,73	100,00	22.576,73	<b>34,70</b>	42.480,00	<b>65,30</b>
Ajuste 6 <sup>(2)</sup>	01/11/2016	90.812,10	100,00	27.092,10	<b>29,83</b>	63.720,00	<b>70,17</b>
Ajuste 7 <sup>(3)</sup>	01/01/2017	104.358,15	100,00	40.638,15	<b>38,94</b>	63.720,00	<b>61,06</b>
Ajuste 8 <sup>(1)</sup>	24/02/2017	148.638,15	100,00	40.638,15	<b>27,34</b>	108.000,00	<b>72,66</b>
Ajuste 9 <sup>(2)</sup>	01/05/2017	200.021,04	100,00	65.021,04	<b>32,51</b>	135.000,00	<b>67,49</b>
Ajuste 10 <sup>(2)</sup>	01/07/2017	250.531,56	100,00	97.531,56	<b>38,93</b>	153.000,00	<b>61,07</b>
Ajuste 11 <sup>(2)</sup>	01/09/2017	325.544,18	100,00	136.544,18	<b>41,94</b>	189.000,00	<b>58,06</b>
Ajuste 12 <sup>(2)</sup>	01/11/2017	456.507,44	100,00	177.507,44	<b>38,88</b>	279.000,00	<b>61,12</b>
Ajuste 13 <sup>(2)</sup>	01/01/2018	797.510,41	100,00	248.510,41	<b>31,16</b>	549.000,00	<b>68,84</b>
Ajuste 14 <sup>(3)</sup>	15/02/2018	941.646,46	100,00	392.646,46	<b>41,70</b>	549.000,00	<b>58,30</b>
Ajuste 15 <sup>(1)</sup>	01/03/2018	1.307.646,46	100,00	392.646,46	<b>30,03</b>	915.000,00	<b>69,97</b>



Ajuste 16	15/04/201	2.555.500,0	100,0	1.000.000,0	<b>39,1</b>	1.555.500,0	<b>60,8</b>
(2)	8	0	0	0	<b>3</b>	0	<b>7</b>

Fuente: Estrada 2018

Nota:

(1) : Variación solamente del Cestaticket mensual.

(2) : Variación del Salario mínimo mensual y del Cestaticket mensual.

(3) : Variación solamente del Salario mínimo mensual.

A estos efectos es importante señalar que el ingreso del trabajador en Venezuela, en el período comprendido entre noviembre de 2015 a mayo de 2018, tuvo dieciséis (16) variaciones o ajustes, representadas en unos casos por la variación del valor de la Cestaticket, en otros, por la variación de los montos de Salario mínimo mensual, y en la mayoría de los casos, por la variación simultánea de ambos conceptos.

En las últimas quince (15) de esas dieciséis (16) variaciones o ajustes del ingreso del trabajador, el ingreso por concepto de Cestaticket, que no tiene incidencia salarial, representa más de la mitad del ingreso del trabajador.

Desde el primero de marzo de 2016, y de manera continua hasta la presente fecha, menos del cincuenta por ciento (50%) del ingreso mínimo de los trabajadores en Venezuela, tienen carácter salarial, es decir, menos del cincuenta por ciento (50%) del ingreso mínimo de los trabajadores en Venezuela es considerado para el cálculo y pago de todos sus derechos laborales, tales como, participación en los beneficios o utilidades, vacaciones, recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, y por supuesto, el derecho patrimonial más importantes como son sus prestaciones sociales. De la misma manera, las contribuciones patronales, por ejemplo, a la caja de ahorros, al fondo de jubilaciones y al fondo de ahorro habitacional, serán calculados solo sobre los montos con incidencia laboral.

Para el momento de la presente investigación, mayo de 2018, solo el 39,13% del ingreso del trabajador en Venezuela, tiene carácter salarial.

Al respecto, en el artículo de Aporrea.org titulado "Trabajadores condenan la bonificación del salario" (2017) se expresa que "Es inconcebible que al detrimento del poder adquisitivo de los trabajadores se le sume además la bonificación del salario."



---

En referencia al ingreso por concepto de Cestaticket o bono alimentario, en el trabajo titulado “Tendencia perjudicial para los trabajadores” (2016), se expone: “lo que debería ser apenas un ingreso complementario, es ahora sustancialmente mayor que lo que debería ser el ingreso principal”.

Por otra parte, el trabajo de Econométrica titulado “Bonificación del Salario” deteriora derechos de los trabajadores (2017) señala que “La política oficial se ha concentrado en incrementar lo que se llama el ingreso integral. Esto se ha hecho por la vía de aumentar el peso del ticket de alimentación con respecto al que tiene el salario en el pago final que recibe el trabajador”.

Las consideraciones anteriormente expuestas, son coincidentes en señalar lo dañino y perjudicial para los trabajadores en Venezuela, de que el ingreso por bono alimentario o cestaticket, que no tiene carácter salarial, sea mayor que el ingreso propiamente salarial.

## **Conclusiones**

Desde la entrada en vigencia del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015) y hasta la presente fecha, se ha venido presentando, de manera reiterada, constante y permanente, a lo largo del tiempo, la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela.

Tal hecho repercute negativamente para todos los trabajadores en Venezuela, por cuanto el total de su ingreso mensual, no cuenta para el cálculo y posterior pago de los derechos laborales consagrados constitucional y legalmente en Venezuela.

Más de la mitad de lo percibido mensualmente por el trabajador en Venezuela, representa un beneficio social de carácter no remunerativo, y que está representado por el cestaticket o bono alimentario.

Hoy en Venezuela, el 60,87% del ingreso de sus trabajadores, no tiene carácter o incidencia salarial. Solamente el 39,13% de sus ingresos, es salario.

Además de lo expuesto de manera precedente, es necesario señalar también que 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), ha sido violentado de manera constante y persistente durante los últimos dos (2) años, en lo que se refiere a la composición del ingreso del trabajador en Venezuela.

## Referencias

Ajuste Unidad Tributaria (2016). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.846, febrero 11, 2016.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2016). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.852, febrero 19, 2016.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2016). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.893, abril 29, 2016.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2016). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.965, agosto 12, 2016.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2016). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.269, octubre 28, 2016.

Ajuste Salario Mínimo (2017). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 41.070, enero 09, 2017.

Ajuste Unidad Tributaria (2017). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.287, febrero 24, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2017). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.296, mayo 02, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2017). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.313, julio 02, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2017). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 41.231, septiembre 07, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2017). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 41.269, noviembre 01, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista (2017). *Gaceta Oficial Extraordinaria de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 6.354, diciembre 31, 2017.

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista con ajuste de Unidad Tributaria (2018). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 41.351, marzo 01, 2018.



---

Ajuste Salario Mínimo y Cestaticket Socialista con ajuste de Unidad Tributaria (2018). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 41.387, abril 30, 2018.

Aporrea.org, (2017), Trabajadores condenan la bonificación del salario, [Documento en línea]. Disponible: <https://www.aporrea.org/trabajadores/n304455.html> [Consulta: 2018, Abril 22]

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 del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.773, octubre 23, 2015.

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.

Econométrica, (2017), “Bonificación del Salario” deteriora derechos de los trabajadores, [Documento en línea]. Disponible: <http://www.econometrica.com.ve/blog/bonificacion-del-salario-deteriora-derechos-de-los-trabajadores/> [Consulta: 2018, Abril 22]

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: 2018, Abril 22]

Tribuna Popular, (2016), Tendencia perjudicial para los trabajadores, [Documento en línea]. Disponible: <https://prensapcv.wordpress.com/2016/12/01/tendencia-perjudicial-para-los-trabajadores/> [Consulta: 2018, Abril 22]



---

## CAPITULO 2

# INFLUENCIA DE LA DESALARIZACIÓN DEL INGRESO Y LA HIPERINFLACIÓN, EN LAS PRESTACIONES SOCIALES DEL TRABAJADOR EN VENEZUELA

Luis Rubén Estrada Oropeza

### Introducción

En Venezuela, en materia salarial, y a lo largo de los últimos 5 años, se han producido 22 aumentos de salario mínimo, llevando el salario de la cantidad de Bs. 2.457,02 en mayo de 2013, a la cantidad de Bs. 1.000.000,00 a mayo de 2018. Simultáneamente, y durante ese mismo período, el beneficio del bono alimentario, conocido como cestaticket, ha variado en 18 oportunidades, pasando de la cantidad de Bs. 1.177,00 en mayo de 2013 a la cantidad de Bs. 1.555.500,00 en mayo de 2018. Además del número de aumentos y los montos incrementados por ambos conceptos en ese período de 5 años, llama la atención que, desde marzo de 2016, el monto a percibir el trabajador por bono alimentario o cestaticket, que es un beneficio social carente de incidencia salarial, es porcentualmente mayor que lo percibido por el trabajador por concepto de salario mínimo, produciéndose durante los últimos 27 meses, la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela. Para mayo de 2018, del ingreso mínimo del trabajador en Venezuela, solo el 39,13% es salario.

Por otro lado, en Venezuela se ha producido también un proceso inflacionario, que a la fecha cumple con los elementos para catalogarlo de Hiperinflación. El Banco Central de Venezuela dejó de publicar, desde diciembre de 2015, las cifras sobre el índice nacional de precios al consumidor (INPC) como elemento medidor de la inflación. Ante ese ocultamiento de cifras, la Asamblea Nacional asumió ese rol. El diputado Rafael Guzmán, presidente de la Comisión Permanente de Finanzas y Desarrollo Económico de la Asamblea Nacional, indicó el 7 de mayo de 2018 que “la tasa de inflación de abril se ubicó en 80,1%”, y añadió además que “la inflación acumulada en lo que va del año 2018 se ubicó en 897,2% y que lo acumulado desde



---

abril 2017 al mismo mes que corre alcanzó 13.779%”. En fecha anterior se había informado que la inflación acumulada del año 2017 fue de 2.616%.

Ante ese panorama, puede decirse que el ingreso del trabajador se ha incrementado a lo largo del tiempo, sin embargo, su poder adquisitivo, a la fecha, ha disminuido enormemente, al extremo de hablarse de una caída del poder adquisitivo del venezolano, sin precedentes históricos.

Las dos situaciones anteriores, desalarización del ingreso y la hiperinflación, han influido también en los derechos laborales de carácter patrimonial, afectando incluso, al más importante de ellos, como lo son las prestaciones sociales. Prestaciones Sociales consagradas constitucional y legalmente como una recompensa a su antigüedad en el servicio, e incluso como un auxilio de cesantía. Los montos a percibir los trabajadores por este concepto, carecen también hoy de poder adquisitivo, si se compara, por ejemplo, con el derecho que la Ley otorga al trabajador de solicitar anticipos de hasta un 75% de lo depositado como garantía de sus prestaciones sociales, para satisfacer obligaciones derivadas de la construcción, adquisición, mejora o reparación de vivienda para él y su familia. Hoy eso no es posible.

## **Objetivo**

Determinar la influencia que tiene la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela, por una parte, y el proceso inflacionario que se vive en el país, por la otra, en las prestaciones sociales de los trabajadores en Venezuela.

## **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 el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015). De la misma manera, la revisión y análisis de



---

trabajos e informes de investigación vinculados con el tema, y textos contentivos de doctrina.

## **Desarrollo**

### **Desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela**

De la revisión legal sobre el tema, y para el presente mes de mayo de 2018, el ingreso mínimo mensual del trabajador en Venezuela, es la cantidad de dos millones quinientos cincuenta y cinco mil quinientos bolívares exactos (Bs. 2.555.500,00). La referida cantidad de dinero deriva de dos (2) conceptos: 1) un concepto eminentemente salarial como lo es el salario mínimo en Venezuela, en la cantidad de un millón de bolívares (Bs. 1.000.000,00); y 2) un concepto eminentemente social de carácter no salarial como lo es el beneficio de bono de alimentación, llamado cestaticket socialista, en la cantidad de un millón quinientos cincuenta y cinco mil quinientos bolívares (Bs. 1.555.500,00).

El Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en lo referente al salario base para el cálculo y posterior pago de las prestaciones sociales, establece en su artículo 122:

**Artículo 122.** El salario base para el cálculo de lo que corresponda al trabajador y trabajadora por concepto de prestaciones sociales, y de indemnizaciones por motivo de la terminación de la relación de trabajo, será el último salario devengado, calculado de manera que integre todos los conceptos salariales percibidos por el trabajador o trabajadora...

Por su parte, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015), establece en el último párrafo de su artículo 7, lo siguiente:

**Artículo 7.** ... El beneficio contemplado en este Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley no será considerado como salario, de conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras ...



Y en los mismos términos, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), establece en su artículo 105, numeral 2, lo siguiente:

**Artículo 105.** Se entienden como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

**2.** El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la materia.

En base a lo anterior, del ingreso mínimo actual del trabajador en Venezuela, apenas el treinta y nueve punto trece por ciento (39,13%) del mismo, es salario, base para el cálculo y posterior pago de sus Prestaciones Sociales y demás derechos laborales.

Al respecto, Caribas, (2018) en su artículo: Prestaciones Sociales e Inflación, afirmó que “Debido a que el problema inflacionario se ha acelerado desde el año 1999 sin interrupción y según los economistas entramos en hiperinflación, el Gobierno regresó a la vieja fórmula de des-salarizar los ingresos mediante la obligación para el empleador de pagar un bono alimentario que obviamente ha ido creciendo para intentar compensar la pérdida del poder adquisitivo del trabajador, sin que tal ingreso impactara en la antigüedad.”

## **Hiperinflación**

Además de lo expuesto de manera precedente, nos encontramos en Venezuela en un proceso inflacionario, que se ha incrementado de los últimos años a la presente fecha, hoy con características de hiperinflación, sumiendo a la población venezolana en una grave y profunda crisis económica y social.

El Banco Central de Venezuela, ente encargado de compilar y publicar las cifras conocidas como “Índice Nacional de Precios al Consumidor”, desde diciembre de 2015, asumió una conducta de ocultamiento de las cifras de precios y de medición de inflación. Basado en esa carencia e incumplimiento de la Ley, la Asamblea



Nacional creó el “Índice Nacional de Precios al Consumidor de la Asamblea Nacional” (INPCAN), como indicador estadístico en esa materia.

A la fecha de la presente investigación, los datos del Índice Nacional de Precios al Consumidor de la Asamblea Nacional (INPCAN), según cuadro informativo de fecha 07/05/2018, emanado de la Asamblea Nacional, son los siguientes: la tasa de inflación del mes de abril de 2018 es 80,1%, la tasa de inflación acumulada en el año 2018 (enero a abril) es de 897,2%, y la tasa de inflación anualizada abril 2017-2018 es de 13.779%. La inflación anualizada del año 2017 es de 2.683,7%.

Según informe del CENDAS-FVM fechado 17/04/2018, el precio de la Canasta Alimentaria Familiar -CAF- de marzo de 2018 se ubicó en Bs. 52.043.223,28, que fue equivalente a 132,54 salarios mínimos de ese momento (Bs. 392.646,46); y a 39,80 ingresos mínimos de ese momento (Bs. 1.307.646,46). Para la presente fecha, el precio de esa Canasta Alimentaria Familiar -CAF- de marzo de 2018, es equivalente a 52,04 salarios mínimos de mayo 2018 (Bs. 1.000.000,00); y a 20,37 ingresos mínimos de mayo de 2018 (Bs. 2.555.500,00).

## **Prestaciones Sociales**

Las prestaciones sociales es el derecho patrimonial más importante del trabajador en Venezuela. Un derecho basado en la antigüedad en el empleo.

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.

Por su parte, el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su artículo 141 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.

### **Discusión**

A pesar de lo expresado en el artículo 141 del Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), el sistema de prestaciones sociales en Venezuela tiene un sistema de cálculo dual.

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. (Estrada, 2015, p.638)

Del resultado de ambos sistemas de cálculo, se pagará al trabajador el monto que resulte mayor. Con motivo de la frecuencia con que se han producido los aumentos de salario mínimo, llegando incluso a producirse, durante el último año, cada 2 meses, el sistema que resultará más favorable al trabajador, será el sistema llamado retroactivo consagrado en el literal C del artículo 142 el Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), que establece un método sencillo de cálculo consistente en treinta (30) días de salario por cada año de servicio o fracción superior a los seis (6) meses, multiplicado por el último salario devengado por el trabajador.

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. (Estrada, 2015, p.642)

Para la ilustración del monto a percibir por prestaciones sociales, se presenta la hipótesis de diez (10) casos o trabajadores, con una antigüedad en su empleo que va de un (1) año a diez (10) años, concluidas todas en mayo de 2018. Cada 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 1]

**TABLA 1**

**Prestaciones Sociales a mayo de 2018 de 10 casos durante 10 años**

Antigüedad del trabajador en el empleo	Total Ingreso Diario (1)	Salario Diario Normal (2)	Salario Diario Integral (3)	Número días Art. 142-C LOTTT (4)	Total Prestaciones Sociales (5)
Caso 1   1 año	85.183,33	33.333,33	37.592,59	30	1.127.777,67
Caso 2   2 años	85.183,33	33.333,33	37.685,18	60	2.261.110,89
Caso 3   3 años	85.183,33	33.333,33	37.777,77	90	3.399.999,66
Caso 4   4 años	85.183,33	33.333,33	37.870,37	120	4.544.443,99
Caso 5   5 años	85.183,33	33.333,33	37.962,96	150	5.694.443,88
Caso 6   6 años	85.183,33	33.333,33	38.055,55	180	6.849.999,32
Caso 7   7 años	85.183,33	33.333,33	38.148,14	210	8.011.110,31
Caso 8   8 años	85.183,33	33.333,33	38.240,74	240	9.177.776,86



Caso 9	9 años	85.183,33	33.333,33	38.333,33	270	10.349.998,97
Caso 10	10 años	85.183,33	33.333,33	38.425,92	300	11.527.776,63

Fuente: Estrada 2018

Nota:

- (1) : Total Ingreso Diario: Salario mínimo mensual más Cestaticket, dividido entre 30 días.
- (2) : Total Salario Normal: Salario mínimo mensual, dividido entre 30 días.
- (3) : Total Salario Integral: Salario normal diarios más conceptos del artículo 104 LOTT
- (4) : Número de días de acuerdo al tiempo de servicio del trabajador (Art. 142-C LOTT)
- (5) : Total de Prestaciones Sociales: Salario integral diario multiplicado por el número de días (de acuerdo a su antigüedad) del Art. 142-C LOTT

Allí, el último ingreso diario del trabajador es la cantidad de Bs. 85.183,33, treintava parte de ingreso mensual de la cantidad de Bs. 2.555.500,00, representado por el cestaticket en Bs. 1.555.500,00 y salario mínimo en Bs. 1.000.000,00. Pero de ese ingreso total del trabajador, es solo la cantidad de Bs. 1.000.000,00 mensual, que llevado a salario diario es la cantidad de Bs. 33.333,33, el que será considerado para el cálculo de las prestaciones sociales con el añadido de conceptos establecidos en el artículo 104 de Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), y que en el presente caso será la incidencia diaria de las utilidades y bono vacacional, cuyo monto varía desde Bs. 37.592,59 diarios hasta Bs. 38.425,92 diarios, de acuerdo a la antigüedad que tenga el trabajador en su empleo para el momento de la finalización de la relación de trabajo, por concepto de salario integral diario. Dichos montos salariales al multiplicarse por el número de días que corresponda de acuerdo al artículo 142-C ejusdem, que van desde 30 días hasta 300 días, dará el monto que por prestaciones sociales le corresponde a cada trabajador. En la hipótesis expuesta, los montos por prestaciones sociales que le corresponden variarán para cada trabajador, desde Bs. 1.127.777,67 con una antigüedad de un (1) año, hasta Bs. 11.527.776,63 con una antigüedad de diez (10) años.

Pues bien, considerando el informe del CENDAS-FVM fechado 17/04/2018, en el que se ubicó en Bs. 52.043.223,28 el precio de la Canasta Alimentaria Familiar - CAF- para el pasado mes de marzo de 2018, los trabajadores en los 10 casos



planteados, requerirían de: 46,15 montos de prestaciones sociales, el trabajador con un (1) año de antigüedad en su empleo, y de 4,51 montos de prestaciones sociales, el trabajador con diez (10) años de antigüedad en su empleo. Ver [Tabla 2]

**TABLA 2**

**Total de Prestaciones Sociales y su relación de Salarios mínimos, Ingresos mínimos y CAF Marzo 2018**

Antigüedad del trabajador en el empleo		Total Prestaciones Sociales (1)	Equivalencia en Salarios Mínimos (2)	Equivalencia en Ingresos Mínimos (3)	P.S. requeridas para -CAF-marzo 2018 (4)
Caso 1	1 año	1.127.777,67	1,13	0,44	46,15
Caso 2	2 años	2.261.110,89	2,26	0,88	23,02
Caso 3	3 años	3.399.999,66	3,40	1,33	15,31
Caso 4	4 años	4.544.443,99	4,54	1,78	11,45
Caso 5	5 años	5.694.443,88	5,69	2,23	9,14
Caso 6	6 años	6.849.999,32	6,85	2,68	7,60
Caso 7	7 años	8.011.110,31	8,01	3,13	6,50
Caso 8	8 años	9.177.776,86	9,18	3,59	5,67
Caso 9	9 años	10.349.998,97	10,35	4,05	5,03
Caso 10	10 años	11.527.776,63	11,53	4,51	4,51

Fuente: Estrada 2018

Nota:

(1) : Total de Prestaciones Sociales del trabajador en base a cada año de servicios prestados

(2) : Equivalencia de las Prestaciones Sociales con respecto al Salario mínimo mensual del trabajador para mayo 2018



- 
- (3) : Equivalencia de las Prestaciones Sociales con respecto al Ingreso mínimo mensual del trabajador para mayo 2018
- (4) : Números de Prestaciones Sociales requeridos para adquirir la Canasta Alimentaria Familiar -CAF- del mes de marzo de 2018, en base al Informe CENDAS-FVM del 17/04/2018

Allí también se observa que la equivalencia de los montos a percibir por prestaciones sociales con respecto a los montos de salarios mínimos mensuales, van de 1,13 con un (1) año de antigüedad en su empleo, a 11,53 con diez (10) años de antigüedad en su empleo. De la misma manera, la equivalencia de los montos a percibir por prestaciones sociales con respecto al total del monto de ingreso mínimo mensual, va de 0,44 con un (1) año de antigüedad en su empleo, a 4,51 con diez (10) años de antigüedad en su empleo. De ese último resultado se constata que el trabajador, durante los dos (2) primeros años de antigüedad, cobra por prestaciones sociales mucho menos que lo que percibiría por ingreso mínimo mensual.

## **Conclusiones**

Dos (2) factores han sido suficientes para destruir el derecho patrimonial más importante de los trabajadores en Venezuela: sus Prestaciones Sociales. Por una parte, una política continua y reiterada a lo largo de tiempo destinada a la desalarización del ingreso del trabajador en Venezuela, en donde hoy, el 60,89% del ingreso no tiene carácter salarial, y por lo tanto, no cuenta para el cálculo de los derechos de los trabajadores consagrados constitucional y legalmente en Venezuela, entre ellos, las Prestaciones Sociales. Por otra parte, Venezuela está sumida en un proceso hiperinflacionario, sin precedentes en su historia, el cual ha anulado por completo el poder de compra del trabajador en Venezuela.

Como ha podido observarse, el monto de las prestaciones sociales de un trabajador en Venezuela con ingreso mínimo y una antigüedad de diez (10) años, no alcanzan hoy para adquirir la Cesta Alimentaria Familiar del mes de marzo de 2018, requiriéndose 4,51 veces ese monto para poder cubrirla. Para mayo de 2018, con ese monto quizás solo se podría adquirir un kilo de carne de res, un pollo, un kilo de queso, un kilo de arroz, un kilo de pasta, un kilo de azúcar, medio kilo de café y un cartón de huevos de gallina, cuando la propia Ley laboral, prevé como causas para



solicitar anticipos de prestaciones sociales, las de “adquirir”, o “construir”, o “mejorar”, o “reparar” su vivienda y la de su grupo familiar. Hoy esos dineros son destinados para cubrir el costo de alimentos, entre otras necesidades básicas.

Al respecto, López, (2018) en su artículo: Maduro acabó con las Prestaciones Sociales: Inflación + Bonificación, afirmó que “Hay dos elementos que vienen destruyendo las prestaciones sociales de los trabajadores en los últimos años: la hiperinflación y la bonificación del salario que implementa el gobierno de Nicolás Maduro.”

Hoy las Prestaciones en Venezuela están pulverizadas y destruidas, sin ningún poder de compra. Lo paradójico es que tal hecho haya ocurrido en un gobierno que se dice socialista, pero en realidad lo que ha generado es hambre, miseria y pobreza para el pueblo de Venezuela, y a sus trabajadores.

## Referencias

- Asamblea Nacional (2018, Mayo 7), “Índice Nacional de Precios al Consumidor Asamblea Nacional”, [Documento en línea]. Disponible: <http://comisiones.an.gob.ve/admin/views/archivos/IMG-20180507-WA0015.jpg> [Consulta: 2018, Mayo 7]
- Caribas, A., (2018, Enero 7), *Prestaciones Sociales e Inflación*, [Documento en línea]. Disponible: <http://www.finanzasdigital.com/2018/01/prestaciones-sociales-e-inflacion/> [Consulta: 2018, Abril 30]
- Cendas: Canasta Alimentaria Familiar de marzo 2018 se ubicó en 52.043.223,28 bolívares (2018, Abril 17) [Documento en línea]. Disponible: <http://www.finanzasdigital.com/2018/04/cendas-canasta-alimentaria-familiar-de-marzo-2018-se-ubico-en-52-043-22328-bolivares-bs-14-525-31115-387/> [Consulta: 2018, Abril 30]
- 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 del Cestaticket Socialista para los Trabajadores y Trabajadoras (2015). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, N° 40.773, octubre 23, 2015.



---

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.

Estrada O., Luis (2016). Aplicabilidad del principio de progresividad de los derechos laborales en las prestaciones sociales de los trabajadores. *Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro*. Tomo II. (pp. 635-645). [Documento en línea]. Disponible: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/6262/1/9789802336173.pdf> [Consulta: 2018, Abril 30]

Guzmán, R. (2018, Mayo 7), “*Tasa de inflación mensual en abril 2018: 80,1%*”, [Documento en línea]. Disponible: <http://www.finanzasdigital.com/2018/05/an-tasa-de-inflacion-mensual-en-abril-2018-801> [Consulta: 2018, Mayo 7]

López S., R., (2018, Marzo 6), *Maduro acabó con las Prestaciones Sociales: Inflación + Bonificación*, [Documento en línea]. Disponible: <https://www.aporrea.org/trabajadores/a260221.html> [Consulta: 2018, Abril 30]



---

## CAPITULO 3

### ESTUDIO DE LAS CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

#### DOCENTE: Una mirada desde la promoción del Trabajo Decente

Yomar Bracho Díaz

#### **Introducción**

El producto que a continuación se ofrece se encuentra enmarcado dentro de los objetivos del desarrollo sostenible 2030 propuesto por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) en el año 2015. En el citado documento se advierte el avenimiento de los 193 Estados miembros pertenecientes a dicha organización, respecto a la necesidad de "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos" (ONU 2016, Objetivo 8)

Es precisamente en este contexto donde surge la necesidad de abordar el estudio de las condiciones y medio ambiente de trabajo de los docentes en Venezuela, en virtud, a que las investigaciones sobre estos tópicos son de data reciente y muy exiguas, se estima que el presente estudio permite en el contexto académico y científico, ampliar las perspectivas que se tienen sobre el mismo. En este orden de ideas la Oficina Regional de Educación Para América Latina y el Caribe OREALC/UNESCO (2005: 16) considera que:

Los pocos estudios latinoamericanos disponibles sobre el tema...representa una voz de alarma para el sistema educativo y la sociedad en su conjunto debido a que ofrece hallazgos múltiples, en particular relacionados con la afección de la salud mental...y una variedad de enfermedades psicosomáticas diagnosticadas y percibidas.

Esta posición conduce a repensar el paradigma clásico contemporáneo respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo de los profesores, al reducir esto último a lo meramente salarial. Ignorando otros aspectos, que integran, influyen y determinan las condiciones y medio ambiente de trabajo y el mismo desempeño.



---

En este orden de ideas el examen en cuestión, inaugura un tiempo más humano en el proceso productivo y en sus relaciones, debido a que los actores del hecho productivo, se han percatado de la trascendencia que tiene el mismo, para la vida y la salud de los operarios. Sin estos últimos, sería imposible la existencia de las organizaciones, independientemente de su naturaleza. En descargo de lo afirmado, Neffa (1998: 6) sostiene que:

Dentro del sector empresarial es creciente el número de jefes...que han percibido los efectos económicos negativos que tienen las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, así como los conflictos laborales que pueden originarse en las mismas, mientras el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo va siendo reconocido como la condición necesaria para mejorar la calidad, incrementar la productividad, reducir el ausentismo y la rotación.

Es por ello que, asegurar adecuadas condiciones y medio ambiente de trabajo, apareja proventos existenciales y crematísticos, donde se benefician los trabajadores en su conjunto y los empleadores, además del resto de los usuarios de bienes o servicios, que es la sociedad en general.

En la actualidad, a nivel mundial son usuales las demandas del sector magisterial por alcanzar condiciones dignas en materia salarial y medio ambiental, revistiendo dichos petitorios, hechos de carácter público, notorios y comunicacionales. Por cuanto las informaciones de los docentes en situación de conflicto, paro o huelga, según Ramírez (2006:120) “cubren con frecuencia las primeras páginas de los diarios de las naciones ricas, pobres, laicas, religiosas, con regímenes militares, democráticos o monárquicos.”

América Latina no es ajena a esta dinámica, de eso da cuenta la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) institución, que entre los años 1999-2000, elaboró estudios *in loco* atestiguando, de acuerdo a Ramírez (2006: 121), “las deplorables condiciones de los enseñantes de la región a través de los informes que periódicamente presentan a la consideración de los países que la integran.” Ahora bien, en Venezuela al igual que en el resto de las naciones que conforman América Latina, el Estado venezolano como



---

empleador o patrono ha mantenido históricamente una mora o deuda, en materia de condiciones y medio ambiente de trabajo, con el magisterio venezolano, cuyos miembros han venido realizando su labor pedagógica, en instituciones insalubres e inseguras.

Aunado a ello, se encuentra a un profesional, que no cuenta con un sistema de seguridad social eficiente, óptimo, que ampare al docente y su familia, de cualquier situación perniciosa, que lo coloque en un estado de vulnerabilidad, o aqueje su salud física y mental, su calidad de vida y desarrollo personal.

En consecuencia, la perspectiva teleológica de la presente investigación propende a interpelar las concepciones relacionadas con los niveles de conciencia, compromiso, organización, solidaridad y justicia que se asocian a las condiciones y medio ambiente de trabajo, bajo las cuales se realiza la acción docente.

### **Perspectiva humana y divina sobre las condiciones y medio ambiente de trabajo**

Las condiciones y medio ambiente de trabajo, como la gran mayoría de las categorías sociales, resulta difícil definirla, en virtud a que los investigadores que se han dado a la tarea de indagar de forma seria y sistemática esta materia, no han logrado un consenso en cuanto a su significancia. Se estima, que la actividad investigativa - científica sobre este aspecto del proceso productivo se inicia aproximadamente, hacia la década de los setenta del siglo XX pasado. Coincidiendo, precisamente con la crisis y debacle del modelo de producción y desarrollo taylorista – fordista.

Sin embargo, en el desarrollo de la pesquisa se pudo determinar la existencia de un documento elaborado en las postrimerías del siglo XIX que da cuenta de la preocupación social en materia de condiciones de trabajo. Dicho documento es la Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII. Sobre la Condición de los Obreros, (1891: 12). En ella se consagra, entre otras tantas cosas, que:

...el salario no debe ser en manera alguna insuficiente para alimentar a un obrero frugal y morigerado. Por tanto, si el obrero, obligado por la necesidad o acosado por el miedo a un



---

mal mayor, acepta, aun no queriéndola, una condición más dura, porque la imponen el patrono o el empresario, esto es ciertamente soportar una violencia, contra la cual reclama la justicia...estas y otras cuestiones semejantes, como el número de horas de la jornada laboral..., así como las precauciones con que se haya de velar por la salud, especialmente en los lugares de trabajo...(Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII. Sobre la Condición de los Obreros. 1891: p.12-13).

La cita transcrita permite advertir que la visión respecto al trabajo en ese tiempo histórico, asume al salario, las horas de labor y las medidas de higiene como elementos constitutivos de las condiciones de trabajo. De esta suerte, la puja mantenida por patronos y obreros, el capital y el trabajo, por reivindicaciones salariales, sanitarias, higiénicas, medio ambientales, condiciones de trabajo, entre muchas otras, ha constituido históricamente un punto de honor para los operarios todavía pendiente.

En efecto puede afirmarse que las condiciones de trabajo dignas, humanas, adecuadas, en la contemporaneidad, representan todavía una aspiración de la clase trabajadora ecuménica, muy a pesar del longevo anhelo contenido en la carta pontificia antes referenciada.

### **Propuestas conceptuales sobre condiciones y medio ambiente de trabajo**

Respecto a las condiciones de trabajo, puede decirse en lenguaje llano, que toda condición tiene que ver con la naturaleza, situación o estado en que se encuentra una cosa. Sin embargo, existe un cuerpo doctrinario que se aproxima de manera específica al tema, el cual se presenta a continuación. De acuerdo a Capón (1999: 95), las condiciones y medio ambiente de trabajo son "todos los elementos reales que inciden directa o indirectamente en la salud de los trabajadores: constituyen un conjunto que obra en la realidad concreta de la situación laboral." Esta postura permite inferir, que las mismas están constituidas por un cúmulo de factores que se relacionan, determinan e influyen de manera recíproca. Provocando una situación laboral que impacta, positiva o negativamente, en el bienestar de los trabajadores



---

A criterio de la OREALC/UNESCO (2005: 16), las condiciones de trabajo se conciben “como el amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales y físicos en los cuales laboran los docentes.” Esta posición, sugiere que cada contexto, donde los docentes despliegan su accionar, es único, pues está determinado e influido por sus propias especificidades ontológicas, societales y físicas.

En consecuencia, las condiciones de trabajo varían de acuerdo a cada escenario, área o sector. Debido a que se parte de la premisa, de que estas no se generan espontáneamente, sino que son fruto de la interacción dialéctica de las dimensiones antes señaladas.

Para la Organización Internacional del Trabajo (2011: 4) “una condición de trabajo es cualquier característica que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos; y cabe enmarcarlas junto a las condiciones de empleo y las condiciones de vida.”

Esta propuesta, constituye y representa la concepción tradicional y conservadora de la condición del trabajo. Por cuanto a que la misma queda agotada o reducida al aspecto salarial, la seguridad y la higiene en las organizaciones. Desconociéndose, que existe una gama de factores tan trascendentales como los enunciados antes, entre los que se cuenta, por ejemplo, la organización del trabajo y su contenido, sólo por nombrar algunos.

Es pertinente advertir, que “las condiciones y medio ambiente de trabajo varían considerablemente, según sea el sector o la rama de la actividad económica...” (Neffa, 1988: 6) En razón de ello, puede afirmarse, que las condiciones y medio ambiente de trabajo es un producto diacrónico y dialéctico; es decir, surgen como expresión de un contexto político, económico, social y cultural determinado, interrelacionados e interdependientes.

De tal modo, las configuraciones que adquieren las condiciones y medio ambiente de trabajo, se generan a partir de un proceso histórico y no de una manera natural. En este sentido, es pertinente realizar dos acotaciones, que permiten ilustrar la idea antes expuesta:



---

En primer lugar, según la Organización Internacional del Trabajo (2011: 2) “la pobreza está relacionada también con las condiciones de trabajo; las personas pobres son más vulnerables a peligros y riesgos para la salud por condiciones de trabajo inseguras y poca accesibilidad de servicios de atención, promoción y prevención.” Porque la misma condición de menester, aunado a un mercado laboral contraído, obliga al individuo humano a aceptar condiciones de trabajo leoninas, injustas e inhumanas.

En segundo lugar, de acuerdo a (Nogareda y Piqué, 2000: 6) “el logro en la calidad en las condiciones de trabajo o calidad de vida laboral es una función gerencial, que debe ser gestionada con el mismo rigor y las mismas estrategias que otras funciones empresariales”. Debido a que, en la actualidad, se reconoce que garantizar adecuadas condiciones de trabajo, constituye un activo organizacional que genera dividendos, tangibles e intangibles para los establecimientos.

### **Principios básicos de las condiciones y medio ambiente de trabajo**

La relación de este cuerpo de principios, pone de relieve las expectativas o aspiraciones más sentidas y elementales que tiene el colectivo de trabajadores y la sociedad en su conjunto, respecto a las condiciones y medio ambiente de trabajo.

De acuerdo a (Nicolaci 2008: 38) estos principios son:

- El mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo, que constituye el elemento esencial en la formación de la justicia social.
- El trabajo debe realizarse en un medio ambiente seguro y salubre.
- Las condiciones de trabajo deben ser compatibles con el bienestar y la dignidad humana de los trabajadores.
- El trabajo debe ofrecer al trabajador posibilidades reales de realizarse, de desarrollo de su persona y de servir a la sociedad (motivación).
- Debe considerarse las posibilidades económicas al adoptar medidas específicas con miras a mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo. No deberá permitirse que a causa de las dificultades económicas se descuide la protección. Deberá ponerse de relieve que el mejoramiento de las condiciones y



---

medio ambiente de trabajo contribuye al desarrollo nacional y las mismas influyen en la calidad y cantidad de la producción.

- Un enfoque global y multidisciplinario es esencial para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo.

Esta relación de principios aportada no queda agotada, en virtud a que los mismos marchan de manera aparejada con las conquistas progresivas de derechos y beneficios que pudieran alcanzar el movimiento de los trabajadores.

### **Perspectivas sobre las condiciones de la labor docente**

Sin lugar a duda, la labor docente está adscrita a aquella modalidad de trabajo estimada como intelectual. Esta forma de ejecución adquirió formal reconocimiento y eficacia en el mundo jurídico legal en Venezuela, con la promulgación y entrada en vigencia en el año 1990 de la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), hoy día derogada. En su momento, este instrumento legal identificó e instituyó, en el Capítulo VIII de dicha ley, el trabajo intelectual en los términos siguientes: Del trabajo de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales. El despliegue de este capítulo se efectuó a través de su único artículo, el 374, de la siguiente forma: “El Ejecutivo Nacional...establecerá las condiciones y modalidades especiales para la protección de los actores, músicos, folkloristas y demás trabajadores intelectuales y culturales en razón de su especialidad.”

Como se aprecia, el legislador patrio expresó su deseo de salvaguardar los intereses y derechos de estos trabajadores a través de una legislación especial. Sin embargo, no desarrolló el dispositivo que se comenta en aras de cristalizar el amparo invocado, al quedar en su mera enunciación.

Con la entrada en vigencia, en el año 2012 de la actual Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Los Trabajadores (LOTTT), se observa que este decreto-ley proscribió el reconocimiento del trabajo intelectual y de manera concomitante de la labor docente. Debido a que el capítulo que regula las modalidades especiales de trabajo se redactó de la forma que se presenta: Capítulo VII De Los Trabajadores y Trabajadoras Culturales. Este hecho constituye, a juicio del investigador, un grave retroceso y un desconocimiento flagrante al principio de la intangibilidad y



---

progresividad de los derechos y beneficios laborales. La violación e incorporación consciente e intencional de este vacío legal por parte del Ejecutivo Nacional, incrementa la fragilidad y la precarización de las condiciones de trabajo del magisterio venezolano, por cuanto se pierde la certidumbre de cuál es el régimen laboral aplicable, tan necesario para regular todo lo relativo a forma de ingreso al servicio docente, sistema de remuneración y demás beneficios contractuales, ascensos, jubilaciones, entre otros tantos aspectos necesarios para el aseguramiento del bienestar de los educadores y su grupo familiar.

El estudio acerca de las condiciones de trabajo de los profesionales del magisterio, representa para (OREAL/UNESCO, 2005:) un “amplio escenario donde convergen un conjunto de dimensiones sociales, personales, físicas en la cuales laboran los docentes”, que aunadas a la dimensión profesionista, hacen de la labor docente, un hecho también complejo, por la multiplicidad de tareas, roles y exigencias que debe asumir este ser humano en el diario quehacer. Que demandan en él, no sólo el cumplimiento de una carga horaria corriente de trabajo de ocho horas, donde el maestro sólo dispone de cinco a quince minutos para el descanso durante éste, sino la inversión de muchas horas extras de labor. Plustrabajo “que se impone al sujeto, ya sea invadiendo el tiempo libre, el espacio familiar y personal, sin valorarlos, ni menos remunerarlo”. (Parra, 2005: 140)

Por lo tanto, resulta insoslayable no considerar, que la exigencia y desarrollo de las mismas, no provoquen un resquebrajamiento en el bienestar físico y mental del maestro. Porque se está, ante un ser humano, un profesional, que se alimenta a deshora, duerme muy poco, no se recrea, está cargado de estrés negativo, por el mismo plustrabajo. Entre muchos otros aspectos, que conforman un portafolio de riesgos para la salud de éste.

Lo cual trae aparejado, por motivos ajenos a su voluntad, el ausentismo laboral, la desmotivación, la fatiga, la insatisfacción, el burnout, entre otros aspectos. En consecuencia, los docentes de manera apostólica, han asumido un fardo, obligado por las circunstancias socioeconómicas, o como mejor lo expresan (Escalona y Col, 2007: 18) “una pesada carga laboral, donde no sólo se involucra las exigencias de la formación; es decir una calificación específica, sino, además, condiciones



personales particulares para afrontar situaciones, que se generan en el entorno de trabajo, ajenas a la profesión”.

Por tal motivo, se estima que no se puede reducir al profesional de la enseñanza, a ser considerado un mero trabajador, que cumple con un trabajo prescrito y rutinario, ajeno a cualquier cualificación para su ejercicio. Es por ello que, cuando se modifican en el ámbito magisterial “las condiciones de trabajo...es previsible esperar cambios en los indicadores de la salud del docente”. (Esteve, 2005: 127)

### **Conclusión**

Las condiciones como el medio ambiente de trabajo, representan nociones bien complicadas que, en el camino de su satisfacción, constituyen un gran desafío al intelecto humano debido a que demanda un diálogo interdisciplinario y audaz, para la mejor aproximación en la comprensión de estos conceptos. .

Entretanto, las condiciones y medio ambiente de trabajo, representan un conjunto de factores, elementos o situaciones, de diversa índole, que se interrelacionan dialécticamente y dan forma y definición a estas. Porque, dependiendo de la manera cómo se configuren y conjuguen los factores constitutivos de las condiciones y medio ambiente de trabajo, en un lugar y tiempo determinado, los particulares y la sociedad en general, los asimilará como perniciosos o benéficos. Apreensión que dependerá del grado de desarrollo social, económico, político y cultural de una nación.

De tal forma, el abordaje, de las condiciones y medio ambiente laboral del personal docente, parte del principio, que cuando estas no son adecuadamente atendidas, además de lesionar derechos humanos fundamentales, pueden provocar situaciones de tensión y/o conflictos entre los empleadores y los trabajadores, incidentes y accidentes laborales y la generación de enfermedades ocupacionales.

### **Referencias**

- Capón, R. (1999) Derecho del Trabajo. Librería Editora Platense. Argentina.  
Carta Encíclica Rerum Novarum del Sumo Pontífice León XIII. Sobre la Condición de los Obreros. Edición Vaticana. (1891) Documento en Línea Disponible en: WWW.



- statveritas.com/Magisterio%20de%20la%20Iglesia/CARTA\_ENCICLICA\_RE  
RUM\_NOVARUN\_(VATICANA).pdf
- Escalona, E.; Sánchez, L y González, M. (2007) Estrategias Participativas en la Identificación de la Carga de Trabajo y Problemas de Salud en Docentes de Escuelas Primarias. Revista Salud de los Trabajadores. Volumen 15, Nº 1. Instituto de Altos Estudios de la Salud.
- Esteve, J. (2005) Bienestar y Salud Docente. Rev PRELAC nº1.116-133. Disponible en: [http://www. Unesco.cl](http://www.Unesco.cl). Consulta 18/11/2016
- Ley Orgánica del Trabajo (1990) Colección Códigos Comentados. Legis. Bogotá - Colombia.
- Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y los Trabajadores (2012) Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nº 6.076 Extraordinario – Fecha: 07 de mayo de 2012. Eduven. Caracas – Venezuela
- Neffa, J. (1988) ¿Qué son las Condiciones y el Medio Ambiente de Trabajo? Propuesta para una Nueva Perspectiva. Área de Estudio e Investigación en Ciencias Sociales del Trabajo. Editorial HVMANITAS. Argentina.
- Neffa, J. (1998) Los Paradigmas Productivos Taylorista y Fordista y su Crisis. Buenos Aires. LUMEN-HUMANITAS.
- Nicolaci, M. (2008) Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. HOLOGRAMÁTICA. Facultad de Ciencias Sociales – UNLZ, Año V, número 8, v2. Pp. 3-48 Documento en Línea Disponible en: [www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08-v2pp3\\_48.pdf](http://www.cienciared.com.ar/ra/usr/3/591/hologramatica08-v2pp3_48.pdf)
- Nogareda, C., Piqué, T. (Coords). (2000) Evaluación de las Condiciones de Trabajo en Pequeñas y Medianas Empresas. Metodología práctica. Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. 5ta edición. España.
- Oficina Regional de Educación de la UNESCO para América Latina y el Caribe (2005) Condiciones de Trabajo y Salud Docente: Otras Dimensiones del Desempeño Profesional. Chile. Documento en Línea Disponible en: [www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/-documentos/salud\\_docente/unesco-condiciones-trabajo-salud\\_docente.pdf](http://www.facso.uchile.cl/psicologia/epe/-documentos/salud_docente/unesco-condiciones-trabajo-salud_docente.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo (2011) Condiciones de Trabajo Riesgo y Género. Hoja Informativa 2. Equipo Técnico de trabajo Decente de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. Documento en Línea Disponible en: [www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones-OIT/Anexo-OIT\\_2.pdf](http://www.saltra.una.ac.cr/images/SALTRA/Documentacion/Publicaciones-OIT/Anexo-OIT_2.pdf)
- OREAL/UNESCO (2005) Condición de Trabajo y Salud Docente. Estudios de Casos en Argentina, Chile, México, Perú y Uruguay. (Coord.) M. Robalino; A. Koerner. Santiago de Chile: UNESCO para América Latina y el Caribe, OREAL/UNESCO. Disponible en: [http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/condiciones\\_trabajo\\_salud\\_docente.pdf](http://www.unesco.cl/medios/biblioteca/documentos/condiciones_trabajo_salud_docente.pdf)
- Organización de las Naciones Unidas (2016) Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible Una Oportunidad para América Latina y el Caribe. Documento en Línea Disponible en: [www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf](http://www.sela.org/media/2262361/agenda-2030-y-objetivos-de-desarrollo-sostenible.pdf)



- 
- Parra, M. (2005) Condiciones de Trabajo y Salud en el Trabajo Docente. Rev PREALC nº1,134-145. Disponible en: [http:// www.Unesco.cl](http://www.Unesco.cl).
- Ramírez, T. (2006) Ser Maestro en Venezuela. Revista de Pedagogía. Vol. XXVII, Nº 78. Escuela de Educación. Universidad Central de Venezuela.



---

## CAPITULO 4

### TRAYECTORIAS LABORALES. UNA MIRADA DESDE DOCENTES UNIVERSITARIOS PROFESIONALES DE RELACIONES INDUSTRIALES

Rebeca Ugas, José Ortiz y Ligia Sánchez

#### Introducción

En las últimas décadas, el sentido amplio del trabajo se ha modificado, y con éstas, las ideas, percepciones y valores de los trabajadores con respecto al trabajo y las estrategias de vida de los mismos, donde también cobra importancia la calidad de vida laboral (Sánchez & Sánchez, 2013). Es así como la conceptualización del trabajo se modifica y por ende su visión para la sociedad, ya no es solo una actividad de supervivencia sino algo más liberador y social. Es parte del ser, de la construcción del individuo.

En este sentido, se ha podido observar que diferentes segmentos de la población ven modificada su realidad laboral, debido a las transformaciones que se han suscitado en el mercado de trabajo en las últimas décadas, en virtud que éstas generan una nueva configuración del trabajo. Dichos cambios en el ámbito macrosocial afectan o tienen incidencia en la construcción subjetiva de las trayectorias laborales (Paoloni, 2011).

La investigación sobre las trayectorias laborales tiene una tradición en las ciencias sociales, especialmente en la sociología del trabajo. En ese sentido, los constructos o definiciones han ido evolucionando, de esta manera Dávalos (2000) indica que el objetivo central de todo estudio sobre trayectorias es “reconstruir las alternativas que los sujetos tuvieron ante sí y los recursos subjetivamente evaluados (prácticos y de conocimiento) con los que contaban para llevar adelante sus propósitos” (p. 71).

Este tipo de estudios permite analizar situaciones y valoraciones que los sujetos hacen y su impacto sobre los factores que pueden influir en la trayectoria laboral. Se puede observar desde una perspectiva microsocia (familia y amistades) o una



---

perspectiva macrosocial ya que la estructura social puede orientar o modificar comportamientos.

Los estudios e investigaciones sobre trayectorias laborales pretenden atrapar esos cambios experimentados por los trabajadores en un periodo determinado del tiempo, es así como indica Muñiz (2012) que “podemos partir de considerar que ellas se enmarcan en los estudios longitudinales, es decir estudios que miran los procesos existentes entre dos puntos distintos a lo largo del tiempo” (p.47). De esta manera se pueden evidenciar los cambios y discontinuidades en las relaciones laborales partiendo de un punto determinado en el tiempo.

A su vez, Pereira (2011) desarrolla un importante abordaje acerca de cuál es la concepción actual de jóvenes universitarios hacia el trabajo, partiendo de la trayectoria ocupacional que estos están construyendo de manera simultánea al desarrollo de sus estudios, todo esto a través de una investigación de campo donde los resultados se obtienen a través de una entrevista a profundidad con los actores y participantes del estudio.

La globalización ha hecho emerger diferentes cambios y conceptos que afectan la conceptualización del trabajo, esto a su vez, genera un precarización al momento de acceder al ámbito laboral por parte de los jóvenes incluso ya graduados lo que afecta la construcción de sus trayectorias ocupacionales o laborales. El trabajo y sus modalidades han sufrido una metamorfosis lo que sugiere que las nuevas formas de trabajo den paso a nuevas representaciones sociales del mismo.

Por otro lado, la trayectoria laboral se inicia con la inserción del sujeto a la actividad laboral. Por lo cual, los problemas de inserción laboral podrían generar dudas acerca de la eficiencia de la inversión en educación y capacitación. Por esta razón, es imprescindible realizar un seguimiento acerca de los itinerarios laborales y formativos que han recorrido las personas, para conocer la calidad y la cantidad de empleos que han obtenido durante sus años profesionales, ya que es factible que cambien de un trabajo a otro en reiteradas ocasiones, hasta hallar el deseado. Asimismo, Zuñiga (2016) resalta la importancia de la inserción de los jóvenes al ámbito laboral indicando que la:



---

Población joven cobra vital importancia cuando se analizan los temas relacionados con el ámbito laboral debido a que representa la oferta de mano de obra incipiente y futura que, o bien, aún está recibiendo educación formal y/o capacitación para el trabajo, o, se encuentra en el inicio de su trayectoria laboral. Dependiendo de la forma y las condiciones en que ambos procesos ocurran (formación e inserción), se determinará las posibilidades de desarrollo individual en términos de capacidades y oportunidades, así como el desarrollo del conjunto social (pág.11).

En este sentido, el interés de esta investigación se sitúa en la reconstrucción de trayectorias laborales de dos egresados de la carrera de Relaciones Industriales (RRII), de la Universidad de Carabobo, que actualmente se desempeñan como docentes en la misma carrera. Se pretende abordar al sujeto como objeto de investigación y su accionar socio-laboral podría ayudar a construir una trayectoria producto de acontecimientos, cambios y experiencias.

En este sentido, el objetivo del presente trabajo es la reconstrucción de trayectorias laborales, a través, de la descripción de las distintas experiencias vividas por los sujetos y de cuáles fueron sus percepciones respecto a los itinerarios laborales y qué distintas expectativas se le presentaron en sus diferentes trabajos desempeñados. Todo esto con el fin de conocer y lograr una descripción de los diferentes trabajos remunerados que los sujetos desempeñaron desde su año de egreso universitario hasta llegar a la docencia universitaria, ejecutada como actividad laboral actual.

### **Metodología**

Se desarrolla una investigación descriptiva, desde una aproximación cualitativa. En la misma participan dos informantes clave, profesores universitarios cuya carrera inicial es Relaciones Industriales, quienes voluntariamente manifestaron sus deseos de participar en el estudio. Se recurrió a la entrevista en profundidad para captar desde el sentir de los participantes lo que ha sido su vida laboral. Para el análisis de la información, se acudió a la categorización y síntesis de las frases contenidas en los discursos.



---

## Resultados

En el cuadro 1 siguiente se recogen, de manera sintética, las frases de los discursos que develaron los elementos significativos de la trayectoria laboral de los informantes clave. En este sentido, se presenta la información tomando en consideración las dimensiones de análisis, las expresiones discursivas referentes a cada dimensión y los aspectos emergentes del discurso. En este sentido, Una vez aplicada la entrevista a profundidad a dos informantes clave, se procede al análisis de los discursos capturados en los diálogos. Para ello, de la información obtenida, se tomaron frases reveladoras, las cuales fueron diferenciadas, comparadas y sintetizadas, de acuerdo a cada una de las dimensiones objeto de estudio, extrayéndose del discurso aspectos emergentes. Respetando el carácter anónimo de los participantes, éstos fueron identificados como informante E1 e informante E2.

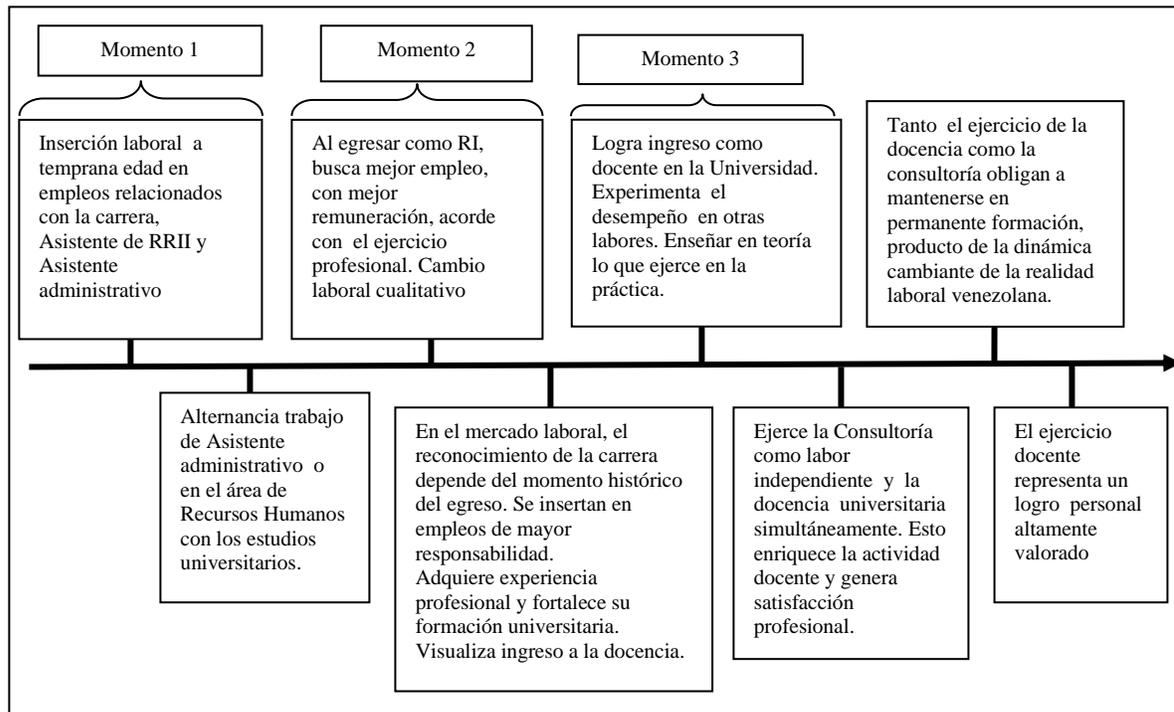
La información se recoge en un cuadro, estructurado con tres columnas. En la primera se exponen las dimensiones objeto de estudio; en la segunda se recogen las frases significativas referidas a cada dimensión y en la tercera se sintetizan los aspectos que emergen del discurso de los informantes clave.

Se pueden apreciar, por una parte, la forma diferenciada de la vivencia de cada uno de los sujetos, que se manifiestan respecto a experiencias, deseos y maneras de percibir el trabajo; y por la otra los puntos coincidentes, los cuales sirven de fuente de información valiosa para la construcción de la línea de la trayectoria laboral.

Como bien se señaló anteriormente la información antes recogida en los discursos, aportaron elementos valiosos que permitieron la reconstrucción parcial de la línea de la trayectoria laboral de los sujetos (Figura 1), tomando en cuenta fundamentalmente los aspectos convergentes de la historia laboral narrada por cada informante.



Figura 1 Línea de la trayectoria laboral



Fuente: Discurso de los informantes clave, 2018

Es decir, se consideró como significativa la coincidencia de situaciones laborales vividas en ambos informantes. En este sentido, se rescató lo que puso en evidencia los cambios y avances en la vida laboral de los informantes desde antes de su egreso, así como los factores que fueron determinantes para que esta trayectoria tuviera cambios. Todos estos factores permitieron visualizar, un punto de inicio en la historia de la vida laboral, sus cambios y discontinuidades, tal como sugiere Muñiz (2012).

Cuadro 1. Síntesis de las expresiones discursivas de los informantes clave



<b>Dimensiones</b>	<b>Expresiones discursivas de los informantes clave (E1 y E2)</b>	<b>Aspecto emergente</b>
Inserción en el campo laboral	<p><i>“A los 13 años como asistente de la administradora” (E1)</i></p> <p><i>“A los 19 años como asistente de RRHH” (E2)</i></p>	Inicio temprano en el campo laboral.
Cambios de trabajo	<p><i>“...atendí el llamado de un aviso de prensa de los clasificados y fui y quedé” (E1)</i></p> <p><i>“...yo dije que esa iba a ser mi meta, fui y pregunté que se necesita...” (E2)</i></p>	Búsqueda de mejora y decisiones de índole personal
Inserción en la docencia universitaria	<p><i>“Por deseos propios...”</i></p> <p><i>“... es una forma de evaluarme yo como profesional...”(E1)</i></p> <p><i>“... yo quiero ser profesora de la Universidad de Carabobo...”(E2)“</i></p>	<p>Por metas y deseos personales de cambio de trabajo.</p> <p>Reto profesional y sueño de vida</p>
Expectativas laborales	<p><i>“...En congruencia con los deseos experimentados en cada etapa...mis expectativas iban de la mano de mis deseos...” (E1)</i></p> <p><i>“... las económicas que son fundamentales y la satisfacción, la realización personal es otra...” (E2)</i></p>	<p>Expectativas ajustadas a la realidad.</p> <p>Se diferencian las expectativas económicas de las de satisfacción y reconocimiento personal.</p>
Metas	<p><i>“...me iba exigiendo a título personal pero no con el afán de lograr algo...” (E1)</i></p>	<p>No se plantean en sí.</p> <p>Constituyen retos a alcanzar que obliguen</p>



	<i>“... siempre estuve enfocada” “¿Qué necesito para ello?...” (E2)</i>	incorporar mejoras profesionales.
Reconocimiento de la carrera de Relacionista Industrial	<i>“...en aquel momento hablar de RRH era como ¿qué es eso? ¿Para qué sirve RRH? ¿Por qué estudiaste eso?(E1)</i>  <i>“... era muy reconocida. Igualmente de hecho ya era una gerencia”. (E1)</i>	Valoración social diferenciada de la Carrera.
Actividad de consultoría	<i>“...en el 2006 registre mi empresa de consultoría seguía con la docencia” (E1).</i>  <i>“...Yo me dedico a mi empresa y a la docencia y no puedo ocuparme en otra cosa que no sea eso”. (E2)</i>	Articulación docencia-consultoría

En cuanto a la línea del tiempo en la trayectoria laboral se pueden identificar tres momentos significativos. Un primer momento reflejado en el inicio de su inserción en el mundo del trabajo, el cual marca la vida de los sujetos, en cuanto representa independencia económica de los padres y reforzamiento de las condiciones individuales para asumir responsabilidades laborales. Ambos casos representan la incorporación desde edades muy tempranas al mundo del trabajo. Esto, resulta importante, porque tal como manifiesta Zuñiga (2016), los jóvenes constituyen esa “...mano de obra incipiente y futura que, o bien, aún está recibiendo educación formal y/o capacitación para el trabajo, o, se encuentra en el inicio de su trayectoria laboral...” (pág. 11). Un segundo momento de alta significación, marcado por la obtención del título de universitario de licenciado en Relaciones Industriales, este hecho abre las expectativas de mejora de sus condiciones de empleo, así mismo refuerza la confianza en sus capacidades de ejercer cargos de mayor responsabilidad. Y un tercer momento de inicio de la actividad docente universitaria, la cual marca el logro de un sueño, en virtud que el ingreso a la vida



---

académica, como docente universitario, representaba una de las grandes metas a alcanzar, que se había trazado desde su inicio a los estudios de Relaciones industriales.

Todo ello va conformando un entramado que articula el fortalecimiento profesional continuo, la alta valoración de su formación universitaria de base, unido a la significación que los informantes Relacionistas Industriales otorgan a la docencia, lo cual devela que para estos profesionales la actividad docente se nutre de la práctica profesional independiente que otorga la consultoría.

## **Conclusiones**

Se logró captar que las experiencias vividas por los participantes del estudio, fueron enriquecedoras y favorables al aprendizaje progresivo; lo cual fue parte fundamental en su formación como profesionales. A cada oportunidad laboral se le otorgó un valor significativo, en virtud que se consideró importante para la realización del trabajado remunerado. Ambos informantes, desde su perspectiva, manifestaron alta satisfacción en su realización como profesionales en el área.

El ejercicio de la actividad docente, representa para ambos informantes un valor agregado que favorece la transmisión de conocimientos generados en el ejercicio profesional de consultoría en el sector empresarial público o privado. Todo lo cual da lugar a una concepción amplia del trabajo de los relacionistas industriales. Para ellos la docencia universitaria es ese punto característico en común que se refleja en su trayectoria laboral, del cual se sienten orgullosos y con un notable sentimiento de satisfacción, por consiguiente se puede establecer que la docencia universitaria constituye un logro obtenido en su vida laboral.

En este mismo orden de ideas, se puede afirmar que para estos profesionales, las expectativas y logros van en paralelo, a pesar que la concepción de expectativa o la proposición de metas a cumplir, son pensamientos bastante influenciados por la personalidad, el juicio, los valores y factores ajenos a los participantes en el estudio. La realización de éstas, dependen de las decisiones tomadas por los informantes por lo que se puede considerar que, la trayectoria laboral de los mismo se ve influenciada por lo deseos presentes en cada uno.



---

De esta manera, la subjetividad se encuentra muy enmarcada en las trayectorias laborales ya que estas están influenciadas por las decisiones que toman los informantes, estos influenciados a su vez, por factores externos que modifican su pensamiento y concepción referente al trabajo. Pero la subjetividad no es solamente propia de las decisiones que estos toman, sino que también, a su vez la percepción referente a lo logrado y obtenido se ve reflejada en la opinión agradable acerca de su recorrido laboral.

Los participantes en el estudio dieron una opinión muy clara respecto al agrado que sienten con sus experiencias vividas y con los trabajos realizados. Lo anterior, en conjunto con los logros obtenidos, hace que se sientan satisfechos con su recorrido laboral hasta llegar a la docencia universitaria, que como se mencionó anteriormente, les otorga una sensación de realización a los informantes con el trabajo actualmente desempeñado.

Para finalizar, se puede concluir que lo que entretiene cada trabajo realizado y le da forma y estructura a la trayectoria laboral o vida laboral de los casos estudiados, son percepciones y experiencias que inciden en las decisiones tomadas por los informantes, desde su egreso universitario.

Esto significa que en el proceso de reconstrucción de su vida laboral, los informantes lograron identificar lo significativo que fue cada experiencia, desde el inicio de su inserción en el mundo del trabajo, valorando el proceso de aprendizaje continuo que representa cada situación laboral. Todo esto confluye en el sentimiento de realización profesional en la actualidad.

## Referencias

- Dávalos, P. (2001). Después de la privatización: trayectorias laborales de trabajadores con retiro voluntario. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales*, 163, 69-95.
- Paoloni, P. (2011). Trayectorias laborales y académicas. Puntos de encuentros y desencuentros de estudiantes universitarios. *Revista Iberoamericana de Educación*, 52 (2), 1-11. Disponible en: <https://rieoei.org/historico/deloslectores/3283Paoloni.pdf>



- 
- Muñiz, L. (2012). Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje. *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales*. 2(1), 36-65.
- Pereira, L. (2011). Reconstrucción teórica de la representación social del trabajo en los jóvenes universitarios con trayectoria ocupacional. Tesis de doctorado publicada, Universidad de Carabobo. Disponible en: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/handle/123456789/731>
- Sánchez, L. & Sánchez, L. (2013). Condiciones de trabajo y calidad de vida laboral. Caso docentes universitarios. En L. Sánchez, M. Navas & G. Vidal (Comps.), *La Cultura Preventiva y formación de los trabajadores*, (pp. 100-125). Maracay: CEST-UC. Colección Salud Ocupacional.
- Zuñiga, G. (2016). Perspectivas de la juventud venezolana: una mirada a sus oportunidades. Caracas: Fundación Friedrich Ebert. Disponible en: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/caracas/12629.pdf>



---

## CAPITULO 5

### TRASTORNOS MUSCULO-ESQUELÉTICOS EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA AGROQUÍMICA

Servia García Pérez

#### **Introducción**

Los trastornos musculo esqueléticos (TME) son un conjunto de patologías lesiones y limitaciones que afectan todo el sistema de sostén y movimiento del hombre (huesos, articulaciones, ligamentos y músculos) y debido al uso a diario en cualquier actividad y específicamente en la laboral por el levantamiento de cargas, posturas forzadas y exceso en el uso de estas unidades anatómicas, el Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) (2016), en el último informe publicado hasta la fecha, ha señalado que los TME son la principal causas de la morbilidad laboral en Venezuela, por tal motivo es de vital importancia adecuar el puesto de trabajo al trabajador de manera de disminuir los riesgos de este tipo de patologías y velar por la salud del mismo. El ausentismo laboral por causa médica tiene implicaciones desfavorables para todos: primeramente para el trabajador, porque es quien sufre directamente la enfermedad, la empresa, porque pierde productividad y la sociedad porque retrasa su crecimiento económico y social. Esto explica el auge en el estudio e investigaciones en torno a este tema. Para profundizar sobre el estudio de esta problemática en Venezuela se realizó el presente trabajo en el que se evaluaron las causas que originan los trastornos musculoesqueléticos de los trabajadores de una empresa agroquímica.

#### **Objetivo general**

Analizar las causas que originan los trastornos musculoesqueléticos (TME) en los trabajadores de una empresa agroquímica.



---

### **Objetivos específicos**

Determinar la morbilidad de los trastornos musculoesqueléticos y las manifestaciones clínicas más frecuentes.

Describir las tareas y sus variaciones que realizan los trabajadores de planta polvo.

Analizar las posturas que adoptan los trabajadores de planta polvo cuando realizan sus tareas.

Identificar los determinantes sobre los cuales se requiere intervención en los puestos de trabajo de planta polvo.

### **Metodología**

La investigación realizada se enmarcó en un diseño no experimental, ya que no se manipulo ninguna de las variables de estudio (Palella y Martins, 2006). Todas las observaciones y datos obtenidos ocurrieron en el momento que se produjeron, es decir, cuando los trabajadores de la empresa agroquímica estaban realizando sus tareas y actividades.

De acuerdo a lo expresado anteriormente el presente trabajo se realizó siguiendo un trabajo de campo de corte transversal. Al respecto Tamayo y Tamayo (2009), considera que una investigación es de campo cuando los datos se escogen directamente de la realidad, por lo cual los denominamos primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas (p.114). De acuerdo a Balbo (2008) una investigación es transversal es aquella donde los datos son recolectados en un sólo momento, con el propósito de describir las variables y su incidencia en un momento dado.

La investigación realizada fue de carácter descriptivo por cuanto a través de la misma se presentaron los elementos que caracterizaron las condiciones de trabajo y las posturas que adoptaron los trabajadores de la empresa agroquímica cuando realizaron sus labores a fin de evaluar las causas que originan los TME. Para Arias (2009) una investigación descriptiva es aquella mediante la cual se puede conocer la “caracterización de un hecho, fenómeno o grupo con el fin de establecer sus estructura o comportamiento” (p.46).



---

## **Población y muestra**

Se entiende por población a un conjunto de elementos con características comunes para los cuales serán extensibles las conclusiones de investigación. Esta queda delimitada por el problema y por los objetivos que se desean lograr en el estudio (Arias 2009). La población de este trabajo estuvo conformada por los trabajadores de Planta Polvo de la empresa agroquímica en sus respectivos puestos de trabajo. Una muestra es aquella que por su tamaño y características similares a las de la población permite hacer inferencia o generalizar los resultados obtenidos al resto del conjunto. Para el presente estudio la muestra quedó constituida por uno (1) trabajador ocupante de cada puesto de trabajo del área de producción polvo, siendo sólo cuatro (4) de ellos los que consintieron contribuir en la presente investigación, permitiendo hacer uso de sus datos personales y de salud. Las Áreas de Salud e Higiene Ambiental(SHA) y Servicio Médico están íntimamente relacionadas con todo el resto de las áreas por esta razón la muestra también queda constituida por un supervisor y un trabajador del área de la salud. La selección de esta muestra se realizó de manera no aleatoria e intencional, ya que, en estos puestos de trabajo, es donde los trabajadores están más expuestos a sufrir trastornos musculoesqueléticos y quienes pudieran aportar mayor información para dar una mejor comprensión y análisis a los datos obtenidos. Tamayo y Tamayo (2009) sostienen que una muestra intencional es aquella donde “el investigador selecciona los elementos que a su juicio son representativos” (p.182).

## **Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

En el presente trabajo se utilizaron las siguientes técnicas e instrumentos de recolección:

1. Observación: es una de las técnicas de investigación más utilizadas. Esta técnica, “sugiere y motiva los problemas y conduce a la necesidad de la sistematización de los datos” (Tamayo y Tamayo, 2009, p.187). La observación es indispensable para la recolección de datos en los procesos de estudios ergonómicos de los puestos de trabajo. En la presente investigación, esta técnica, se sistematizó mediante notas de campo, filmación de video y fotografías. Durante la investigación las notas de



---

campo se realizaron durante todo el trayecto para anotar todo lo que el investigador consideraba necesario para el logro de los objetivos. Con videos y fotografías se registraron los movimientos de los trabajadores mientras realizaban las tareas.

Identificando mediante la observación la duración de los ciclos de trabajo y en la proporcionalidad de los micro-ciclos, o partes en los que el ciclo se descompone, se escogieron los momentos biomecánicos más representativos de las tareas que realizan los trabajadores. A estos se les aplicó el protocolo de la *Guía estándar de observación REBA* tomado de Nogareda (2010). Mediante el instrumento de este método se valora de manera rápida y sistemática el riesgo postural del cuerpo entero que puede tener el trabajador debido a su trabajo.

Este método se ha desarrollado para dar respuestas a la necesidad de disponer de una herramienta que sea capaz de medir los referentes a la carga física de los trabajadores. El análisis puede realizarse antes o después de una intervención para demostrar que se ha rebajado el riesgo de padecer una lesión. Proporciona una valoración rápida y sistemática del riesgo postural del cuerpo entero que puede tener el trabajador debido a su trabajo. Divide el cuerpo en dos segmentos, el A incluye cuello, tronco y piernas; el B, los brazos, antebrazos y muñecas. Incluye factores de corrección y toma en cuenta el agarre y la relación carga / fuerza.

2. Cuestionario: En este trabajo se empleó el *cuestionario de molestias* propuesto por Escalona (2008), que incluye datos sociodemográficos y laborales, preguntas que permiten identificar y valorar situaciones de confort y/o discomfort y posibles causas de problemas de salud asociadas al trabajo. Contiene además un esquema corporal que permite identificar y cualificar dolor, fatiga y/o lesiones en segmentos corporales o regiones anatómicas afectadas por causas laborales, también incluye preguntas sobre posibles intervenciones o soluciones a los problemas y/o molestias señaladas.

3. Entrevista no estructurada: esta técnica permite preguntar durante el curso de la observación. Se da un flujo natural de preguntas, no existe un conjunto predeterminado de interrogantes. (Balbo 2008). En este estudio se aplicó esta técnica para comprender algunos sucesos sobre la marcha y para cruzar información ya obtenida.



---

## **Técnicas de análisis de datos**

Según Arias (2009), las técnicas de análisis de datos se refieren a los distintos procedimientos que se puedan utilizar con el fin de interpretar los datos obtenidos. En la siguiente investigación los datos fueron analizados desde una perspectiva cuantitativa, cualitativa y ergonómica. Se utilizaron para analizar todos los datos recabados las siguientes técnicas: tablas de frecuencias para el análisis de la morbilidad y el procedimiento de análisis del método REBA.

## **Resultados**

Para la realización de este capítulo se procedió a organizar, sistematizar, tabular y codificar los datos obtenidos una vez aplicados los instrumentos de recolección. La información recabada fue analizada e interpretada para dar respuesta a los objetivos planteados. A continuación, se presentan los resultados de la investigación por objetivo y sus respectivos análisis.

### **Morbilidad de los TME y las manifestaciones más frecuentes**

En el cuadro 1 se resume la morbilidad registrada en el servicio médico de la empresa agroquímica desde el mes de enero de 2007 hasta el mes de abril de 2014. Las siglas T.S significan, todos los sistemas anatómicos, es decir las patologías presentadas por los trabajadores en el sistema respiratorio, gastrointestinal, genitourinario, nervioso, otorrinolaringólogo, cardiovascular, endocrino, piel, y otros, tal como lo registra el Servicio Médico de la empresa. Las siglas S.M.E hacen referencia al sistema Musculoesquelético. Al analizar el cuadro se observa que los resultados arrojados indican que, durante los meses de febrero, marzo, mayo, julio, octubre y noviembre de 2007 el porcentaje de las patologías en el S.M.E igualan o superan el 20%, teniéndose un pico de 38,9% en el mes de marzo. El 100% que se observa en el mes de diciembre es poco significativo ya que sólo asistió a la consulta un único trabajador que presentó alteración en el sistema que se estudió. En el año 2008 los porcentajes igualan o superan el 24%, obteniéndose un pico de 39,3% en el mes de mayo. En 2009 los porcentajes de TME superaron el 25%, obteniéndose el mayor de ellos en el mes de abril con 34,6%. En 2010, se observa una baja



---

significativa de la frecuencia de TME tanto en el número de meses como en los porcentajes. Solo se presentaron porcentajes superiores al 20% en los meses de agosto y septiembre. En el mes de diciembre no se registra morbilidad por estar el personal asistencial de vacaciones. En 2011 los meses en los cuales se supera el 20% de TME son febrero, agosto, septiembre, octubre y noviembre, presentándose el repunte en septiembre con casi un 32%. En 2012 se observa un incremento de TME en lo relativo a los meses. Ocho (8) de los doce (12) meses donde se registra la morbilidad superan el 20% presentándose el pico más alto en el mes de noviembre con un porcentaje de 31,4%. En 2013 también hubo un aumento de TME tanto en los meses como en los porcentajes. De los doce (12) meses donde se registró la morbilidad, nueve (9) de estos superan el 20% y el pico más alto se produce en el mes de septiembre con un 35,9%. En el primer cuatrimestre de 2014, en los meses de febrero, marzo y abril el porcentaje de TME supera el 20%.

Ahora bien, es de resaltar q el análisis anteriormente descrito coincide con la afirmación de Cailliet (1998) de que una de las causas con mayor peso en los TME es la de origen laboral. De igual manera, el INPSASEL (2013) señala que en Venezuela el 90% de las enfermedades ocupacionales son TME. Por otra parte, Perdomo (2009) sostiene que los TME son el grupo de enfermedades profesionales más frecuentes en todos los países y ocupan la tercera parte de todas las enfermedades ocupacionales. Desde la óptica del investigador se plantea que los trastornos musculo- esqueléticos son un grave problema que están presentado los trabajadores de la empresa agroquímica, de allí se deriva la inquietud del departamento SHA del estudio de esta contingencia.

De acuerdo a conversaciones sostenidas con el personal de servicio médico, se pudo conocer que cuando el servicio médico está cerrado, bien sea por estar el personal de vacaciones o finalización de la jornada, los trabajadores si tienen algún accidente o percance son atendidos por un servicio de atención médica privada, pero estos no son registrados en la morbilidad de la empresa agroquímica.



Cuadro 1. Morbilidad años 2007 al 2014.

	ENE			FEB			MAR			ABR			MAY			JUN			JUL			AGO			SEP			OCT			NOV			DIC		
	TS	SME	%	TS	SME	%	TS	SME	%	TS	SME	%	TS	SME	%																					
2007	25	4	16	25	5	20	18	7	38,9	23	4	17,4	45	10	22,2	45	5	11,1	14	4	28,6	38	4	10,5	25	3	12	19	4	21,1	16	4	25	1	1	100
2008	12	3	25	31	11	35,5	17	2	11,8	30	5	16,7	28	11	29,3	29	8	27,6	31	4	12,9	25	6	24	54	15	27,8	35	10	28,6	47	5	10,6	7	1	14,3
2009	11	3	27,3	40	6	15	67	17	25,4	52	18	34,6	50	5	10	79	21	26,6	98	15	15,31	55	16	29,1	94	15	16	78	10	12,8	60	10	16,7	10	1	10
2010	18	3	16,7	94	15	16	101	19	18,8	79	8	10,1	98	16	16,3	117	11	9,4	71	8	11,3	90	24	26,7	82	18	22	21	2	9,5	168	18	10,7	0	0	0
2011	12	0	0	61	18	29,5	41	6	14,6	33	4	12,1	68	8	11,8	147	24	16,3	115	22	19,1	129	33	25,6	113	36	31,9	130	37	28,5	151	35	23,2	94	13	13,8
2012	121	12	9	115	21	18,3	117	25	21,4	52	14	26,9	102	27	26,5	100	22	22	81	21	25,9	88	23	26,1	76	14	18,4	108	26	24,1	70	22	31,4	0	0	0
2013	73	12	16,4	76	19	25	61	16	26,2	57	17	29,8	73	17	23,3	100	24	24	84	18	21,4	56	18	32,1	78	28	35,9	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2014																																				

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos suministrados por empresa agroquímica (2014)

Nota: Significado de las abreviaturas

TS = Todos los sistemas      SME = Sistema Musculoesquelético

Nota: significado de las siglas:

L.C = Lumbociática C.M = Contractura muscular

B = Bursitis

L= Lumbalgia

D = Discopatía

A = Artralgias

NI = Neuritis intercostal      C = Cervicalgias

FC = Fractura

de cúpula

Lx = Luxación

DMs = Dolor de miembros

T = Tendinitis

Q.O = Quiste Óseo Q.B = Quiste base del pie

E = Epicondilitis

Eg = Esguinces

G = Ganglion

De=Desgarre Muscular

Tx = Traumatismo      Ep = Espolón calcáreo

Es = Escoliosis

Lo = Lordosis

M = Mialgias

Do = Dorsalgias

DEI = Disminución del espacio interdiscal

St = Síndrome del túnel del

Carpio

En el cuadro 2 se presenta el número total de cada patologías o manifestaciones clínicas presentadas durante cada año. En la misma se observa que la patología con mayor incidencia fue la contractura muscular con un total de 243 casos seguida



de las lumbalgias con 124 casos y la lumbociatica con 56 casos. De acuerdo a Cailliet (1988) las lumbalgias y contracturas musculares son producto de causas mecánicas por el sobre uso del SME. Estas tres patologías están relacionadas con el manejo de manual de carga. Estos resultados son corroborados por el CSIC (S/F) en lo relativo a que las lesiones musculo esqueléticas derivadas del trabajo se presentan mayoritariamente en el cuello y la parte baja y alta de la espalda. De igual manera Escalona (2000) refiere que la prevalencia de las lumbalgias a nivel ocupacional varía entre el 35 y 90 por ciento. Por su parte Perdomo (2009) sostiene que en los casos más crónicos de TME el tratamiento y la recuperación son insatisfactorios lo que puede llevar a una discapacidad permanente, en concordancia con esto Cailliet (1988) afirma que las lesiones lumbociaticas y las Lumbalgia se producen por una agresión a cualquiera de los tejidos inervados por nervios que transmiten impulsos nociceptivos, estos tejidos incluyen los ligamentos, las facetas articulares y músculos profundos de la espalda baja. Las 3 patologías más frecuentes entre los trabajadores de INICA, se ajustan, según Cailliet al “diagnóstico preciso exclusivo de causa mecánica” (p.285).

Cuadro 2. Total de Patologías y manifestaciones clínicas musculoesqueléticas Años 2007 al 2014

P A T O L O G Í A S	LC	CM	L	B	D	DEI	NI	A	C	FC	LX	DMS	T	QO	QB	E	Tx	S.T	Eg	Es	M	Lo	Do	Ep	Dc	G
	T O T A L E S	56	243	124	48	41	7	12	63	36	1	7	12	33	2	1	14	100	5	19	9	4	1	2	1	3

Fuente: Elaboración propia, a partir de datos suministrados por empresa agroquímica (2014)

### Tareas que realizan los trabajadores de planta polvo

Con las observaciones realizadas en planta, los registros fotográficos y conversaciones sostenidas con el supervisor del área en el horario de la mañana, se pudo obtener la siguiente información:

Con la pasada administración se logró disminuir la cantidad de producto a pesar de 2000 kg a 1000 kg con el propósito de bajar los riegos de TME.



---

Hay 12 cestas con una capacidad aproximada de 150 kg de producto cada una. Los trabajadores preparan bolsas de un kilogramo (1 kg) o medio kilogramo (1/2 kg) dependiendo del químico que se esté embolsando.

El pesado de los 1800 kg de producto se realiza en un tiempo promedio de hora y media (1 ½ h).

El pesaje del producto se realiza cuando éste llega de la empresa que lo elabora. Es decir, los trabajadores de esta planta no realizan la tarea diariamente.

Para realizar las tareas de esta área se toma en cuenta la estatura del trabajador, es decir que debe ir acorde a la altura de la mesa.

El trabajo se determina por negocio el cual contempla pesar hasta 1000 kg, si el trabajador pesa más de esta cantidad se le cancela el excedente con primas de producción, al igual que al trabajador que embolsa, el que sella la bolsa y el que embala el producto.

En esta planta hay 13 (trece) trabajadores y 5 puestos de trabajo: activador de proceso (se pulveriza el bloque de producto o materia prima), pesador (se pesa el producto pulverizado), el empaquetador (coloca la bolsa de producto en el empaque comercial), el sellador (coloca el empaque en la máquina selladora) y el embalador (que coloca los 2000 kg de producto de 5 kg por caja; es decir embala 400 cajas las cuales coloca en las paletas para su tirrado final)

En el proceso desde la pesada de los 2000 kg de producto hasta el embalaje se utilizan 02 pesadores, 01 embolsador, 01 sellador y 02 embaladores

Cada pesador debe ir al patio, buscar su cesta llena de producto la cual está sobre una carrucha manual, llevarla a la mesa de pesado, colocar 1 kg de producto en una bolsa plástica, hace un amarre rústico a la bolsa y la coloca en la mesa transportadora, una vez pesado el contenido de la cesta, lleva la cesta vacía al patio y se trae una llena y repite el proceso hasta que pese 6 cesta de 150 kg

Al final de la mesa transportadora hay una cesta donde caen las bolsas que envían los pesadores, aquí el embolsador introduce cada kg de producto en el empaque comercial y se la pasa a la cesta del sellador, y esta actividad se realiza hasta que logra transferir las 2000 bolsas de 1 kg

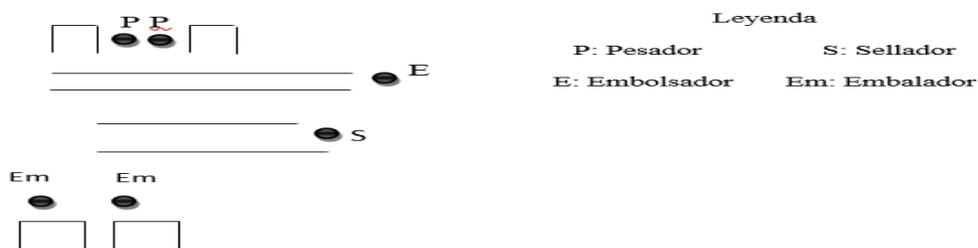


El sellador agarra de la cesta el kg de producto ya en el empaque comercial y la coloca en la máquina selladora la cual ya sellada cae al final de su transportadora en el piso, este proceso se realiza hasta sellar la última bolsa de producto

El embalador recoge las bolsas selladas y las coloca en grupos de 5 bolsas en una caja y las ubica en paletas de 40 cajas. Esta actividad se repite hasta que se embalen todas las bolsas

La administración pasada había colocado al final de la mesa transportadora de sellado una mesa giratoria de manera tal que el embalador no tuviese la necesidad de inclinarse a recoger las bolsas, pero los mismos trabajadores decidieron prescindir de esta mesa para poder cobrar la prima por riesgo (información obtenida por un supervisor seguridad e higiene)

Figura 1: Esquema del proceso productivo



### Posturas que adoptan los trabajadores de planta polvo cuando realizan sus tareas

Aplicación del método REBA

Cuadro 3. Aplicación Método REBA

Fotos	GRUPO A					GRUPO B					Pu
	T	C	P	C/F	Pu	B	A	M	Ag	Pu	
1	4	3	2	2	9	1	1	1	1	2	9
2	3	1	2	0	5	1	1	1	1	2	4
3	4	2	2	0	6	2	1	3	0	3	6
4	2	1	2	2	5	1	1	1	0	1	4



### Leyenda

**T** = Tronco

**C** = Cuello

**P** = Piernas

**C/F** = Carga y fuerza

**B** = Brazos

**A** = Antebrazos

**M** = Muñeca

**Ag** = Agarre

**Pu** = Puntuación

Una vez observado el trabajador y fijadas las imágenes a través de las FOTOS y aplicado sobre ellas el método REBA, los resultados obtenidos fueron los siguientes.

Cuadro 4. Niveles de riesgo y acción

FOTOS	Nivel de Acción	Puntuación	Nivel de Riesgo	Intervención y Posterior Análisis
1	3	9	Alto	Necesario pronto
2	2	4	Medio	Necesario
3	2	6	Medio	Necesario
4	2	4	Medio	Necesario



FOTO 1

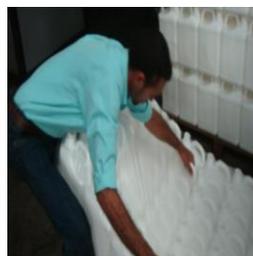


FOTO 2



FOTO 3



FOTO 4

En la Foto 1 la puntuación obtenida fue de 9 por lo que se ubica en el nivel de acción 3 donde el nivel de riesgo es alto y la intervención y posterior análisis es ``Necesario Pronto``.

En la Foto 2 la puntuación obtenida fue de 4 quedando ubicada en el nivel de acción 2, alcanzando un riesgo de nivel medio y requiriéndose de una intervención y posterior análisis es `Necesario``.



La Foto 3 obtuvo una puntuación de 6, lo que la ubica en un nivel 2 de acción, produciéndose un riesgo de nivel medio lo que requiere de una intervención y posterior análisis es ``Necesario``.

La puntuación obtenida por la Foto 4 fue de 4 por lo que se ubica en un nivel de acción 2, con un medio nivel de riesgo en donde la intervención y posterior análisis es ``Necesario``.

### **Determinantes sobre los cuales se requiere intervención en los puestos de trabajo de “Planta Polvo”**

Cuadro 5. Cuestionario de molestias

S U J E T O	PARTE I					PARTE II					CAUSAS DE MOLESTIAS	
	TALLA /PESO	E D D A D	ANTIGUE DAD	EDUCA CION	ENTRENA MIENTO	1	2	3	4	5	A	B
1	1.74 /90	40	6 AÑOS	BACHI LLER	2 MESES	COMPA NERISMO	OLORES Y PISOS EN MAL ESTADO	MUCHO POLVO EN PISOS Y HUECOS	MANDAR A REPARAR LOS PISOS	TOS Y DOLORS DE COLUMNAS	PISOS DEFORMES	REPARAR LOS PISOS
2	1.68 /87	25	6 AÑOS	UNIV/IN COMP	3 MESES	QUIMICOS	PERSONAS IRRESPON-SABLES	MANIPULAR PRODUCTOS PESADOS	SISTEMA DE BOMBEO	NINGUNO	NINGU NA	NINGUNA
3	1.95 /98	27	6 AÑOS	TSU	2 SEM	TRABAJO EN EQUIPO	FALTA DE MATERIA PRIMA /RETARDOEN PRODUCCIÓN	SISTEMA DE VENTILACION	MEJORAR LA VENTILACION	NINGUNO	NADA	NADA
4	1.75 /55	35	5 AÑOS	BACHI LLER	2 SEM	AMBIENTE LABORAL	LOS TURNOS	ERGONOMÍA	LAS SILLAS	LUMBALGIAS	LEVAN TAMIEN TO DE PESO	SACAR EL PRODUCTO SÓLIDO DE UNA VEZ POR LA MAQUINA

De acuerdo a los trabajadores a los cuales se les aplicó el cuestionario Cuadro 5, mediante el cual podrían considerar los aspectos a tomar en cuenta para mejorar su ambiente de trabajo y en consecuencia su salud, destacaron la necesidad de reparar los pisos y pulverizar el producto sólido por una máquina. Es importante aclarar que aun cuando es alta la visita de los trabajadores de esta planta a servicio médico por presentar lumbalgia, de los 4 encuestados sólo dos de ellos manifestaron presentar molestias en la espalda.



De las entrevistas con el personal de servicio médico y del Departamento de Seguridad e Higiene Ambiental, se obtuvo la información que la administración pasada, (antes de la estatización), realizó un estudio de riesgo a partir del cual se hicieron algunas intervenciones en planta polvo entre las cuales se pueden mencionar: disminución a la mitad de la materia prima a pesar (de 2000 kg a 1000kg); cambios de puestos de trabajo a aquellos trabajadores que presentaban molestias en la zona lumbar de la espalda, la mesa giratoria al final de la cinta transportadora del sellado de la bolsa, entre otras. Con la nueva administración se derogaron algunas de estas intervenciones para poder cobrar ``prima por riesgo``. La investigadora luego de observar el proceso productivo y realizar entrevistas no estructuradas a lo largo de la investigación y en momentos necesarios identificó los siguientes determinantes sobre los cuales se requieren intervención:

La higiene postural de los trabajadores

La automatización y mecanización de algunas tareas

Incrementar las horas laborables

Cambios en la infraestructura de la planta polvo

Cultivar la cultura preventiva

## **Conclusiones**

Fundamentándose en los datos e información obtenidos durante el desarrollo de la investigación, se derivaron varias conclusiones.

Desde el año 2007 (3 años antes de la estatización de la empresa) hasta el primer cuatrimestre del año 2014 (3 años y 4 meses luego de la estatización) la morbilidad de los trastornos musculoesqueléticos o sus manifestaciones reportaron 243 casos de contractura muscular, 124 casos de Lumbalgia y 56 casos de Lumbociatica.

Los trabajadores aun cuando presenten alguna dolencia o malestar físico prefieren realizar sus actividades, las cuales tienen una duración de dos o menos horas, por el hecho de no perder la prima de producción de ese día, la oportunidad de trabajar sábados y domingos, porque las primas de producción se incrementan y poder acordar los días libres adicionales. En consideración a lo anteriormente planteado se puede evidenciar que los trabajadores restan interés a su salud para obtener



---

mayores ingresos, lo que permite evaluar la cultura preventiva como una de las causas de los trastornos musculoesqueléticos.

Los trabajadores de planta polvo realizan sus jornadas de trabajo cuando llega la materia prima a la empresa agroquímica. Todo el proceso productivo por puesto de trabajo se realiza en un máximo de dos (2) horas. La Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT) del 2012 en su artículo 173 establece que la jornada laboral queda estipulada en 8 horas diarias 5 días a la semana, sin exceder 40 horas semanales en el horario diurno y un máximo de 35 horas semanales en el horario nocturno y en el artículo 176 de la citada ley contempla las excepciones de la jornada. Sin embargo, en la empresa agroquímica escenario de esta investigación, el trabajo se realiza en función de acuerdos previos. En razón de esto se concluye que otra causa de los TME de los trabajadores de la planta se deriva de la cultura organizacional de la empresa.

En esta empresa agroquímica la organización establece que una vez culminado el trabajo acordado, el trabajador se puede retirar. Si se le solicita alguna tarea no acordada se le cancela primas extras.

Durante los recorridos por la planta de polvo, pudo observar que los trabajadores realizaban sus jornadas en un intervalo de tiempo inferior a las dos horas y adoptan posturas disergonómicas para realizar las mismas. Sin embargo, una vez que se les informó que serían filmados realizaban los ciclos de trabajo con mayor lentitud y trataban de adoptar posturas menos disergonómicas. Al evaluarlos con el método REBA las puntuaciones obtenidas arrojaron un nivel de riesgo ``Medio`` y la necesidad de intervención o posterior análisis en un nivel ``Necesario``.

En cuanto a la manipulación manual de carga (MMC) ésta no se realizó porque ya se había concluido un trabajo de intervención en este parámetro de riesgo, de acuerdo al cual la MMC representaba un bajo nivel de riesgo, y hasta hoy se mantienen las mismas condiciones, sin embargo, en virtud de que la MMC representa una de las causas más habituales de lesiones musculoesqueléticas, principalmente de la zona dorso-lumbar, se recomienda técnicamente que el peso no debe superar los 25 kg,, pero para proteger un rango mayor de la fuerza laboral es conveniente no manipular cargas que superen los 15 kg (Nogareda, 1998). En



---

tal sentido, en planta polvo la MMC que se realiza es inferior a los 6 kg lo que representa el 24% del máximo valor para personal masculino de acuerdo a la norma y el 40% de los 15 kg.

Por todo lo antes expuesto, se considera como otra causa de los TME de los trabajadores de planta polvo la práctica de malos hábitos posturales durante la realización de sus labores. En concordancia con los datos proporcionados por los entrevistados y las observaciones y análisis realizados por la investigadora se identificaron los siguientes determinantes que requieren intervención:

La cultura preventiva en la empresa

La organización del trabajo

La higiene postural

Algunas zonas de la infraestructura de planta polvo

Pulverización de la materia prima.

Bases auto soportantes fijas a la cesta de materia prima con ruedas.

### **Recomendaciones**

En virtud de que los TME, aun cuando se han realizado intervenciones en los puestos de trabajo, siguen afectando a los trabajadores de planta polvo, y a los resultados de la presente investigación, se plantean las siguientes recomendaciones:

Fomentar en los trabajadores la cultura preventiva, ya que constituye uno de los pilares sobre el que se sostiene la estructura preventiva, la seguridad y la salud laboral y en consecuencia está contenida en la Lopcyamat.

Aun cuando esta agroindustria tiene una organización del trabajo “acordada y aceptada por los patronos y los trabajadores”, la investigadora considera necesario aumentar la jornada laboral en planta polvo a fin de contribuir a la disminución de los TME de los trabajadores

Se debe introducir un programa de formación e información sobre Higiene Postural, así como facilitarles la información escrita del tema con el propósito de concientizar al trabajador y a los supervisores a modificar sus hábitos posturales y mecánicos durante su actividad laboral como elemento de preservación de su salud.



Instalar a las cestas contenedoras de materia prima una base auto soportante y adosadas a éstas con ruedas (02 Fijas traseras y 02 ruedas locas de 4" sólidas).  
Dar acceso directo y frontal a las cestas contenedoras de materia prima con el puesto de pesado por medio de la abertura de la pared divisoria de la zona de pesado y patio de carga de un área de (2,10 mx2m) y colocando persianas plásticas.  
Reinstalar al final de la cinta selladora la mesa rotatoria en el punto de embalaje.

## Referencias

- Arias, F. (2009). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología de la investigación. Caracas: Episteme.
- Balbo, J. (2008), Guía práctica para la investigación sin traumas. San Cristóbal: FEUNET
- Cailliet, R. (1988). Síndromes dolorosos, cuello y brazo. México: Manual Moderno.
- Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). (s/f). Manual de revención de los Trastornos Musculo-esquelético. Área de Prevención de Riesgos Laborales. [www.icv.csic.es](http://www.icv.csic.es)
- Escalona, E. (2000). Factores de Riesgos Ocupacionales y Consideraciones de Genero en los Estudios Epidemiológicos de las Lumbalgia. Revista Salud de los Trabajadores, 8, 51 – 76
- Instituto Nacional de Prevención Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL) (2013). Boletín nro. 4. [www.inpsasel.gob.ve](http://www.inpsasel.gob.ve)
- Kuorinka, I. (2001). Postura en el Trabajo en Enciclopedia OIT. Vol. 1, pp.32-34. España: Herramientas y enfoques. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo1/29.pdf>
- Nogareda, S. (2010). Ergonomía. Evaluación de las Condiciones de Trabajo: Carga Postural. Método REBA (Rapid Entire Body Assessment). Disponible: [www.estrucplan.com.ar](http://www.estrucplan.com.ar)
- Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1988). La Salud y Seguridad en el Trabajo. Ergonomía-oit.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (1948)
- Palella y Martins. (2006). Metodología de la investigación. Venezuela: FEDUPEL



- 
- Parra, M. (2003). Conceptos Básicos en Salud Laboral. Eje para la Acción Sindical. Enmarcado en el Proyecto sobre ``Formación Sindical de la OIT y la Central Unitaria de Trabajadores de Chile.
- Perdomo, S. (2009). Trastornos Musculoesquelético en Trabajadores de Taladro de Industria Petrolera. Tesis de Maestría no publicada, Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Takala, Jukka. (2007). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo: más de una década promoviendo la prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 53(209), 05-08. Recuperado en 01 de septiembre de 2017, de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2007000400003&lng=es&tlng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2007000400003&lng=es&tlng=es).
- Tamayo y Tamayo, M (2009). El proceso de la Investigación Científica. México: Limusa
- Torrealba F. (2011). Adecuación Ergonómica de la Línea de Corrugado de una Empresa Cartonera Venezolana. Tesis de Grado de Maestría sin publicar, Universidad de Carabobo
- Universidad Pontificia (s/f). Oficina de Prevención de Riesgos laborales. Disponible: [www.upcomillas.es](http://www.upcomillas.es)
- Venezuela. Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005)
- Venezuela. Ley Orgánica del Trabajo para los Trabajadores y Trabajadoras (2012)
- Venezuela. Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. (2008). Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).



---

## CAPITULO 6

### LA INTEGRALIDAD COMPLEJA. CATEGORÍA CONCEPTUAL EN LA CENTRALIDAD DEL TRABAJO COMO CENTRO DE LAS TRANSFORMACIONES DE MODELOS POLÍTICOS

Gerardo Vásquez, Rolando Smith

#### **Introducción**

El trabajo, conceptualmente, ha sido analizado en diversas perspectivas, en las que su desarrollo histórico lo vincula a caracterizaciones de las fuerzas productivas, en las sociedades de las que es su resultado y al mismo tiempo, el determinante de las condiciones y relaciones entre los agentes sociales. La concepción marxista del trabajo (Engels, 1876) aún vigente, está sometida a distorsiones interpretativas de su validez epistemológica, por un neo voluntarismo basado en expectativas utópicas del sentido dado a la actividad laboral, en lugar de concebirse como integralidad compleja. (1) Ha sido reducida a la mera actividad comprendida, bajo la concepción organizativa del sistema de trabajo asalariado y del empleo. Las disputas entre las explicaciones ideológicas que partiendo del uso de la actividad de trabajo, lo identifica como generador de riqueza dentro de la perspectiva de ser una mercancía bajo las reglas de mercado, tiene consecuencias en la determinación de modelos políticos entendiendo estos como el resultado de procesos de orden y asunción de roles de dominación y liderazgo, de influencia, autoridad, direccionamiento, en suma, de poder. (2) Bouchard, por ejemplo, muestra como en el caso de Latino América, después de cinco siglos, “todavía se interroga sobre su identidad y su pertenencia continental; y es muy extraño que, todavía hoy, antiguos americanismos aparezcan inacabados, vacilantes. ¿Constituye la dificultad del renacimiento un rasgo de las culturas fundadoras aun cuando hayan tenido éxito en el desprendimiento de la Metrópoli?” (Bouchard, 2003; pp 274-275). La respuesta es que su desprendimiento es parcial, porque con la conquista española, no solo se implementa la transferencia de lo cultural; el nómeno de la transferencia, clave de las explicaciones para entender las evolución económica, social, institucional y



---

política, materializa en los instrumentos del trabajo y los sistemas de organización de los modos y fuerzas productivas, por las que la población autóctona, abandona sistemas de convivencia, de laboriosidad, de relaciones sociales, de trabajo social originarios, para desarrollar intercambios de raza, de costumbre, de sistemas de orden social, fundamentalmente ocasionados por un nuevo mundo del trabajo que allí se inicia. Estos nuevos instrumentos y los sistemas de producción, son determinantes en la imposibilidad de concretar un innatismo inventivo que supere las contradicciones de la dependencia de sistemas laborales y productivos, transfigurados como contenidos culturales y, una historia de la acción humana, construida en las expectativas de dominación de élites dominantes criollas, cuyo basamento de fuerza política, nace de la posición de apropiación, capacidad y control de las actividades económicas y del trabajo. La colonización, la llegada de inversiones extranjeras en forma de enclaves de extracción, el impacto del mundo industrial por el Sistema de Bretton Woods, después de la 2da guerra mundial trayendo una oleada de industrialización, surgimiento de mercados y sociedades nacionales de consumo, sistema de sustitución de importaciones, relaciones centro periferia con desarrollo desigual y combinado, transnacionales y globalización mundial; caras de la misma moneda y de lucha, de indeterminación búsqueda, de sueños y utopías; en conjunto, la hace incapaz de conjugar de una manera dialéctica las dos componentes de su herencia cultural -ibérica e indígena- y jamás superó las contradicciones. “Esa enfermedad, ese desgarramiento de la memoria, es la traducción en el plano simbólico de los incesantes conflictos sociales y políticos que han afligido al continente”. (Ob. Cit. Ant., pp, 268-269). Podemos visualizarnos persiguiendo un discurso cultural y político, en desmedro de una historia- maestra paciente-, continuamente señalando en el pizarrón de los fracasos, nuestro alejamiento del centro de la identidad de los pueblos, a partir de una actividad central indiscutible del progreso, como es el trabajo. USA muestra un desarrollo diferente. La reconciliación de las razas confluyentes en el proceso de colonización, encontró en el trabajo la función de igualación y de cultura del esfuerzo, reduciendo la reconciliación del colono como actor de legitimación de los reclamos por la herencia del orden dominante, al control de los medios, con la adopción de un



sistema político, cuya evolución de espacios de competencia de poder, supo sortear y entregar espacios de oportunidad igualitaria para participar con iguales derechos en el mundo del trabajo y la obtención de los medios de producción, así como el desarrollo del trabajo profesional y el corporativismo productivo (Bouchard, G; 2003). La organización del trabajo “fordista” y el modelo político del Estado “Keynesiano”, aun y cuando experimentan una crisis real y un proceso de reacomodo por el desplazamiento del capital, hacia otras regiones y hacia otras actividades económicas de mayor lucro, incidieron de manera directa en los cambios experimentados por la organización social y las nuevas complejidades de la sociedad actual. Son herramientas de trabajo determinantes en el curso que toman las influencias históricas para conformar estados de orden y dominación de élites, cuyo secreto como ventaja, es tener acceso a la actividad económica, de comercio, trabajo y productividad, a su alcance para administrarlas, con el objeto de consumir la apropiación de espacios y recursos. La acción humana de obra, labor, productos de la mente (Popper Karl; 1997) y en suma de trabajo de la capacidad creativa, le impulsan hacia otros contextos y realidades. Nuestra especie, agota la fase de aprovechamiento de períodos de bonanza, - naturalmente entendible, en todos los proyectos que se inician y transitan las mismas reglas que experimenta la vida y la subsistencia, en un determinado espacio y tiempo. Los sectores tradicionales de la industria manufacturera e industrial, experimenta – en proceso similar - una reducción del empleo y de los salarios, en algunas actividades, mientras se incrementan en otras, trayendo consigo expresiones de conflictos de mayor visualización, a aquellos otros, donde hay incremento del empleo, salarios y productividad; sin embargo, se habla de crisis del trabajo, tal y como lo plantean autores como Enrique de la Garza y Julio Cesar Neffa. (De la Garza y Neffa, 2001). Las tecnologías organizativas fundadas en la Reestructuración Productiva, (Lucena Héctor, 2007) permite encontrar nuevos caminos a la centralidad del trabajo como generador de actividad productiva a partir del uso combinado de los factores de la producción, capital, tierra y trabajo, al cual le añaden la tecnología y el talento humano, autores recientes de la economía, (Vásquez, G. 2011) siguen mostrándose, como alternativa del desarrollo de la capacidad de trabajo y la



---

productividad; de mayor eficiencia, comparados con los modelos productivos de Estados Nacionales autoritarios con concentración del poder político; regímenes de trabajo descritos como socialistas, los cuales continúan, en una deriva histórica sobre el juicio de validez de sus postulados. Sin embargo, a causa de las transformaciones en el mundo del trabajo, se perciben variaciones importantes (3) cuyo campo de materialización, son los modelos políticos, presentados en la forma de Estados Nacionales, casi todos, con contadas excepciones, en una situación de fracaso en su proyecto de lograr bienestar para sus poblaciones y para el condicionante de derechos civiles y políticos que conforma la figura del ciudadano. Esta realidad es la que denominamos Estados Inconclusos y es nuestro propósito mostrar, que la base de condiciones limitantes para que los Estados Nacionales, desarrollen su proyecto de bienestar, se fundamenta en la dificultad de definir una fórmula de identidad colectiva que centre la acción humana en un proyecto de progreso con una *nueva centralidad del trabajo*. Nuestra intención, es demostrar que es posible hacerlo, bajo una nueva centralidad discursiva del concepto y definición del trabajo, a partir de la comprensión de su Integralidad compleja.

### **Objetivos**

Como primer objetivo, presentaremos a la discusión de la comunidad de investigadores, nuestro planteamiento sobre la vigencia del trabajo como centro de todas las actividades humanas, en la necesaria ruptura con las tesis que lo ubican como un aspecto negativo, indeseable y contrario a la dignidad humana. Nuestra propuesta es una redefinición de su sentido y contenido existencial. Para ello, presentamos una nueva interpretación soportada en los avances continuos del conocimiento, en su carácter interdisciplinario y una exigencia de responsabilidad histórica consistente, en reclamar una respuesta, sobre el uso dado al conocimiento y a la carrera de las innovaciones tecnológicas, entendiendo que la finalidad de la ciencia es la conformación de un espacio de vida que permita la resolución de los principales y definitivos problemas que aquejan a la humanidad y al mismo tiempo, la obligación de reflejarse en modelos políticos que lo logren y no se expresen como



---

Estados Inconclusos en su objetivo de bienestar y progreso de vida de las especies vivas.

Como segundo objetivo, mostrar que los planteamientos sobre una crisis del trabajo, expresada por autores como Gortz, Rifkin, Arendt, Meda, etc., más bien, definen una particular caracterización del empleo asalariado dentro del proceso histórico de la evolución del trabajo.

Como tercer objetivo, abrir la discusión sobre el Estado Inconcluso, a partir del fracaso histórico en la conciliación política de las clases sociales. Nuestro planteamiento, reconoce en el trabajo definido como Integralidad Compleja, la respuesta a la definición de una identidad en los actores, agentes y sujetos, que facilite su identificación con proyectos de desarrollo y progreso. Tal referencia de nueva identidad es la nueva centralidad del trabajo.

### **Metodología**

Basados en la filosofía del Indeterminismo Social (Vásquez, G; 2011), en la multidisciplinariedad como sistema de complejidad, en el Abduccionismo para la discusión de la episteme de la veracidad de los planteamientos aquí presentados, el método comparativo, histórico y documental; trataremos de presentar la visualización de la problemática considerada. El camino a transitar inicia con el reconocimiento de la validez ontológica, determinante, - en cuanto a la continuidad con la que se reproducen en el entorno, a consecuencia del accionar humano-, los principios funcionales de las unidades y elementos que conforman la realidad natural biológica del ser humano, como estructura viviente con leyes y fenómenos de estructura de sus unidades que han sido desarrolladas por el conocimiento de las ciencias físicas, químicas y biológicas. Este sujeto, con una fenomenología de naturaleza distinta al mundo que construye, de relaciones con sus semejantes, determina, formas de conocimiento económico o de subsistencia, sus interacciones crean relaciones sociales, una cultura, como la máxima expresión del hacer y orden humanos, como obra; multiplicidad compleja, para la tarea de comprensión de la condición humana y de la totalidad de sus productos y, finalmente, la síntesis donde se reflejan los conflictos de la competitividad existencial, como lo es la ciencia



---

política, el mundo del poder, influencia, autoridad y dominio, basado en la propensión natural de la capacidad humana y su proyecto *teleonómico*, de ser *performance*, como producto evolutivo, direccionados por la capacidad superior de la naturaleza para crear orden, como resultado, de un proyecto más amplio por el cual, la vida incrementa su desarrollo y evolución mediante el aumento de complejidad progresiva a través de la auto organización. Nuestra posición, como sujetos cognoscentes, nos contrapone a un objeto de conocimiento, con un proceso evolutivo similar, pero condicionado por la propia actividad humana de “existir”; lo que significa crear herramientas y productos, en los tres mundos que resumen la actividad del investigador, planteada por Popper, que ubica, tanto un mundo físico, otro mundo de los procesos mentales y finalmente, un mundo de los productos de la mente, metodología acerca del problema de conocimiento que este autor llama, *problema mente -cuerpo*, para designar, los ámbitos de la actividad de la ciencia y la epistemología, entre conocimiento subjetivo y conocimiento objetivo. (Popper Karl; 1997) El sujeto hace su historia, establece relatos, funda símbolos de significación para crear estructuras complejas de organización de la vida en colectivo y procesar los intercambios y los conflictos existenciales. El discurso por el cual persigue definir una identidad histórica capaz de unificar los esfuerzos colectivos con eficiencia, se convierte en una carrera de valoraciones simbólicas cuya base son los instrumentos para resolver las necesidades básicas y las interacciones producto de las relaciones producción, las determinantes de los fenómenos políticos y de la cultura en general.

## **Resultados**

1.- La llamada crisis del trabajo se sintetiza en cuatro tesis, condensadas en el trabajo de compilación de Enrique de la Garza y Julio Cesar Neffa, *El trabajo del Futuro el futuro del trabajo*, (De la Garza, E. Neffa J, 2001) las cuales se resumen en los siguientes factores determinantes: a) La decadencia del empleo en la industria en relación con los servicios y el cambio en la estructura de las ocupaciones con crecimiento relativo de trabajadores calificados y por otro lado, la extensión de trabajos atípicos y precarios, de mujeres, migrantes y minorías étnicas.



b) La crisis del trabajo entendida como fin de la *centralidad del trabajo*, en el conjunto de las relaciones sociales, particularmente, en la conformación de identidades colectivas, por la fragmentación de los “mundos de vida”. c) La pérdida de la importancia del trabajo en su *función de generador de valor*. d) La crisis del trabajo como *problema político* donde se infiere, que la organización de la clase obrera ha perdido la batalla de sus intereses y demandas.

2.- En relación a la decadencia de la industria, fuente de los procesos organizativos del trabajo, esta crítica, tiene como principal preocupación, dar respuesta a problemas del desempleo producto de los cambios de tecnología y la invención de máquinas con mayor capacidad de producción, así como el impacto de la modernización por las nuevas tecnologías de información y comunicación (NTIC). La misma ha sido una concepción surgida del seno de las sociedades francesa, alemana y de EEUU, como resultado,- las dos primeras- de concentrar procesos revisionistas, productos del impacto de la inversión de capital en esas sociedades luego de la II guerra mundial y, la norteamericana, por tener carácter dominante en los procesos de inversión industrial y el inicio de la relación centro- periferia y el llamado desarrollo desigual y combinado con el que se inicia la dinámica capital transnacional previa a la globalización mundial; análisis sobre la sociedad francesa, con experiencias de cambios importantes en el seno de la sociedad, vinculados al mundo del trabajo iniciados con la revolución inspiradora, tiene en el autor André Gortz su principal exponente, con consideraciones y reflexiones acerca de la sociedad francesa y Jeremy Rifkin en los EEUU. Los estudios revelan, en el caso de Francia, donde Gortz elabora su pronóstico (Gortz André; 1982) análisis hechos por Husson en el periodo de cien años que van de 1896 a 1996 (Husson Michel, 1998) citado por Neffa, determina que, en dicho periodo, hay un importante crecimiento de la productividad aun y cuando disminuye en ritmo en las últimas décadas. “La productividad por hora habría crecido 13,7 veces; la producción hecha en una semana se redujo a 4 horas y la de una hora se hacía en 4 minutos” (Neffa J, 2001, pp 68). Por otro lado, en USA, donde Rifken hace a su vez sus estimaciones (Rifken Jeremy; 1996) se constata la denominada “*paradoja de Solow*” (Ob. cit. Ant. pp 69): la situación de disminución de la tasa de crecimiento de la productividad y,



por otra parte, el fenómeno de crecimiento global y per cápita del volumen de horas de trabajo. En términos globales, se observa por una parte el incremento del número absoluto de personas ocupadas y de horas de trabajo dentro de los países de la OCDE, al mismo tiempo que la disminución de horas de trabajo per cápita en el caso de la mayoría de los países de Europa occidental. Estos problemas de desempleo y la precariedad que conlleva, están asociados al aumento de la PEA y no de la crisis del trabajo asalariado, aún y cuando, hay reducción de la productividad en el sector industrial, pero incrementa el empleo en el sector terciario y el *trabajo inmaterial*. (Neffa Julio; 2001). En el caso de Venezuela, una de las principales características de su economía a lo largo del periodo desde 1936 a 1982, es su alta flexibilidad en la creación de empleos productivos. A partir de 1983, a raíz de las fuerzas contractivas por servicio de la deuda externa, economía importadora de materia prima para la confección de productos internos y caída de las reservas petroleras, esta capacidad se reduce. No se trata de que no se generen puestos de trabajo en el sector moderno, esto sigue ocurriendo, pero en las nuevas condiciones, el ritmo al cual esa creación se manifiesta, se aleja progresivamente de la velocidad de crecimiento de la FT. El empleo moderno pasa de 2.9 millones en 1983 a 4.7 millones en 2003. El porcentaje de ocupados en las actividades modernas en el total nacional del empleo se reduce de 58.7 a 47.3 en 21 años. Sin embargo, este sector moderno logra incrementar su nivel ocupacional en 1.812.000 nuevos empleos, la FT aumenta en 6.474.000 oferentes, es decir, 3.7 veces más, lo que implica, que dicho sector solo creó empleos para el 28% de las personas que se incorporaron al MT. En este mismo punto, podemos deducir, que el 73% restante correspondió al aumento del empleo informal, de 49.7% del aumento de la FT y el 23% de las personas ocupadas. (Valecillos Héctor; 2007)

3.- Con respecto a la precariedad de los salarios, es el masivo crecimiento de la oferta de trabajadores y el menos acentuado aumento del número de personas ocupadas, la base de la baja implacable de los salarios reales de obreros y empleados. La prueba más contundente de esto la suministra el comportamiento de las remuneraciones reales de los trabajadores del Estado. En el 2003, estos ingresos fueron el 43% del obtenido en 1983 (Bs. 2590 y 5969 mensual) (Valecillos



---

Héctor, Ob. Cit. Ant; pp 423) Para el año 2018, en el caso de las remuneraciones, están sufriendo un descalabro impulsor de la precariedad laboral, no solo asociada con la caída experimentada por el salario que representa el 0.5% de la Canasta Básica, fuente de definición de la garantía ofrecida por el Estado para definir el “Salario Digno” de los trabajadores, (Artículo 91 de la CRBV), sino que representa, también el 1% de la Canasta alimentaria calculada a precios de consumidor en el mes de abril, en 100 millones de Bs. Adicionalmente, la caída de las reservas y de la producción de petróleo la corrupción en la actividad extractivista y la adopción de estrategias económicas de asociaciones desventajosas de intercambio comercial, genera una profunda crisis de abastecimiento de bienes y servicios, que contrae la creación de empleos y la inversión, a niveles nunca vistos.

4.- Hablar de crisis de la centralidad del trabajo, nos remite a la afirmación según la cual, el trabajo ya no es el centro de la actividad fundamental del que hacer humano. En este sentido, se parte de las afirmaciones de Hannah Arendt, (Hannah Arendt, 1989) de considerar el carácter degradante del trabajo, y su afirmación de que habrá de sustituirlo por otras actividades asociadas con la creatividad y la expansión de actividades de aprovechamiento del tiempo libre y el esparcimiento. En su libro *La condition de l'homme moderne* citado por Neffa (Neffa Julio 2003; pp 70) distingue entre *trabajo* y *obra*; “reivindica la primacía absoluta de las actividades cognitivas - la contemplación -, frente a la actividad y al trabajo, siendo este último considerado como una atadura, un obstáculo a la verdadera vida”. (Neffa, J: Ob. Cit. Ant, pp 71 y sig.) “Es la sociedad moderna la que glorificó al trabajo y transformó toda la sociedad en una *sociedad de trabajo*”, con la paradoja, dice ella, que la sociedad de trabajadores está a punto de ser liberada de las trabas del trabajo, porque en muy pocas décadas la automatización vaciará las fábricas y liberará a la humanidad de su más antigua y natural carga, la del trabajo y la servidumbre de la necesidad. Finalmente afirma, que “una actividad es más humana cuanto más se distancia de la necesidad”. (Ob. Ídem. Ant.; pp 72). Por otra parte, Dominic Meda, en su texto *El valor trabajo visto en perspectiva*, expone su visión del trabajo el cual considera, ocupa todo el espacio y el tiempo social. Su tesis central es que el trabajo no sería una categoría antropológica, una invariante de la naturaleza humana, sino una



---

categoría histórica vinculada a una época particular. (Meda, Dominic: 1996). Esta filósofa francesa de inteligencia virtuosa, presenta un conjunto de razonamientos contradictorios, pero de un enorme valor intelectual y académico. Afirma, por una parte, que el trabajo ha evolucionado considerablemente a lo largo del tiempo, pero no siempre fue concebido como realización del hombre y como vínculo social. Su apreciación sobre la *continuidad del trabajo* visto en su caracterización histórica, no presenta contenidos diferenciadores aun y cuando considera que el trabajo es expresión de cada momento histórico particular, por lo tanto, es contradictorio pensar, que puede ser conceptualizado en base a las características y condiciones que lo definen hoy como, por ejemplo, el salario. Sin embargo, nuestra posición en este caso, es que el trabajo, como integralidad compleja, conserva en todas sus etapas evolutivas, las condiciones elementales definitorias de *contraprestación, subordinación y esfuerzo*. La contraprestación es un beneficio obtenido por el esfuerzo en base a determinados lineamientos. Esto es consistente y está presente en las diversas etapas, en el trabajo abstracto, intelectual, asalariado, informal, autónomo e incluso en su forma más compleja, el *trabajo inmaterial*. En el caso de la subordinación, no está referida exclusivamente al carácter heterónimo de la organización, sino a una *inmanencia* de su sentido y objeto, siempre en dependencia de lineamientos generales propios, contenidos en cada mecanismo de la acción humana. Finalmente, el esfuerzo, es ese atributo que en algunos casos pasa desapercibido, en otros constituye una pesada carga de laboriosidad y desgaste y en otros, es fuente de realización y megalothymia.

5.- Con respecto al papel que juega el trabajo en la determinación de identidades colectivas, André Gortz, señala en primer lugar, la disociación del trabajo y la remuneración, porque no sería posible hacer coincidir una actividad autónoma – el trabajo – y la reproducción de la vida material del trabajo, mediante el salario. Este aspecto, considera el referido autor es determinante, ya que la concepción del trabajo así entendida no genera integración ni es fuente de cohesión social respondiendo a su intención de establecer relaciones sociales sobre la base de la producción. Una sociedad así, es una sociedad salarial fragmentada por una división de “clases” (cargos en la organización y posiciones dentro de la división del



trabajo) y el antagonismo de objetivos entre ellas, por el proceso heterónimo de las tareas, por lo que no es a la sociedad, sino a su sindicato, a su empresa o a su clase, con quienes entablan integración o no, los individuos; por lo tanto, su *identidad estaba en sus luchas y no en los significantes de valores y objetivos organizacionales y productivos*. (Neffa J. 2003, pp. 65). Por otro lado, la producción implica también reproducción social de la FT y una parte considerable de esa reproducción está fuera de la producción capitalista o de cualquiera otra, a raíz de los hechos comprobados del trabajo en los regímenes socialistas, que pueden ser ubicadas en estas observaciones por igual. Se trata en parte del trabajo de reproducción en la familia para satisfacer necesidades de vivienda, alimentación, entretenimiento, esparcimiento, educación susceptibles de identidades colectivas y aquellas formas de trabajo, como el trabajo familiar de venta (bachaquero), el autoempleo, el trabajo doméstico, la venta doméstica y a domicilio, el teletrabajo y la criptoactividad; los cuales tienen características de trabajo donde la relación tradicional patrono trabajador desaparece, y las etapas de producción distribución y comercialización se comprimen. Es estos trabajos, la generación de significantes sociales capaces de crear identidades en los individuos, forma un campo proclive al surgimiento de los populismos, donde las identidades se hacen bajo la fórmula de *demandas – relación – equivalencia – significantes vacíos – confrontación – exclusión – hegemonía*. (La Clau E; 2008). Otra posición de Enrique de la Garza en una crítica a C. Offe que habla de la *fragmentación de los mundos de vida*, cuya conceptualización es aprovechada por los posmodernistas afirmando, en esta apreciación, un obstáculo absoluto para la conformación de identidades amplias no solo de obreros sino de todo sujeto social. (De la Garza E., 2001). Se puede refutar el estructuralismo inmerso en este planteamiento, con la afirmación de que las ocupaciones heterogéneas no son determinantes en la construcción de subjetividades, ya que estas pueden ser construidas a partir de espacios diversos de acción. “La explicación de la crisis de los sindicatos a partir de la supuesta decadencia estructural de un tipo de obrero que habría sido la base de las luchas durante un siglo, es un mito construido por Touraine y otros intelectuales y repetido hasta convertirse en profecía autocumplida”. (Ob. Cit. Ant; pp.18). Sobre la identidad



---

a partir del trabajo, es claro y sostenemos, que la adopción de criterios de amplia frontera de inclusión y articulación es la clave para creación de símbolos y lazos más humanos que incluyen una fuerte dosis de afecto y sentimientos, como un nuevo mundo y umbral de la emotividad en el ejercicio de la política de masas. Las tesis políticas actuales sobre la capacidad de crear identidad de las nociones de *clase obrera* y *clase social*, reproducen juicios que sobredimensionan las predicciones sobre su capacidad como conceptos para crear identidades colectivas de alcance político, fundamentalmente, por la incorporación de nuevos paradigmas como la *Biopolítica* de Foucault, *la Exclusión política* como concepto ligado a los modelos de dominación de G. Agamben y el *inmanentismo* de M. Hardt y A. Negri, orientaciones cuyas reflexiones parten de reconducir los precarios artificios de la escena política *a la verdad de un poder inmanente que organiza a los seres* de una comunidad e identifica la verdadera comunidad con la operación aprehendida y sensible de esa verdad. (Vásquez. Smith: 2017)

6.- La *Integralidad Compleja del trabajo* es la categoría de análisis que permite centrar el problema de la significación pragmática del trabajo. Hemos podido apreciar, las diversas facetas y contenidos inmersos en el concepto de trabajo, donde se confunde y usan indistintamente, las nociones de *actividad*, *tarea*, *labor*, *trabajo*, en un mismo sentido, mientras el trabajo a secas, se le otorga una cualidad indeseable y forzosa vinculada al proceso productivo “Taylor-Fordista”, relacionado con la economía clásica y neoclásica donde el esfuerzo humano puede ser considerado una mercancía sujeta a reglas de mercado como cualquier bien comercial, mediante una lógica salarial, bajo las directrices de la organización y división del trabajo productivo, en un sistema de empleo; a la noción de actividad, facultad de obrar, se le brinda un contenido genérico para distinguir, la posibilidad de liberación del accionar humano de las ataduras del trabajo. Creemos importante en este punto detenernos en el aspecto empírico práctico, capaz de reducir tanta subjetividad en el intento de precisión conceptual. En primer lugar, todas las acciones existenciales como respuestas del organismo viviente, - sin excepción -, materializan un determinado esfuerzo. Este esfuerzo asume diversas connotaciones relacionadas con un entorno al cual dirigen esa respuesta de



---

actividad de vida. Comer, respirar, etc.; pensar, ver, oír, razonar, sentir; subir, bajar, cargar, sostener, golpear, martillar, correr, andar, domar, leer, escribir, pintar, hablar, imitar, luchar, insistir, comunicarse, convencer, clavar, coser, aserrar, soldar, amasar, pisar, borrar, cantar; son algunas de tantas acciones que pueden constituir trabajo o una acción libre, de esta calificación. ¿Cuáles son las condiciones que califican para el primero? En primer lugar, *el esfuerzo*. Para todas las actividades definitorias del trabajo se realiza siempre un esfuerzo, el cual no debe ser considerado, con el prejuicio de exigencias físicas, sino ubicado en la posibilidad de accionar conjuntamente, un esfuerzo físico que requiere cierto procesamiento mental, pero predomina lo físico. También apreciamos un esfuerzo mental, que puede requerir una parte física con preeminencia de lo mental. Pero puede necesitar de atributos y capacidades, que forman parte de estados complejos de la naturaleza humana donde interviene la inteligencia, habilidad, capacidad de orden y organización, pulcritud; y algunas con mayor incidencia subjetiva como la honestidad, lealtad, cooperación, solidaridad, eficiencia, calidad, virtuosismo. En segundo lugar, *lineamientos de conducción*, particularmente, referidos no a un carácter heterónimo, no a una imposición o yugo de subordinación, pero sí a una determinada y delicada línea de obediencia a ciertos patrones de direccionalidad, porque todo trabajo persigue un objetivo determinado. En tercer lugar, *una contraprestación*, la cual, – y allí se diferencia del trabajo asalariado – no necesariamente implica el pago de dinero, ni salario, sino un resultado como beneficio por esa acción, actividad o acto, que puede ser un servicio, una renta, una promesa, una expectativa, una oferta, pero que siempre materializan, en un objeto que facilita y coadyuva en la posibilidad de incrementar la existencia y la vida de quien lo realiza. Crear un proyecto, una invención, una fórmula, una nueva relación causal, un detalle nunca antes visto, un nuevo instrumento o herramienta, son actos que reúnen las tres condiciones anteriores. Entonces son trabajo, no necesariamente pertenecen al mundo del trabajo asalariado, que, si se corresponde, con un determinado momento de la evolución adaptativa de la especie humana en el aprovechamiento de los recursos del medio natural, social, cultural y



---

sobre el mundo físico, pero también, sobre los productos de la mente, como les llama Popper. (Popper, Karl, 2009).

7.- En definitiva, el mundo del trabajo es un mundo de esfuerzo individual y grupal, pero siempre, compartido y en relaciones de intercambio con otros individuos, cosas, plantas, animales y medios de producción. Habermas, introduce una variable compleja, cuando expone el fin de la utopía del trabajo comparando los resultados del desempleo y los *límites del Estado Social*, analizando problemas de los países de Europa y también los EEUU, dentro de una oferta de Modelo Político que tiene en *la sociedad del trabajo*, la fuente de logro de una sociedad libre bajo la idea de la realización de la humanidad basada en el *trabajo autónomo*. Para este importante autor, “la utopía de la sociedad del trabajo, perdió su fuerza persuasiva”. (Habermas J., 1989). Al final, pareciese que se trata de un problema en el cual la sociedad del trabajo ha perdido credibilidad, por lo tanto, estamos ante el tránsito de una sociedad fundada en el trabajo a una sociedad basada en la capacidad comunicacional. Pero lo que si es cierto es que de la sociedad del trabajo se desprenden consideraciones de impacto político, ya que no es posible dimensionar la división social del trabajo y el desarrollo de las fuerzas productivas, divorciados de los modos de producción social y los Modelos Políticos adoptados por los Estados Nacionales. Se juzga al modo de producción capitalista y los modelos políticos, que adoptan estos esquemas económicos, pero sigue pendiente el juicio histórico del Modo de Producción socialista, con el pretexto, de que solo opera cuando se desarrollen las fuerzas productivas del capitalismo. Es decir, un modo delincuente que espera el crecimiento, expansión y desarrollo de las capacidades organizativas de una etapa del aprovechamiento del trabajo de las sociedades, históricamente hablando, para empoderarse en la toma de los medios de producción desarrollados por otros. Una interpretación político-teórica del marxismo, errónea, sobre una consecuencia que conlleva a otra interpretación. El desarrollo de las fuerzas productivas de nuestra especie se producirá, cuando se llegue al límite máximo de la capacidad de la invención y creatividad humana y la utilidad del conocimiento en la conservación de sus posibilidades de vida, que incluye problemas actuales como la sobrepoblación y la elaboración de bienes y servicios



---

para satisfacer a todos los seres vivos con recursos escasos. En ese momento de la evolución, se habrán cumplido la casi totalidad de las profecías, y revalidado utopías, sobre los derechos de la humanidad y la conciencia histórica del significado de la dicotomía *libertad-dominación*, sobre el respeto a la vida, la autonomía existencial; pero también, se habrá consolidado un Modelo Político de un Estado Nacional o de un *Estado Supranacional*, que representa el estado evolutivo superior de orden y organización compleja de la acción humana sobre la realidad existencial material, económica, social, cultural, ideográfica y antropocéntrica. Hasta el momento, estamos en el camino y tránsito de Estados y Naciones, en una lucha interna de combinación de formas de convivencia donde se expresa el orden, la organización de las actividades humanas y el trabajo, que debe ser concebido como *integralidad compleja*, fundamento del proyecto de vida de los connacionales bajo unas determinadas relaciones de intercambio comercial, productivas, de inversión y desarrollo que se integrarán en un orden mundial, visiblemente perfilado en el horizonte de la historia cercana. Los Estados Nacionales, que presentan un modelo basado en la lógica de las instituciones, como Constituciones Nacionales, algunas de ellas resultado del consenso de la población y otras, definidas por las élites, pero, no puede lograr su propósito de bienestar político, económico y social de la población, es lo que aquí llamamos un *Estado Inconcluso*.

## **Conclusiones**

1.- *La Integralidad Compleja del Trabajo* es una categoría que facilita la comprensión de la función holística del esfuerzo humano por aferrarse al acto de vida para validar su existencia y capacidad de trascendencia. Esta concepción del trabajo, se proyecta al desarrollo de las actividades humanas como un todo inseparable, el cual, se diferencia del concepto de trabajo definido bajo un particular momento del desarrollo de las fuerzas productivas del hombre, como lo es el actual, conformado por un sistema de valores y relaciones de intercambio, sobre principios Taylor-Fordista, denominado *trabajo asalariado y empleo*. (Smith E. 2010).

2.- *La Integralidad Compleja del Trabajo*, proporciona una nueva dimensión para la construcción de identidades sociales bajo la redefinición de los roles de actividades



---

de esfuerzo humano, distintas del trabajo asalariado y del empleo. En virtud de abrir nuevos campos de valoración de la integración humana, tal como es, el hecho innegable, de que el patrono, aun siendo representante, o accionista o capitalista, precisa de trabajar por igual, que aquellos a quienes la organización del trabajo ubica en asientos diferentes en el esfuerzo de producir; o del trabajador, que en ciertas circunstancias, debe tomar decisiones para conservar el ritmo de la producción; o las estrategias gerenciales y organizativas, que desarrollan una mayor sensibilidad sobre las identidades a partir de significantes sobre lazos de afecto, solidaridad e integración social. Estos nuevos campos de la acción humana como, espacios de integración, son más proclives para complementar y facilitar la construcción de identidades colectivas más estables y de mayor involucramiento con símbolos de significación política trascendental, basados en una ética discursiva y responsabilidad de la función pública y organizacional, tanto en las Empresas de capital privado como las que forman parte de los modelos Constitucionales de Estados Nacionales, con la finalidad de mejorar el desempeño eficiente para el logro del objeto de desarrollo de la sociedad donde se inserta la noción de integralidad compleja. Un espacio articulado expansivo, estaría constituido por la noción de *clase trabajadora* dentro de una visión Saussureana, en la cual los conceptos son la afirmación de las diferencias, con respecto a precisar quien es trabajador de quien no lo es, para fundar, la uniformización de una identidad de esfuerzo colectivo, con capacidad de abrir nuevos espacios de intercambio y relaciones de incremento de la productividad social.

3. El *Estado inconcluso*, es una realidad presente con diversas modalidades y grados de materialización. Comprende, la definición de un Modelo de convivencia fundado en el Estado Nacional, basado en la figura del *contrato social*, el cual establece las condiciones para calificar, evaluar y ordenar las contradicciones y competencia, por el espacio social y el poder político en base al control poblacional (Foucault), por los recursos escasos; pero principalmente, por la capacidad comunicacional discursiva, por la cual se oferta una promesa de desarrollo y bienestar para los integrantes de la sociedad, clasificados, *sobre la diversidad del trabajo como integralidad compleja*, organizados en una carta fundamental de



---

derechos y deberes para la relación entre el Estado y la población; garantes del funcionamiento de las instituciones, con fuerte liderazgo de las élites dominantes, comprometidas con el cumplimiento de la carta fundamental y las contribuciones de los dominados, para obtener el estado de bienestar prometado y planificado. Un orden que cohesiona la participación política, sobre un determinado equilibrio inestable entre el Poder como fuerza de la acción humana y la legitimación de su ejercicio, para administrar la libertad de los ciudadanos y ejercer la autoridad del dominio sobre esas metas de desarrollo, convertido en proyecto consensuado de toda la ciudadanía política. Esta figura ideal, - el Estado Nacional, abstracta, subjetiva, debe confrontar los medios del ejercicio de la dominación, lo cual trae como resultado, manifestaciones que se acercan y alejan, del Estado Ideal Institucional consensuado, pero sin consolidarse de manera definitiva. El grado de alejamiento del modelo ideal, representado en las condiciones, valores y principios constitucionales contenidos, en el “contrato social” o Constitución Nacional, permite calificar a un determinado Estado, como *inconcluso*.

6.- Notas:(1) Esta expresión conceptual de *Integralidad Compleja del Trabajo*, es el resultado de valorar, la acción humana como unicidad multidimensional de mundos referenciales sostenidos sobre la interacción y relación sistémica de intercambios complementarios y continuos, que tienen como proyecto *teleonómico*, la producción de respuestas adaptativas para la existencia y el ejercicio de la vida. Epistemológicamente, alude a un esfuerzo de síntesis de todas las conductas de las unidades micro y macro, en una multidimensionalidad del constitutivo material y el componente de subjetividad derivado de los procesos mentales y de los productos de la mente. (Popper, Karl: 1997). Desde este punto de vista, hay un único origen de naturaleza compleja como inicio de la causalidad, adicionalmente a este punto de partida, las derivaciones continuas sustentadas en el descubrimiento de las relaciones susceptibles de intelegibilidad, forman la evolución de la existencia, del conocimiento, la ciencia y la verdad, como valor de certeza verificable, como construcciones materiales históricas y antropocéntricas.

(2) Los estudios sobre la productividad humana, a través de medios históricos diversos y etapas de desarrollo de la capacidad humana para construir herramientas



---

de transformación, tiene en la teoría marxista, un innegable valor científico irrefutable. Los modos de producción y su impacto en la superestructura de la sociedad, reflejan la vinculación con las concepciones y fórmulas de ordenar las relaciones de convivencia para ejercer estas actividades tan necesarias a la existencia material. Formas de convivencia, que han traducido un determinado cuadro de relaciones de poder e influencia por el cual se han construido los sistemas de dominación política al largo de la historia, desde la época primitiva, esclavista, feudal y capitalista. Sin embargo, el llamado modo de producción socialista es una utopía irrealizable, vinculada a una etapa del desarrollo de la dicotomía dominación - libertad, con la cual se han construido Modelos de Estado Nacionales, cuyo juicio histórico, conduce irremediablemente al fracaso, en el sentido dado a la actividad humana en evolución positiva de resolución de sus problemas existenciales.

(3) Estas variaciones comprenden, desde el aprovecharse del esfuerzo humano esclavizándolo; como la relación de servidumbre, como acto despreciable a la condición de nobleza; pero también como actividad de acercamiento a Dios, en el Judaísmo; el Calvinismo y Lutero , en la reforma religiosa protestante, y con ellas, los regímenes asentados mediante la conformación de las élites de poder, todo esto, con anterioridad al surgimiento del discurso de las revoluciones como herramienta de transformación política por competitividad de dominio de las élites y las clases sociales.

(4) El concepto de *trabajo inmaterial* se desprende del concepto de *producción inmaterial y de la transformación de objetos simbólicos*. La producción inmaterial es aquella que no existe separada de la propia actividad de producir y comprime las fases de producción, circulación y consumo en un solo acto, colocando en relación directa, en ese mismo acto, al productor con el consumidor cliente, haciendo intervenir a este tercer sujeto en la relación de producción junto al patrono y al trabajador. Ejemplo la industria del cine, los deportes profesionales, los servicios de educación, de salud, esparcimiento, recreación, la industria de la virtualidad, los contratos inteligentes y la disrupción, entre muchas otras.



---

## Referencia

- Apel Karl-Otto. (1991) "Teoría de la Verdad y Ética del Discurso", Paidós/I.C.E.-U.A.B., Col.
- Arendt, Hannah (1989) "La condición del hombre moderno", Edit. Cátedra, Madrid.
- Bernal John D. (1981) "La Ciencia en la Historia", UAM, Nueva Imagen, México
- Bouchard Gerard, (2003) "Génesis de las Naciones y Culturas del Nuevo Mundo, Fondo de Cultura Económica, México.
- Bohm David. (1997) "Sobre el Diálogo", Kairós, Barcelona.
- Caro Gregorio. (2016) "Posverdad, nueva forma de la Mentira", El Clarín.
- De la Garza Enrique; Neffa, Julio (2001) "El Trabajo del Futuro el Futuro del Trabajo", Clacso, Bs.As.
- Engels Friedrich, (1876) "El papel del trabajo en la transformación del mono en hombre", Obras Escogidas, Progreso, Moscú, 1973.
- Gorz André, (1983) "Adiós al Proletariado", Siglo XXI, México.
- Ellner Steve/ Hellinger Daniel. (2003) "La Política Venezolana en la Época de Chávez", Nueva Sociedad, Cs.
- Foucault Michel, (2006) "La Hermenéutica del Sujeto", Fondo de Cultura Económica, México
- García Rolando, (2000) "El Conocimiento en Construcción", Gedisa, Bar. Esp.
- Laclau Ernesto. (2005) "La Razón Populista", Fondo de Cultura Económica, Bs.As.
- Laclau Ernesto. (2008) "Debates y Combates", Fondo de Cultura Económica, Bs.As.
- Lorenzen Paul. (1982) "Pensamiento Metódico", G. Bohme (Comp,) Universidad de Valencia Es.
- Lucena Héctor. (2007) "Lo Laboral en tiempos de Transición". Pub. UC, Valencia.
- Mannheim Karl. (1969) "Diagnóstico de Nuestro Tiempo". Fondo de Cultura Económica, México.
- Marx Karl. (1891) "Trabajo Asalariado y Capital", Obras Escogidas, Progreso, Moscú 1973.



---

Meda Dominic. (1996) “El valor Trabajo visto en Perspectiva”, Revista Internacional del Trabajo, Vol.115, Nº 6.

Morin Edgar, (1998) “El Método II”, Edic. Cátedra, Madrid.

Mayer Jacob-Peter. (1976) “Trayectoria del Pensamiento Político”, Fondo de Cultura Económica, México.

Neffa Julio Cesar. (2001) “Presentación del debate reciente sobre el fin del trabajo”, Artículo en Compilación en “El Futuro del Trabajo el trabajo del Futuro” Clacso, Bs. As

Onofri Fabricio. (1970) “Poder y Estructuras Sociales”, Tiempo Nuevo, Caracas, Popper Karl. (1997) “El Cuerpo y la Mente”. Paidos, Barcelona, 1997.

Tablante Carlos/Tarre Marcos. (2013) “Estado Delincuente”, La Hoja del Norte, Cs.

Rifkin Jeremy (1996) “El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era”, Paidos, Barcelona.

Smith Edgar. (2010) “Auditoria de Relaciones Industriales” en “Relaciones Industriales, Reflexiones Teóricas y Prácticas”, Comp. Pub. Faces-UC.

Valenzuela Samuel. (1985) “Un marco Conceptual para la Formación del Movimiento Laboral”, Seminario de CLACSO, Chile, Mayo.

Valecillos Héctor, (2007). “Crecimiento Económico Mercado de Trabajo y Pobreza. La experiencia Venezolana del Siglo XX” , Edic. Quinto Patio, Cs.

Vásquez Gerardo. (2011) “Indeterminismo Social y Relaciones de Trabajo”, Pub. APUC, Valencia.

Vásquez G; Smith R; “Relación verdad – populismo en la determinación de la Posverdad política y su impacto en la conformación de un modelo de sociedad sostenible”. Congreso Nacional de FACES, 2017.

2017) Von Der Gablentz Otto Heinrich, (1974) “Introducción a la Ciencia Política”, Herder, Barcelona.

Weber Max, (1985) “El Político y el Científico”, Alianza, Madrid.



---

## CAPITULO 7

### ASPECTOS JURÍDICO-PÚBLICOS DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Omar W Mendoza Q, Bladimir E. Mendoza Q

#### **Introducción**

Desde la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236 del 26 de julio de 2005, por la que se aprobó la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (en adelante LOPCyMAT), a pesar de los múltiples convenios internacionales de los que Venezuela es parte, no obstante la promulgación y entrada en vigencia de la actual Constitución, hubo que transcurrir un poco más de un quinquenio para que nuestro Ordenamiento Jurídico se actualizara y adaptara a los cambios y variaciones sustanciales que se habían producido en materia de seguridad y salud laboral. Tal adaptación la lleva a cabo la LOPCyMAT, y lo hace no solo con retraso sino con evidentes carencias que producirán, muy probablemente, notables disfunciones en la materia objeto de regulación, como acabará por ponerse de manifiesto a partir del mismo momento en la que se produzca su verdadera puesta en práctica.

Una vez más el legislador ha deambulado por un lado y la Administración por otro, y la falta de coordinación previa entre ambos poderes, con la consiguiente ausencia de habilitación de los medios necesarios para acortar el tiempo de efectiva aplicación de la LOPCyMAT, trae como consecuencia la demora excesiva en su ejecución y consiguientemente, en el logro de los fines que la norma se ha propuesto alcanzar.

Existen razones para afirmar que estamos ante una Ley que a pesar de su formal entrada en vigencia el 26 de julio de 2005, aunque haya transcurrido más de trece años, en modo alguno se ha puesto en práctica en toda su extensión y con todas sus consecuencias. Si bien la LOPCyMAT, nada dispone respecto a los términos y condiciones de ejecución, tanto sus propios contenidos como la precitada falta de



coordinación previa entre los poderes públicos imponen una realidad que conduce al aplazamiento efectivo de la Ley.

## **Aspectos Jurídico-Públicos de la Prevención de Riesgos Laborales**

### **Estudio de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT)**

La excesiva e injustificada demora en la elaboración y promulgación de la LOPCyMAT produjo, como primera e inmediata consecuencia, cambios radicales en la forma de regular la seguridad y salud en el trabajo, sin que ello signifique que estamos ante una Ley plena de novedades en sentido estricto, pero si existen variaciones respecto al sistema anterior que convierten en poco o nada prácticos los conocimientos anteriores que los empleadores pudieran tener acerca de la materia regulada.

La LOPCyMAT extiende su ámbito de aplicación a cualquier actividad empresarial, al trabajo a domicilio, doméstico y de consejería. Quienes desempeñen sus labores en cooperativas u otras formas asociativas, comunitarias, de carácter productivo o de servicio y también a las Administración Públicas y articula la prevención de riesgos laborales mediante la evaluación y, en su caso, planificación de los mismos, disponiendo también que los trabajadores participen en la prevención, a cuyo fin les reconoce el correspondiente derecho que podrán ejercer mediante los cauces de representación específica que la propia norma prevé.

Necesariamente, si nos encontramos ante una Ley que busca la prevención y que, además, incorpora en el ordenamiento sectorial cambios evidentes (evaluación, planificación, nueva configuración de los derechos de los trabajadores en la materia y de las obligaciones empresariales) resulta de todo punto inviable pretender su inmediata puesta en práctica sin dejar pasar antes un lapsus temporal suficiente que permita que los empresarios (cualquiera que sea su dimensión real) puedan ser reconocedores de los cambios producidos, al igual que debe esperarse a que tanto las propias empresas, como en su caso, las compañías aseguradoras puedan ir realizando los cambios organizativos precisos para poder llevar adelante la actividad preventiva en la forma en la que es regulada por la LOPCyMAT. Téngase



---

en cuenta, a estos efectos, que en lo que se refiere a la evaluación y planificación preventiva y, por supuesto, a la forma de organizar los sistemas de prevención, el contenido de la Ley resulta insuficiente para poder ser aplicado a partir de su entrada en vigencia. No hay otra alternativa hubo que esperar, en una primera fase, se publicara la Gaceta Oficial N° 38.596 de fecha 01 de enero de 2007, por el que se aprueba el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y el Decreto N° 6.012, de fecha 15 de abril de 2008, publicado en la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.910, por el que se publica la Norma Técnica 01-2008, de los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, para poder poner en práctica todo lo que se refiere a la evaluación, planificación y servicios o sistemas de prevención.

Todo ello hace, que a pesar de ser la LOPCyMAT de mediados del año 2005, hasta principios de 2007, no se contaba con el respaldo jurídico-normativo suficiente para aproximarse a la fase de ejecución real de la Ley. Pero incluso entonces continuaban existiendo carencias importantes que impedían tal posibilidad, ya que difícilmente se pretende poner en marcha unos servicios adecuados de seguridad y salud en el trabajo sin contar con el personal técnico/profesional multidisciplinario, del programa de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, al que la Ley y el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT hace referencia, norma que prevé la existencia de los servicios propio o mancomunado.

Todavía en la actualidad estamos muy lejos de poder afirmar que nada obsta a que la Inspectoría del Trabajo ponga en marcha los correspondientes planes de inspección para constatar, y sancionar en su caso, que la LOPCyMAT y todas sus normas de desarrollo están siendo efectivamente aplicadas en todo el territorio nacional.

Hemos de tener en cuenta que aún no hay un criterio único en el caso de lo establecido en la Ley referente a los programas de seguridad y salud en el trabajo, y cada gerencia regional del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), no tiene los protocolos de atención para la recepción y aprobación de éstos, evidenciando una gran debilidad para la efectividad de la labor preventiva en la ejecución de la cultura preventiva.



---

La formación en prevención de riesgos es, sin duda, una de los aspectos capitales de la materia, ya que constituye un derecho de los propios trabajadores respecto al conocimiento de los riesgos de sus respectivos puestos de trabajos, y, al mismo tiempo, es una obligación esencial de los empleadores respecto de los trabajadores a su servicio. Pero también hemos de relacionarla con el derecho de participación y representación de los trabajadores en el ámbito preventivo, afirmación esta que trataré de explicar seguidamente.

El ejercicio del derecho que la Ley reconoce a los trabajadores de participar en la prevención se articula a través de un mecanismo de representación específica personalizado en un órgano individual (la figura de los delegados de prevención) y otro de carácter colegiado (el Comité de Seguridad y Salud Laboral, en lo adelante CSSL), órganos de los que sólo podían formar parte quienes ostentaran previamente formación y conocimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo de parte de la representación laboral. Desde la entrada en vigencia de la norma, ahora tenga o no conocimientos por formación en la materia, basta con tener la intención y cumplir ciertas condiciones para ser electo delegado de prevención y una vez electo pasar a formar parte del CSSL. La restricción que actualmente produce el Reglamento Parcial de la LOPCyMAT en la representación de los trabajadores en materia preventiva es ser representante del patrón, empleado de dirección, trabajadores de confianza, trabajadores que tenga vínculos por consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado, ascendente o colateral con el patrón, las personas que mantengan una unión estable de hecho con el patrón, el amigo o amiga íntima del patrón o la persona que mantenga una amistad manifiesta con el patrón.

Esta restricción es compensada con la obligación que se hace recaer sobre los empleadores de facilitar la adecuada educación y formación a todos los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, con una frecuencia mínima de 16 horas trimestrales en dicha materia.

En otro orden de ideas, la LOPCyMAT se autoprocama como derecho laboral, lo que unido a su propia denominación ha hecho que haya sido adoptada de forma inmediata por el área de conocimiento de similar denominación, sin que la doctrina



---

administrativa haya presentado la más mínima atención a esta Ley por razones que no resulta fácil colegir. Ninguna duda cabe que uno de los títulos competenciales esgrimidos para la elaboración de la Ley es el previsto en el artículo 87 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, pero no es menos cierto que alrededor de las decenas, del centenar de artículos que componen la LOPCyMAT han sido dictados al amparo del título competencial en cuanto a los Derechos Sociales, en las cuestiones laborales, obligaciones del Estado y obligaciones del patrón, lo que unido al importante régimen de infracciones y sanciones que la Ley prevé, justifican sobradamente la atribución a la misma de, al menos, carácter mixto (laboral y administrativa). Todo ello sin olvidar que, amén de otras razones posibles, tal condición de derecho laboral de la LOPCyMAT acaba por justificar la pretensión del legislador de que todos los litigios que puedan plantearse como consecuencia de la imposición de cualquier sanción de las establecidas en la Ley, sea sometido al conocimiento de los juzgados y tribunales del orden jurisdiccional social, solución procesal con la que en modo alguno puede estarse de acuerdo, ya que, entre otros efectos posibles, producirá la fosilización e inamovilidad de la ingente cantidad de normas reglamentarias que no podrá ser atacadas por la vía del recurso indirecto frente al Reglamento Parcial de la LOPCyMAT dado el reparto competencial y subsiguiente conocimiento de asuntos que contiene en las actuales normas del proceso laboral y del contencioso-administrativo.

Continuando con la denominación de la Ley, cabe señalar que a pesar de que, como ya dije anteriormente, todo hace pensar que intenta prevenir los accidentes en el trabajo, resulta curioso que una vez analizada la LOPCyMAT y su propio Reglamento Parcial es evidente la ausencia total de técnica preventiva alguna, sin olvidar que los riesgos en las actividades económicas se prevén y sancionan en múltiples normas.

La Ley utiliza la denominación de prevención de condiciones y medio ambiente de trabajo, a mi juicio, debería habersele asignado un título o denominación más acorde con la funcionalidad u operatividad práctica y real que produce, ya que la LOPCyMAT “no previene riesgo alguno” precisamente por centrar su contenido en



---

la determinación de cuáles son las obligaciones a las que hace frente la Administración pública; como debe desarrollarse la política en la materia regulada; cual es el papel asignado a empleadores y trabajadores; cuales son las obligaciones y, en su caso, derechos de unos y de otros; y, sobre todo, como deben gestionarse la evaluación y planificación preventiva y a qué personas se les reconoce capacidad profesional para poder evaluar y planificar. Pero en ningún momento se hace alusión a técnica preventiva alguna a emplear en orden a tratar de evitar que ocurran accidentes en el transcurso del desarrollo del trabajo en las empresas. En este sentido, no puede ignorarse que la Ley resulta aplicable a cualquier entidad de trabajo a partir del momento en el que la empresa tenga, tan sólo, un trabajador, circunstancia que por sí sola convierte la actividad preventiva en una actividad económica sectorial en si misma a adiconar a las muchas existentes en el ámbito económico general, perspectiva desde la cual el calificativo de “laboral” pasa a un plano meramente accesorio o circunstancial, ya que el riesgo no está vinculado a la relación jurídica laboral sino a la actividad empresarial que en cada caso corresponde. De ahí que también, otras múltiples normas relacionadas con las actividades empresariales, tengan sus previsiones en materia de riesgos. A todo ello hay que añadir que la práctica totalidad de la LOPCyMAT y su Reglamento Parcial es de carácter imperativo y no contiene márgenes de disponibilidad de derechos ni por parte de los empresarios ni por parte de los trabajadores, circunstancia que viene a reforzar mis anteriores afirmaciones acerca del verdadero carácter de la norma.

### **La política de la LOPCyMAT.**

La prevención como concepto más amplio implica: La evaluación y control desde la producción y/o servicio, suministro de máquinas, sustancias y productos hasta su utilización en la organización. La evaluación y control de productos, equipos y sustancias y de su uso adecuado, evaluando lugares, ambientes, locales, entre otros. La valoración de cualquier factor del ambiente y de las condiciones de trabajo susceptible de influir en la salud laboral.



La política de prevención estatal está supeditada a los mandatos de carácter internacional. Su realización, aplicación y desarrollo mediante medidas de aplicación de las normas, pero también mediante políticas activas de promoción, implica a todos los poderes públicos. Las partes sociales a través de la negociación colectiva y a través de las medidas de participación que ofrece el marco legal tienen también un espacio importante.

En la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV), se encuentran varios artículos que aluden directamente a los bienes e intereses protegidos por la normativa de prevención, condiciones y medio ambiente de trabajo: Como valor supremo del estado: la vida. El derecho a la promoción de la salud y a la prevención de enfermedades, y en especial a través de las medidas preventivas y las prestaciones reparadoras de seguridad social.

A pesar de que el artículo 87 citado es de carácter programático y, además, se mueve todavía en la visión tradicional de la seguridad, higiene y ambiente de trabajo más que una concepción preventiva más amplia, es posible acudir a los demás preceptos, en especial al artículo 1 del Reglamento Parcial de la LOPCyMAT y sobre todo al desarrollo de la Constitución, en especial, al Reglamento Parcial de la LOPCyMAT, las Normas Técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) y la LOPCyMAT en forma general, para fundamentar desde ahí la construcción del deber empresarial de seguridad (deuda de seguridad) en el ámbito de las relaciones privadas y a la vez como un deber público derivado de las normas de desarrollo de los artículos 83, 84 y 87 de la CBRV, antes especificados.

La articulación jurídica de la protección de la seguridad y la salud laborales descansaría así en una doble noción legislativa (Palomeque 1997):

La definición de los objetivos y del contenido de la política de prevención de riesgos laborales a cargo de las Administraciones Públicas, esto es, el compromiso de los poderes públicos de adoptar medidas preventivas y de garantizar su aplicación para tutelar la salud laboral. Es una perspectiva de carácter publicista que se extiende más allá de las partes del contrato de trabajo. (p. 5)



---

La formulación de una relación de obligatoria en el ámbito del contrato de trabajo, construida legislativamente sobre el derecho del trabajador conlleva a una protección eficaz frente a los riesgos laborales y el correlativo deber de protección del empresario. La deuda de seguridad si bien tiene aspectos preventivos, sus consecuencias son sobre todo reparadoras, esto es, su inobservancia generaría responsabilidades contractuales para el empresario por los daños derivados del incumplimiento de las normas de prevención de riesgos. Pero tal deuda es a la vez un deber público sancionable en vía administrativa.

Algún sector de la doctrina según García y González (1996, p. 39), las diferencias diciendo que mientras la obligación empresarial nacida de la relación de trabajo se caracteriza por ser una obligación de resultado, esto es, la ausencia de lesiones y de daños, las obligaciones introducidas por la intervención pública constituye una obligación de medios, pues se trata de proteger la vida e integridad física de los trabajadores poniendo todos los medios para eliminar los factores de riesgos y exigiendo el cumplimiento de disposiciones expresas.

Sin embargo, a nuestro juicio, los objetivos son los mismos y la deuda de seguridad privada, si se producen daños, valora también el incumplimiento de las obligaciones de medios. En realidad, la intervención pública y su normativa mediante concreciones vienen a modalizar y a determinar el contenido del deber de seguridad y atribuye al empresario, además de responsabilidades privadas, obligaciones públicas y viceversa, el incumplimiento de los deberes públicos adquiere también relevancia privada con los efectos contractuales y resarcitorios correspondientes.

## **Conclusión**

El Estado adquiere la responsabilidad laboral al colegir los riesgos laborales, ya que la seguridad y salud en el trabajo define la prevención de los riesgos laborales a través de un significado y un objetivo amplio, entendida como la ausencia de riesgos laborales o su reducción máxima cuando su eliminación no sea posible y la salud laboral, lo cual tiene como finalidad promover la salud integral del trabajador.

Es por ello, al indicar el avance de la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela y Definir el ámbito constitucional de las



condiciones de trabajo en nuestro país, se estableció una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna. Todo esto a través de la CRBV y la LOPCyMAT y demás normativa que la completa, en donde el derecho constitucional a la seguridad y salud en el trabajo se completa con el de igual rango por tratarse de un derecho fundamental, que es el derecho a la vida y a la integridad física y moral. Éstas leyes son la columna vertebral del Derecho positivo en materia de Trabajo y a ella se acude constantemente, tanto para encontrar las normas que contienen la regulación de los distintos aspectos de la relación laboral entre el empleador – empleado, entre trabajador – empresario, como para hallar la solución conforme al Derecho en las controversias que pudieran suscitarse con ocasión de la relación contractual y condiciones de trabajo.

## **Referencias**

CONSTITUCIÓN DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Gaceta Oficial N° 5453. 1999. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO (LOPCyMAT). Gaceta Oficial N° 38.236 de julio 2005. Caracas, Venezuela.

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS. Decreto N° 8.938 - 30 de abril de 2012. Caracas, Venezuela.

NORMA TÉCNICA 01-2008. INSTITUTO NACIONAL DE PREVENCIÓN, SALUD Y SEGURIDAD LABORALES. Disponible en Internet: <http://www.inpsasel.gob.ve/mo.pdf>. Consultado Febrero 2018.

ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Convención y Recomendación N° 194 de 2002.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Convenio 155 sobre Seguridad y Salud en el Trabajo. Ginebra, 1981.



---

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. 4ta Edición de 1998.

PALOMEQUE LÓPEZ, M.: El ordenamiento de la prevención de riesgos laborales y la negociación colectiva. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, ISSN 1137-5868, N° 3, 1997, págs. 245-254.

REGLAMENTO PARCIAL DE LA LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO. Gaceta oficial N° 38.596 de enero 2007. Caracas, Venezuela.

RUBIO, A.: Manual de derechos obligaciones y responsabilidades en la prevención de riesgos laborales. Edita Fundación Confemetal, Madrid. 2002.



---

## CAPITULO 8

### **INEFICACIA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS POR EFECTO DE LA HIPERINFLACIÓN Y LAS ALTERNATIVAS LEGALES PARA MANTENER Y COMPENSAR BENEFICIOS A LOS TRABAJADORES**

Omar Fumero Díaz y Nuvia Pernia Hoyo

#### **Introducción**

El propósito de los autores es describir las alternativas legales dentro del marco del ordenamiento jurídico permitan compensar las remuneraciones y beneficios socioeconómicos de los trabajadores frente a la hiperinflación que trae como consecuencia la ineficacia de las convenciones colectivas pactadas, que hace que la calidad de vida se deteriore con el transcurrir del tiempo de su validez, dichas ventajas económicas y sociales se hagan exiguos para los trabajadores y su grupo familiar.

En lo que se refiere a la manera de abordar el trabajo de investigación, se describe los supuestos normativos que regulan la materia, partiendo de las garantías constitucionales que consagran la institución en estudio, pasando por la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras y el Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo. Asimismo, se describen los aspectos metodológicos, y se presentan las sugerencias en base a los supuestos normativos vigentes, con especial énfasis en la negociación, el consenso para establecer finalmente las conclusiones correspondientes.

#### **Desarrollo**

Desde el año 1936, con la promulgación de la Ley del Trabajo, la convención colectiva ha sido la herramienta en la cual tanto patronos como trabajadores han tenido para mejorar los beneficios sociales y económicos de los trabajadores para elevar así el nivel de vida de los trabajadores, manteniendo con ello la paz en los centros de trabajo. Sin embargo en los últimos años, en la economía venezolana



---

existe una situación de hiperinflación que trae consigo la elevación del nivel general de precios, que hace que el salario, cesta de alimentación y los demás beneficios legales como los convencionales pactados para un tiempo determinado, se hagan insuficientes para mantener al trabajador y a su familia tal como lo establece el artículo 91 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, que señala que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.”

En vista de la promulgación de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras (2012) y la Ley Orgánica de Costos y Precios Justos (2014), la situación económica en cuanto a la producción de bienes y servicios en Venezuela ha ido mermado significativamente, trayendo como consecuencia cierre de empresas y pérdida de puestos de trabajo, sin importar que los beneficios económicos y sociales establecidos en la convención colectiva sean superiores a los mínimos que establecen la legislación laboral vigente, parece pírrico el impacto en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias, lo que crea deserción laboral, emigración, pérdida de talento humano, poca productividad y múltiples conflictos.

Por su parte, en las disposiciones generales de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en el artículo 87 establece:

Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar. EL Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho.

Asimismo, el artículo 89 constitucional estatuye que “el trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La Ley dispondrá de lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y las trabajadoras”, en concordancia con el artículo 91 de la misma Carta Fundamental, en su primera parte instituye que “todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las



---

necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales.” Mientras que, para el cumplimiento de dichos fines los trabajadores tienen la legitimidad constitucional establecida en el artículo 96 de la Carta Magna que establece

Todos los trabajadores y trabajadoras del sector público y del privado tienen el derecho a la negociación colectiva voluntaria y a celebrar convenciones colectivas de trabajo, sin más requisitos que lo que establezca la ley. El Estado garantizará su desarrollo y establecerá lo conducente para favorecer las relaciones colectivas y la solución de los conflictos laborales. Las convenciones colectivas amparan a todos los trabajadores y trabajadoras activos al momento de su suscripción y a quienes ingresen con posterioridad.

Consustanciados con los planteamientos precedentes las garantías constitucionales en materia de derecho colectivo se encuentran desarrolladas en la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras (2012) y el Reglamento de la Ley del Trabajo, (2006), aún vigente.

En correspondencia a lo expuesto, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT), establece en su artículo 431 el derecho a la negociación colectiva en el cual se favorecerán armónicas relaciones colectivas entre trabajadores, trabajadoras, patronos y patronas, para 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. De igual manera, la progresividad de los beneficios como consecuencia de la convención colectiva se encuentran en el artículo 434 LOTTT, la cual ordena que este instrumento legal no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en los contratos de trabajo vigentes, lo importante para el presente trabajo de investigación que establece la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, es el ámbito de validez temporal de la convención colectiva, la cual según lo dispuesto en el artículo 435 tendrá una duración que no podrá ser mayor de tres años ni menos de dos años, sin perjuicio que la convención prevea cláusulas revisables en períodos menores.

En este orden de ideas, la convención colectiva como mecanismo de negociación entre las partes para lograr mayores beneficios socioeconómicos a los trabajadores dentro de un contexto económico de estabilidad, daba como resultado que los



---

trabajadores tenían remuneraciones y beneficios asociados dignos, los cuales eran suficientes para el mantenimiento tanto del trabajador como su familia en la adquisición de bienes y servicios para tener mejor calidad de vida.

No obstante, desde aproximadamente el año 2014, el país ha tenido como resultado de las políticas económicas y la implementación de algunos textos legales, limitaciones, que de alguna manera han influenciado en aspectos tales como la libertad de empresa establecida en el artículo 112 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, así como aumento significativo en los precios de los bienes y servicios (inflación), lo que ha sido determinante en la pérdida del poder adquisitivo del salario ante la elevación de precios, lo que se viene agudizando y según Rodner (1995:15) “la inflación se ha definido como el proceso continuo de elevación de precios o equivalentemente, como un proceso continuo en la caída del valor (poder adquisitivo) del dinero.”

En el marco de los cambios legales políticos y sociales que han caracterizado el devenir del país hasta la fecha, se debe resaltar que desde el año 2016 el Banco Central de Venezuela a través de su página web, no ha publicado cifras de los índices de inflación, por lo que se considera dificultoso tener una visión clara para los trabajadores, empleadores y sociedad en general, ya que sin dichas cifras, es difícil saber cómo atacar las causas del problema trayendo como consecuencia el empobrecimiento de la población, pérdida de empleos y cierre de centros de trabajo y se hace necesario tomar las medidas necesarias para resguardar el poder adquisitivo

Eso conduce a considerar, que en las Entidades de Trabajo que tienen convenciones colectivas ya suscritas, las cuales han sido planificadas y presupuestadas, se ha desvalorizado los acuerdos alcanzados en vista del fenómeno inflacionario y por ende los trabajadores no disfrutaban de las mejoras acordadas en el texto de la convención por la pérdida del valor del dinero que hace prácticamente imposible cubrir las necesidades básicas.



---

## **Metodología**

En este apartado correspondiente a los aspectos metodológicos se puede citar a Balestrini (2002:36) “para el análisis profundo de las fuentes documentales, se utilizan las técnicas de observación documental, presentación resumida, resumen analítico y análisis crítico.” Por lo que se considera que a partir de la observación documental, como punto de partida en el análisis de las fuentes documentales, mediante una lectura general de los textos, se iniciará la búsqueda y observación de los hechos presentes en los materiales escritos consultados que son de interés para la presente investigación, de manera que la lectura inicial, será seguida de varias lecturas más detenidas y rigurosas de los textos, a fin de captar sus planteamientos esenciales y aspectos lógicos de sus contenidos y propuestas, a propósito de extraer los datos bibliográficos útiles para el estudio realizado.

Así, la aplicación de la técnica de presentación resumida de un texto, permitirá dar cuenta de manera fiel y en síntesis, acerca de las ideas básicas que contienen las obras consultadas, pues, la técnica de presentación resumida tiene un importante papel, en la construcción de los contenidos teóricos de la investigación; así como en lo relativo a los resultados de otras investigaciones que se han realizado en relación al tema y los antecedentes del mismo. Se incorporará la técnica de resumen analítico, para descubrir la estructura de los textos consultados, y delimitar sus contenidos básicos en función de los datos que precisan conocer. Asimismo, la técnica de análisis crítico de un texto, contiene las dos técnicas anteriores, introduce su evaluación interna, centrada en el desarrollo lógico y la solidez de las ideas seguidas por las de los autores del mismo. De tal manera, que dada la importancia de las técnicas anteriormente descritas, se emplearán muy especialmente, en todo lo relativo al desarrollo y delimitación del momento teórico de la investigación.

## **Resultados**

Aunque no existen cifras oficiales sobre la inflación, instituciones como la Comisión de Finanzas de la Asamblea Nacional ha realizado publicaciones con cifras



---

estimadas pero no exactas sobre el aumento de precios en los productos y servicios. Según Rodner (1995:6) “la hiperinflación se observa, cuando existe un nivel de precios relativamente acelerado o sea más de un 100% anual.”

Ante esa situación, existe la debilidad en el ordenamiento jurídico, ya que ese fenómeno (hiperinflación), tiene como causa la expansión monetaria y excesivo gasto público, lo cual hace que cualquier norma positiva que tenga como norte el otorgamiento de beneficios percibidos en moneda de uso local pueda perder su eficacia jurídica en el sentido de la imposibilidad de adquirir con ese valor en dinero bienes y servicios de calidad por parte del trabajador, trayendo como consecuencia su descapitalización. Incluso puede decirse que, el ámbito de validez temporal de la convención colectiva es el peor enemigo de las partes contratantes, ya que los acuerdos alcanzados pueden perder vigencia en cuanto su valor monetario mucho antes de que sean exigibles, por efecto del fenómeno de la hiperinflación. Mientras que los beneficios sociales y económicos establecidos en la convención colectiva son expresados en moneda de curso legal y que el ordenamiento jurídico laboral patrio no prevé normas directas para combatir ese fenómeno.

De tal modo, es importante tener en cuenta que, en caso de existir una convención colectiva pactada a dos o tres años, se tiene el riesgo manifiesto de su pérdida de valor monetario en el tiempo y aunque no se incurre en ninguna violación expresa de las normas contenidas en la legislación laboral vigente, específicamente en el artículo 432 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras se garantiza su cumplimiento, pero no es menos cierto que puede producir la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores, lo que puede traer consigo situaciones inciertas a la entidad de trabajo, tales como retiro voluntario masivo o recurrente de trabajadores valiosos, emigración, poca motivación, paralización de actividades, entre otros.

Considerando que lo que se desea es generar aportes prácticos, se pueden sugerir alternativas, para favorecer, incrementar o al menos mantener el estándar de los beneficios de los trabajadores, utilizando medios legales en los cuales se privilegia la negociación de las partes para poder ajustar o crear nuevas figuras legales que pueden en su conjunto propiciar un clima de paz laboral en medio de una crisis en



---

la cual no son responsables directos ni los trabajadores ni los empleadores. Al respecto Jansen (2012:42) expresa que negociar “es la actividad que despliegan dos o más partes cuando, a pesar de tener intereses en conflicto, poseen una zona de conveniencia mutua donde las diferencias pueden resolverse.” Empero, el éxito de utilizar las alternativas legales dependerá específicamente de la voluntad de las partes que por vía de la negociación directa puedan aportar soluciones a una problemática que afecta a ambos sujetos de la relación de trabajo.

Por tal razón, las alternativas legales teniendo como base el artículo 166 del Reglamento de la Ley Orgánica del Trabajo (RLOT), aun hoy vigente establece que el primer modo de solución de conflictos, los sujetos involucrados deben agotar primeramente por la negociación directa entre las partes. En el seno de la negociación existen alternativas dentro del ordenamiento jurídico para poder compensar económicamente a los trabajadores ante la ineficacia de la convención colectiva debido al efecto de la hiperinflación. Para poder paliar total o parcialmente las carencias económicas de los trabajadores debido a la pérdida real del valor de la moneda se presentan las siguientes alternativas, a saber:

1. Aplicación del artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras que establece que las cláusulas pactadas puedan revisarse en períodos menores, pero ese supuesto debe estar expresamente establecido en la convención colectiva. La desventaja de ese supuesto normativo es que en muchas convenciones colectivas pactadas han realizado ajustes en sus beneficios por inflación, pero el problema permanece ya que al no existir cifras oficiales, se hace inejecutable la aplicación de este tipo de cláusulas. Ambas partes tienen la herramienta legal establecida en el artículo 440 de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que obliga a las partes tener un comité de evaluación y seguimiento de las cláusulas de la convención colectiva y puede ser el espacio para poder realizar revisiones los beneficios contractuales que puedan ser ineficaces en su cumplimiento por efecto del fenómeno de la hiperinflación.
2. Aplicación de la parte final del artículo 435 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras que establece que las partes podrán



---

mediante Acta Convenio, prorrogar la duración de una convención colectiva por un límite que no excederá de la mitad del periodo para la que fue pactada. Es ese supuesto las partes tendrán la oportunidad de una vez terminada la vigencia temporal de validez de una convención colectiva, pactar una extensión de la misma, con ajuste de beneficios socioeconómicos los cuales tendrán vigencia por menos tiempo que los que establece una convención colectiva en condiciones normales y así el trabajador tendrá en menos tiempo nuevos beneficios. Eso dependerá en buena medida de la voluntad de las partes de negociar en tiempos más cortos los ajustes o implementación de nuevos beneficios para que el trabajador pueda tener ingresos suficientes para adquirir bienes y servicios indispensable para la calidad de vida de él y su familia. El punto negativo es que si se extiende el periodo de negociaciones los acuerdos pudieran perder vigencia en cuanto al valor monetario se refiere.

3. Otorgamiento de beneficios sociales no remunerativos establecidos en el artículo 105 de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y las Trabajadoras, por suscripción de acta convenio, si estos no se encuentran establecidos en la convención colectiva de trabajo, los cuales se pueden otorgar de manera temporal o definitiva dependiendo de la naturaleza y alcance del beneficio. En este orden de ideas el Inspector de Trabajo es competente para homologar o avalar las actas convención que se suscriban entre las partes de conformidad con lo establecido en el artículo 507, ordinal sexto de la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras.

### **A manera de reflexiones finales**

Por tanto, se considera que el problema inflacionario de Venezuela afectó significativamente los acuerdos que con mucho esfuerzo y dedicación hicieron las partes para la consolidación de la convención colectiva como fundamento del derecho colectivo del trabajo que según Cabanellas (2001) señala que es por la paz laboral que se instaura porque los procedimiento de conciliación y arbitraje tienden a encauzar jurídicamente los conflictos laborales y por la tregua que garantizan mientras están en vigor, las convenciones colectivas de condiciones de trabajo.



---

Se observa al examinar el ordenamiento jurídico venezolano que este no contiene una normativa especial para poder paliar directamente el fenómeno transitorio de la hiperinflación, por ende se deben utilizar las instituciones existentes, para que por acuerdos que privilegien la negociación de las partes se puedan solventar todo o en parte el problema de la pérdida del valor adquisitivo como consecuencia de la elevación exagerada e incontrolada de los precios, no siendo esto una variable que pueda ser originada por los sujetos de la relación de trabajo.

Bajo tal perspectiva, el compromiso de las partes negociantes en mantener el equilibrio de otorgar beneficios pero manteniendo a flote la solvencia económica de la entidad de trabajo como garantía de la preservación de la fuente de trabajo como medio para que los trabajadores puedan tener un salario y condiciones de trabajo decentes de conformidad con lo establecido en el artículo 90 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y evitar el efecto contrario como lo es falta de motivación, retiro del trabajador, baja en la productividad, entre otros.

Se considera las entidades de trabajo deben estar en comunicación permanente con los trabajadores y sus representantes para saber de primera mano las necesidades y carencias que tengan los trabajadores y procurar por medio de la negociación que ambas partes puedan elevar por una parte la productividad en el centro de trabajo y por la otra que los trabajadores puedan tener oportunidad de que se revisen, se ajusten o se conformen nuevos beneficios para mantener calidad de vida tanto para el trabajador como a su familia.

En fin se pueden utilizar todas las modalidades que sean permitidas dentro del marco legal tales como: ajustes en las pólizas HCM si estas existieren, realizar acuerdo con instituciones públicas y/o privadas para que los trabajadores tengan accesos a bienes o servicios a precios solidarios, si las empresas son de alimentos, pueden procurar otorgar beneficios como dotación de esos productos o venta de los mismos a precios más asequibles; aumentos de salarios, ajustar los bonos de producción y/o productividad para que sea distribuida la riqueza entre las partes y que dichas bonificaciones sean porcentajes del salario base de los trabajadores, entre muchos otros que pueden en esta etapa de crisis económica dar una



---

respuesta al sector más vulnerable y receptor de los problemas de la sociedad que son la población económicamente activa.

## Referencias

Balestrini, M. (2002). *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Sexta edición. Caracas: BL Consultores Asociados. Servicio Editorial.

Cabanellas, G. (2001). *Compendio de Derecho Laboral Tomo II*. Tercera Edición. Editorial Heliasta.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999). *Gaceta Oficial*, 36.870. Caracas, Venezuela.

Jansen, V. (2012) *Control Social y Medios Alternos para la Solución de Conflictos* (2012). Biblioteca Ciencias Jurídicas y Políticas Universidad de Carabobo. Tercera edición actualizada y ampliada.

Ley Orgánica de Costos y Precios Justos (2014). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 40.340, 23 de enero de 2014. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 6076 Extraordinario, 7 de mayo de 2012. Caracas.

Reglamento Ley Orgánica del Trabajo (2006). *Gaceta Oficial* N° 38.426. 28 de abril de 2006. Caracas.

Rodner, J. (1995) *El Dinero, la Inflación y Deudas de Valor*. Editorial Arte Caracas.



---

## CAPITULO 9

### RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR EN MATERIA DE PROGRAMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

#### Introducción

La gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra basada en dos derechos fundamentales Vida y Salud del hombre y mujer trabajadora, derechos que no solo son esenciales a lo interno de las Entidades de Trabajo, sino también en lo que es el desarrollo de cualquier sociedad.

Estos derechos son preservados tanto por la Legislación Internacional, como por la Legislación de los países, todo en concordancia con los compromisos y deberes establecidos por los Organismos Multilaterales, como la Organización de Naciones Unidas, la Organización Mundial de la Salud, la Organización Internacional del Trabajo, y en el ámbito nacional: el Ministerio del Poder Popular para la Salud, Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, entre otras instituciones estatales, municipales y comunitarios.

La protección del Derecho a la Vida y la Salud es determinante en el crecimiento poblacional, lo cual traduce en el Índice de Desarrollo Humano, teniendo en cuenta sus indicadores:

- Esperanza de Vida al Nacer.
- Educación.
- PIB per Cápita.

Estos factores confluyen dentro de la Gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, porque es el trabajador en el ejercicio de su Derecho al Trabajo, el beneficiario de la protección de su vida y salud en el desempeño de su labor y es el empleador junto con los trabajadores los actores sociales que hacen posible el diseño de la política, aprobación y ejecución; actores sociales que son supervisado por el Estado Garante de los derechos fundamentales de su población.



La protección deber del empleador de la vida y salud de los trabajadores dentro de los centros de trabajo, es diseñada a través de una política que es desarrollada técnica y medicamente adaptada al ser humano (cuerpo, mente y alma), todo a los fines de lograr la relación hombre – máquina en forma armónica, digna y saludable, que garantice en el corto, mediano y largo plazo condiciones de bienestar y calidad humana; política que es diseñada y desarrollada dentro de lo denominado Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual de conformidad con la Legislación Patria, es deber del Empleador, sujeto activo que tiene la obligación exclusiva de su elaboración, tal como lo ha preceptuado en interpretación y resolución de conflicto jurisdiccionales el Tribunal Supremo de Justicia de Venezuela, Sala de Casación Social, en fecha 01 de Julio del año 2015, caso: ALFARERÍA VENEZUELA, C.A, la cual reza:

... “Respecto a lo afirmado por la representación judicial de la parte actora, es preciso citar el artículo 47, numeral 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo donde establece como atribuciones del Comité de Seguridad y Salud, las siguientes:

**Artículo 47.** El Comité de Seguridad y Salud Laboral tendrá las siguientes atribuciones:

1. **Participar en la elaboración, aprobación,** puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo. A tal efecto, en su seno considerará, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la seguridad y salud en el trabajo (...)

Por otra parte, el artículo 48, numeral 1 del mismo texto legal, determina que entre las facultades del aludido Comité se encuentra la de “**Aprobar** el proyecto de Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa y la vigilancia de su cumplimiento para someterlo a la consideración del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.”. (Destacado de la Sala).

Como se desprende de la normativa citada, el Comité de Seguridad y Salud Laboral puede participar en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en todo caso, es quien está facultado para aprobar el proyecto del referido programa a fin de que sea presentando ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Sin embargo, no tienen el deber de



---

elaborar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que éste está expresamente atribuido, como se precisó con anterioridad, a los empleadores y empleadoras, tema que se desarrolla en la presente investigación, desde la vertiente jurisprudencial sobre el Deber Formal del Empleador de la Elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y su principal objetivo “prevención de daños a la vida y salud del hombre y mujer trabajadora”.

### **Análisis**

En tal sentido, siendo los empleadores y empleadoras los únicos responsables de la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que es un deber formal que deriva de lo previsto en el artículo , deber que no puede estar excusado bajo el argumento de que no se encuentra conformado el Comité de Seguridad y Salud Laboral, toda vez que, que el Programa tiene como objetivo promover las políticas y mecanismos necesarios alcanzar la implementación de la prevención de daños a la salud y vida de los trabajadores dentro de las Entidades de Trabajo, fin último que se encuentra inmerso en lo establecido en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas, adoptada el 25 de septiembre de 2015, que no es otro, que poner fin a la pobreza, proteger el planeta y asegurar la prosperidad para todos.

El deber exclusivo del Empleador en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de un entorno rígido de legalidad, excluye los valores básicos de la humanidad en la preservación de su vida y salud (respeto, responsabilidad, voluntad, solidaridad, prudencia, autodominio, empatía, gratitud) al someter a uno solo de los actores como responsable exclusivo de elaboración de una normativas internas que hace vida dentro de la relación de trabajo y que va dirigida a la prevención de daños a la vida y salud del hombre y mujer trabajadora; no se trata de beneficios económicos, socioeconómicos o sociales, se trata de la preservación de los derechos a la vida y salud que tiene todo ser humano desde el momento de la concepción hasta el momento de la muerte, hecho este último que en principio debe producirse por el declive natural del cuerpo humano dentro de un ciclo cíclico de la vida, o en su defecto por causas no imputables al Patrono (accidentes y/o enfermedades comunes).



---

El Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela, en Sala de Casación Social, Decisión de fecha 1 de Julio del año 2015, con Ponencia de la Dra. MÓNICA GIOCONDA MISTICCHIO TORTORELLA, caso: ALFARERÍA VENEZUELA, C.A, en referencia a la Responsabilidad del Empleador en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ha establecido:

... “Como se desprende de la normativa citada, el Comité de Seguridad y Salud Laboral puede participar en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo y, en todo caso, es quien está facultado para aprobar el proyecto de dicho programa a fin de que sea presentando ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). Sin embargo, no tienen el deber de elaborar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya que éste está expresamente atribuido, como se precisó con anterioridad, a los empleadores y empleadoras.

En tal sentido, siendo los empleadores y empleadoras los únicos responsables de la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo “...

La Decisión del Máximo Tribunal de la República, que dictamina como un deber exclusivo patronal la elaboración del principal instrumento, deja un lado el espíritu, propósito y razón de la Gestión en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, que es la prevención de Daños a la Salud, tal como la ha preceptuado la Organización Internacional del Trabajo y que se ve reflejado en el Informe Mundial Sobre la Protección Social 2017 – 19: La protección social universal para alcanzar los Objetivos del Desarrollo Sostenible, específicamente en la meta 8.8, referida a la promoción de entornos de trabajo seguros para todos los trabajadores para 2030, lo cual ha sido ratificado por la Organización en fecha 28 de Abril del presente año 2018, en el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo; ya que se lleva al contexto del cumplimiento férreo la elaboración de un instrumento normativo de la Entidad de Trabajo, que busca la preservación de Daños a la Vida y a la Salud, alejando a la relación de trabajo del contexto humano dentro del cual debe desarrollarse y del dialogo tripartito de los actores sociales que la conforman, todo teniendo en cuenta que el Comité de Seguridad y Salud Laboral, procede a ejecutar la fase de discusión, consulta y aprobación, relevando de responsabilidad al



empleador, una vez, este hace entrega a los miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, del ejemplar contentivo del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Por lo que la responsabilidad del empleador se encuentra solo en la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, siendo exclusiva en esta etapa de formación y excluyente en las siguientes fases de su elaboración, discusión, consulta y aprobación, tal como lo ha previsto el Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela.

Por lo que al visualizarse el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, como un simple instrumento legal, por medio del cual se ejecutara la Gestión en Materia de Seguridad y Salud en el Trabajo a los fines de dar cumplimiento a un deber formal de Ley, aparta la esencia de preservación de la vida y salud del hombre y mujer trabajador, derecho y valor que debe siempre tenerse en cuenta durante todo el desarrollo del ser humano y más, en la vida laborales de las personas, rol imprescindible en la evolución de las sociedades y del hombre, ya que el “Trabajo” es un Valor, tal como lo ha consagrado la siguiente: “el trabajo dignifica”.

Es de resaltar, que bajo la premisa de cumplimiento de un deber formal, nuestro Tribunal Supremo de Justicia, en Decisión emanada de la Sala de Casación Social, de fecha Doce (12) de Agosto del año Dos Mil Dieciséis (2016), con Ponencia del Magistrado Dr. EDGAR GAVIDIA RODRÍGUEZ, caso: CÉSAR AUGUSTO BOLÍVAR FORGHIERI, contra la sociedad mercantil PEPSI-COLA VENEZUELA, C.A, ha establecido en caso de incumplimiento alegado por el demandante del cronograma de formación y capacitación de las 16 horas trimestrales por cada trabajador contenido dentro del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, lo siguiente:

... “Por lo que si bien es cierto dicha situación del cumplimiento de las 16 horas trimestrales, no quedó acreditado a los autos, no obstante, sí se demuestra que la empresa ofrece programas de inducción en seguridad y salud laboral. Todo lo que conduce a esta Sala a desestimar lo peticionado por concepto de responsabilidad subjetiva, pues del caudal probatorio queda demostrado el cumplimiento por parte de la demandada de las normas de higiene, seguridad y salud laboral, y si bien en el caso de educación no acredita las 16



---

horas trimestrales, ello, no se puede traducir en responsabilidad subjetiva, pues la enfermedad padecida por el actor no constituye una consecuencia natural o inmediata del incumplimiento por parte de la entidad de trabajo de las 16 horas trimestrales de educación y formación en el área de salud y seguridad laboral, hasta el punto de que no puede mirársele como el efecto necesario y lógico de la misma. Así se establece.

Por consiguiente, al no haber quedado demostrado en autos que la empresa incumplió con las obligaciones previstas en la citada ley, deviene en la declaratoria de improcedencia de la indemnización. Así se decide.

Sobre la base de las consideraciones antes expuestas, se declara parcialmente con lugar la demanda. Así se decide.”...

Por lo que en análisis de la importancia del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, como instrumento primordial de la política preventiva de los Daños a la Salud y a la Vida del hombre y mujer trabajadora, con las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia de la República Bolivariana de Venezuela y citadas a lo largo del texto, el Derecho a la Vida, a la Salud y el Derecho a la Longevidad en condiciones dignas, las cuales son premisas fundamentales que debe orientar a los Estados como garantes de los derechos humanos de su población, al momento de la planificación de las políticas de salud en forma general (sociedad) y en el área laboral, queda comprimido solo al logro del éxito de las políticas gubernamentales se evidencia en estadísticas de cumplimientos de deberes formales y no en el bienestar y felicidad que se proporcione a sus habitantes, no solo en políticas públicas de salud, sino también en las políticas de prevención aplicables dentro de las Entidades de Trabajo, teniendo en cuenta que el ser humano tiene una edad productiva que inicia a los 15 a los 65 años, tiempo en el cual no solo debe desarrollar un empleo que genere ingresos, dignifique la condición humana, propicie la participación y seguridad económica, sino también desarrolle empleos que tengan importancia en el desarrollo humano, tales como trabajo de cuidados, trabajos voluntarios y trabajos creativos; actividades laborales que deben ser ejecutadas dentro de condiciones de medio ambiente de trabajo sanas y acordes con la condición humana, así como a las habilidades y destrezas del ser humano, ya que el trabajo estimula el desarrollo humano, proporcionando ingresos que mejoran la



calidad de vida del trabajador y su familia, reduciendo la pobreza y permitiendo el crecimiento equitativo de la población.

Por lo que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, no debe ser concebido como un instrumento que asegure una política eficaz y eficiente que garantice el Derecho a la Vida, el Salud y el Derecho a la Longevidad, desde la vertiente de cumplimiento formal; debe ser concebido como un instrumento que elaboran, discutan, consulten y aprueben los actores sociales inmerso en la relación de trabajo, todo a los fines de proporcionar y garantizar condiciones dignas para el ser humano que ejecuta un trabajo al cual tiene derecho y que se encuentra concebido dentro de las Normativas Internacionales, más importante que rige en el Planeta, dentro de la cual se encuentra la **DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS (DUDH)** - Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III), de fecha 10 de Diciembre de 1948 – adoptada en París – Francia, la cual establece:

- **Artículo 23**

Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. ....

- **Artículo 25**

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad. ....

Al mismo tenor, la legislación patria garantiza dentro derechos fundamentales del hombre, en el texto de la **Constitución de la República Bolivariana de Venezuela**, el derecho a la vida, salud y condiciones de medio ambiente de trabajo dignas, derechos que se encuentran en los siguientes artículos:

**Artículo 43.** El derecho a la vida es inviolable. ...



---

**Artículo 83.** 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 derecho a la protección de la salud, así como el deber de participar activamente en su promoción y defensa, y el de cumplir con las medidas sanitarias y de saneamiento que establezca la ley, de conformidad con los tratados y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

**Artículo 87.** Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca.

Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.

Evidenciándose que dentro de los derechos fundamentales del hombre y la mujer, es la vida y la salud, dentro de ningún procedimiento un simple cumplimiento de las formas de orden jurídica, por lo que el “Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo”, debe obedecer a la humanización del proceso trabajo, ejecutado por el ser humano dentro del equilibrio “cuerpo, mente y espíritu”, para lo cual la concepción de humano, debe prevalecer sobre cualquier forma jurídica que pueda declarar o probar el cumplimiento de normativas legales, estableciendo responsabilidad no solo para el empleador, sino también para el trabajador ambos como actores principales de la relación de trabajo.



---

## Conclusión

Proceder a la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, dentro de la esencia de la preservación de la vida y salud del ser humano del ejecutante de una actividad laboral, es la premisa que debe regir en los empleos que se desarrollan, ya que es un derecho del ser humana, la existencia digna y decorosa dentro del planeta, la cual va seguida de la constante mejoría de su calidad de vida, tanto en forma individual (persona), como en forma colectiva (familiar y social), todo dentro de la evolución de las sociedades por medio del desarrollo de la sabiduría divina del hombre, la cual es desarrollada a través de sus aptitudes físicas e intelectuales de la cual ha sido dotado por la madre naturaleza, tomando en cuenta el conocimiento científico de la relación trabajo – salud.

Teniendo en cuenta que el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, es el instrumento fundamental de la gestión de la materia dentro de las Entidades de Trabajo, la elaboración, discusión, consulta, aprobación y ejecución del mismo, debe concebirse dentro de un trabajo coordinado tanto de la Representación Patronal, los Miembros del Comité de Seguridad y Salud Laboral, los Miembros del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo y de la masa trabajadora, estableciendo responsabilidad a todas las partes en forma englobada por estar inmerso dentro del proceso desde la fase inicial, así como en su terminación con la evaluación de los efectos y no como actualmente registramos en nuestro país “Venezuela”, en donde el único responsable es el empleador – de conformidad con lo previsto en los artículos 61, 62, 118 numeral 5 y el artículo 119 numeral 6 todos de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, los artículos 80, 81 y 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo – NT-01-2008. Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No.- 39.070, de fecha 01/12/2008 y solo hasta su fase inicial teniendo en cuenta lo dictaminado por el Tribunal Supremo de Justicia; ya que el trabajo mancomunado de todos los actores sociales intervinientes en la relación de trabajo y los auxiliares especialistas en la materia de Seguridad y Salud en el Trabajo y la responsabilidad



coordinada de cada uno de los actores, coadyuva a la garantía de la vida y salud del hombre y mujer trabajadora, permitiéndose el alcance del objetivo del Desarrollo Sostenible que tiene implicaciones directas para el trabajo, el cual es la promoción del crecimiento económico sostenido, empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos los habitantes del planeta, guardando la SINERGIA ENTRE LAS RELACIONES DE TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO.



## Referencias

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta Oficial de la República de Venezuela, 5.453 (Extraordinario), Marzo 24, 2000.

Declaración Universal De Derechos Humanos (Dudh) (1948). Asamblea General de las Naciones Unidas, Resolución 217 A (III). Diciembre 10, 1948 – París Francia.



---

Organización Internacional del Trabajo (2017). Informe Mundial sobre la Protección Social 2017-2019: La protección social universal para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible. Ginebra: OIT. Disponible: <http://www.ilo.org>

Organización Internacional del Trabajo (2018). Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Ginebra: OIT. Disponible: <http://www.ilo.org>

Tribunal Supremo de Justicia – Sala de Casación Social. Disponible: <http://www.tsj.gob.ve>



---

## CAPITULO 10

### **RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD AUTOPERCIBIDA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DISTRIBUIDORA DE ALIMENTOS**

Daniela Rodríguez e Iris Bracho

#### **Introducción**

A lo largo de los años, el trabajo ha sido una fuente de riesgo para el trabajador, desde riesgos físicos hasta biológicos o químicos, que comprometían seriamente su estado de bienestar físico, pero con el paso del tiempo y la evolución del mismo, se ha llevado a investigar sobre nuevas formas de riesgos, como es el caso de los riesgos psicosociales. En este sentido se entiende que, los factores psicosociales están continuamente presentes en una organización, y hacen referencia a las condiciones organizacionales generales, maquinaria y tecnología, pero de igual manera es importante tomar en consideración su complejidad ya que, “los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos”. (Organización Internacional del Trabajo, 2009, p.03)

Es necesario, hablar de la salud de los trabajadores cuando se hace referencia a los factores psicosociales en el trabajo, por ello, en esta investigación se tomó en consideración el estado de salud autopercebida por los trabajadores, entendiendo por esta, de acuerdo a Delgado y otros (2013) que “...la salud autopercebida es la autovaloración del estado de salud. Esta muestra variaciones según la edad, el sexo, el nivel socioeconómico y los roles sociales” (p.509) De allí la importancia de abordar este tema, ya que permite dar a conocer un poco más todos aquellos factores psicosociales a los que están expuestos los trabajadores, que pueden generar un daño sobre su salud, para así adoptar medidas preventivas y educativas, en materia de salud y riesgo laboral. Es por ello que la investigación tuvo como objetivo general analizar desde la perspectiva de la teoría demanda-control los factores de riesgos psicosocial a los que están expuestos los



trabajadores de una distribuidora de alimentos del estado Aragua, con el propósito de determinar su relación con el estado de la salud autopercebida.

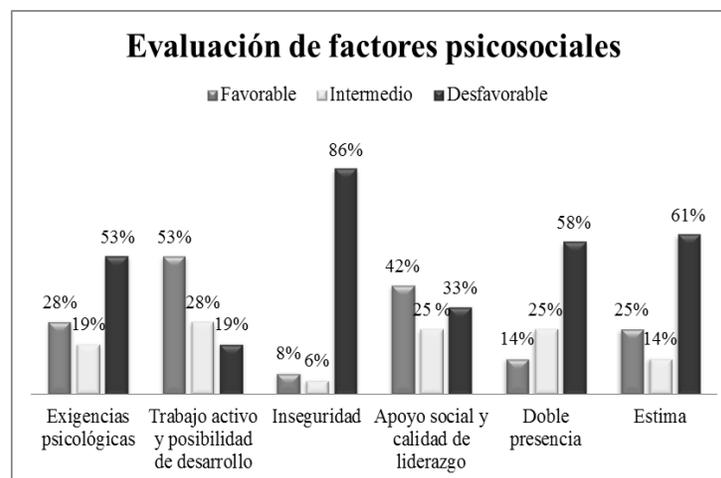
### Metodología

Se realizó una investigación de campo de tipo analítica, donde se utilizó la técnica de la entrevista acompañada del instrumento Iastas 21, la escala sintomática de estrés y la prueba de Epistres. La entrevista fue administrada por el investigador, en el periodo de enero-febrero 2018, a una muestra censal de treinta y seis (36) trabajadores, debido a que se quiso abarcar a la totalidad de la población. Posteriormente los datos fueron vaciados en el programa estadístico SPSS, y se determinó la correlación entre las diferentes variables en estudio mediante la correlación de Spearman.

### Resultados y discusión

La empresa objeto de estudio forma parte del ramo de la distribución de alimentos, específicamente, materia prima para panadería y pastelería, una vez aplicado el instrumento se obtuvieron los siguientes resultados. [Figura 1]

**Figura 1. Evaluación de factores psicosociales**



En las **exigencias psicológicas** el 53% se encuentran en una situación desfavorable para llevar a cabo el trabajo, dado que siempre deben trabajar rápido, o en su defecto la mayoría de las veces, para que el trabajo no se les acumule,



---

igualmente la mayor parte del tiempo deben esconder sus emociones. El 19% de los trabajadores, se encuentran en un nivel de exposición intermedio lo cual en algunos casos podría considerarse como una situación neutral, pero debido a que el mayor porcentaje (53%) se encuentra en situación desfavorable, es necesario tomar medidas y prestar suma atención a este porcentaje, ya que si se descuida y no se trabaja adecuadamente podría pasar a ser desfavorable [Figura 1]

La ***inseguridad*** alcanzó la proporción del 86% de la población, es decir que la gran mayoría de los trabajadores, se preocupaba por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se queden en paro, que no les actualicen el sueldo, que no se lo paguen o que se lo bajen y le paguen por especies. La población entrevistada, indicó que esa inseguridad se debe a la crisis que atraviesa el país actualmente y lo difícil que es para los venezolanos llevar esta situación día a día, debido a que el 6% se encuentra en una situación intermedia, la situación desfavorable podría pasar a un 89%. [Figura 1]

En el mismo orden de ideas, la ***doble presencia*** alcanzó el 58% de la población estudiada, es decir que las exigencias que demandan las tareas domésticas y familiares y las obligaciones de su cargo están interfiriendo en las labores de los trabajadores, haciendo que estos piensen constantemente en las tareas familiares y domésticas que tienen pendientes. Cabe destacar, que el factor doble presencia suele afectar en su mayoría sola a mujeres, pero la población objeto de estudio está conformada en su mayoría por hombres y sin embargo, ellos también se vieron afectados por esta dimensión. [Figura 1]

Para finalizar, la ***estima en el trabajo*** alcanzó el 61% de la población objeto de estudio, factor que es preocupante ya que estos indicaron que en el trabajo sus superiores no le dan el reconocimiento que merecen de acuerdo al esfuerzo que realizan, algunas veces suelen ser tratados injustamente y con faltas de respeto por parte de los superiores. [Figura 1]

De acuerdo a los datos obtenidos, se observó que las exigencias psicológicas en el trabajo son altas, y que el trabajo activo y posibilidad de desarrollo también lo son, por lo que de acuerdo a la teoría demanda-control se está en presencia de un trabajo activo, con motivación de aprendizaje y desarrollo de pautas de comportamiento,



habilidades y destrezas. Sin embargo, debido a que las exigencias psicológicas resultaron desfavorables, se desglosó para mirar de manera independiente cada uno de los ítems que la conforman para evidenciar cuales fueron los que más impactaron en los trabajadores y esto indicó que son el tener que trabajar muy rápido, con un resultado del 64% y el tiempo para llevar el trabajo al día con el 56% de la proporción, entendiendo pues que los trabajadores deben trabajar rápido, para poder intentar llevar al día el trabajo [Figura 2]

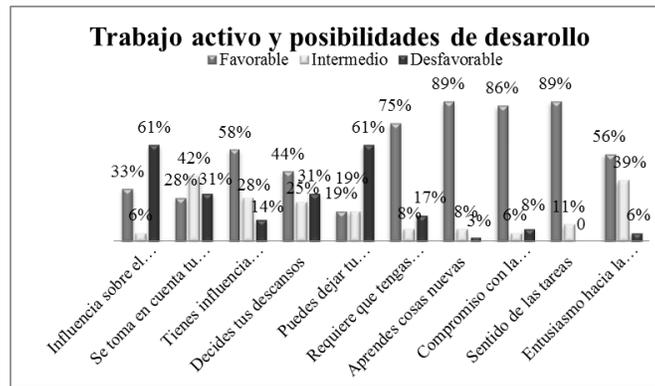
**Figura 2. Exigencias psicológicas**



De igual manera, se realizó el mismo procedimiento con la dimensión de trabajo activo y posibilidad de desarrollo. En este último, la influencia que tienen los trabajadores, sobre la cantidad de trabajo asignado fue un resultado que llamó bastante la atención debido a que el 61% afirmó, no tener ningún tipo de influencia dado a que, ellos solo cumplen con las obligaciones de su cargo y por otro lado, el 61% afirma no poder ausentarse de su lugar de trabajo, sin pedir permiso previamente, dado a las políticas de la empresa. [Figura 3]



**Figura 3. Trabajo activo y posibilidades de desarrollo**



De acuerdo a lo antes mencionado, la inseguridad es la dimensión más desfavorable (86%), seguida de la estima (61%) y de la doble presencia (58%), por lo que se determinó la Correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0,05, obteniendo que existe correlación entre la Inseguridad y las Exigencias Psicológicas de 0,362 a un nivel de significancia de 0,003; con Doble presencia con un coeficiente de correlación de 0,435 a un nivel de significancia de 0,008, y con estima con un coeficiente de correlación de 0,350 a un nivel de significancia de 0,036. Dejando en evidencia, que no es casualidad la existencia de una relación significativa entre las dimensiones que son más desfavorables, por esto puede que exista una clara probabilidad de riesgo, debido a su alto grado de nocividad.

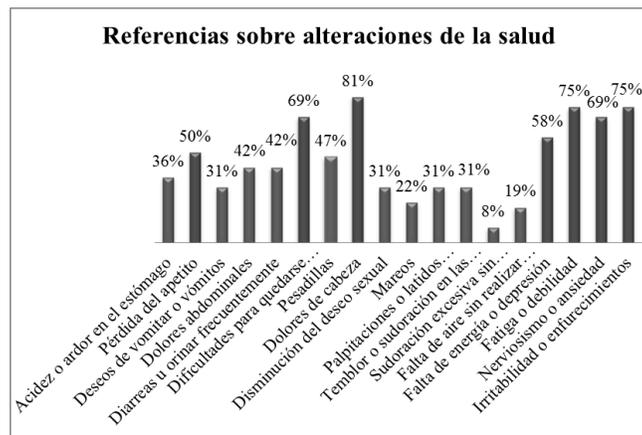
Al identificar el estado de salud autopercebida, de los trabajadores de la distribuidora de alimentos del estado Aragua de acuerdo a los resultados obtenidos se encontró que predominan las personas con afección o trastornos psicosomáticos de estrés. Del total de la población estudiada, el 64% que representa a 23 trabajadores, posee un estado de salud, según su percepción, desfavorable. El 36% restante, de acuerdo a los datos, indicó que su estado de salud es favorable, que no sufren de trastornos psicosomáticos.

Específicamente, los trastornos psicosomáticos que tuvieron más relevancia entre las respuestas de los trabajadores fueron, en primer lugar los dolores de cabeza, donde 29 trabajadores que representan el 81% de la población, indicaron que suelen sufrir de ellos, algunas veces o frecuentemente. De igual manera el 75%, afirmó que padecen de irritabilidad y enfurecimientos, por otro lado se encuentra la fatiga o la debilidad, que representa el mismo porcentaje nombrado anteriormente.



Es importante indicar, que 25 trabajadores, es decir, el 69% de la población alegó padecer de nerviosismo o ansiedad y el 58%, caracterizado por 21 trabajadores sufren de constante fatiga o depresión. Siguiendo el mismo orden de ideas, el 69% también indicó que presentan dificultades para dormir o despertarse mucho durante la noche y para finalizar, exactamente el 50% de los trabajadores, estuvo de acuerdo en que algunas veces suelen padecer pérdida del apetito. [Figura 4]

**Figura 4. Referencias sobre alteraciones de la salud**



Resulta necesario entender que, a pesar de que existe un trabajo activo, la mayoría de los trabajadores, presenta trastornos psicossomáticos relacionados al estrés. De esta manera, pareciera que los resultados encontrados son contrarios a la teoría bajo la cual se fundamenta este trabajo. Sin embargo cuando se correlacionaron las variables que conforman los riesgos psicossociales y la salud autopercebida, se obtuvo que sólo existía correlación con la estima de 0,510, con un nivel significativo de 0,001, es decir que se está en presencia de un trabajo activo, pero este no genera los niveles de estima necesarios o requeridos por el trabajador para sentirse a gusto en su lugar de trabajo, por lo que su estado de salud se ve afectado.

Al examinar los estresores en la vida social de los trabajadores de la distribuidora de alimentos del estado Aragua, a partir de los resultados, se pudo ver que el 81% de la población estudiada, que representa a 29 trabajadores, posee una exposición moderada a los estresores en las diferentes esferas de la vida social. El otro 19% de la población, se ve expuesto de forma leve a los estresores de la vida cotidiana.

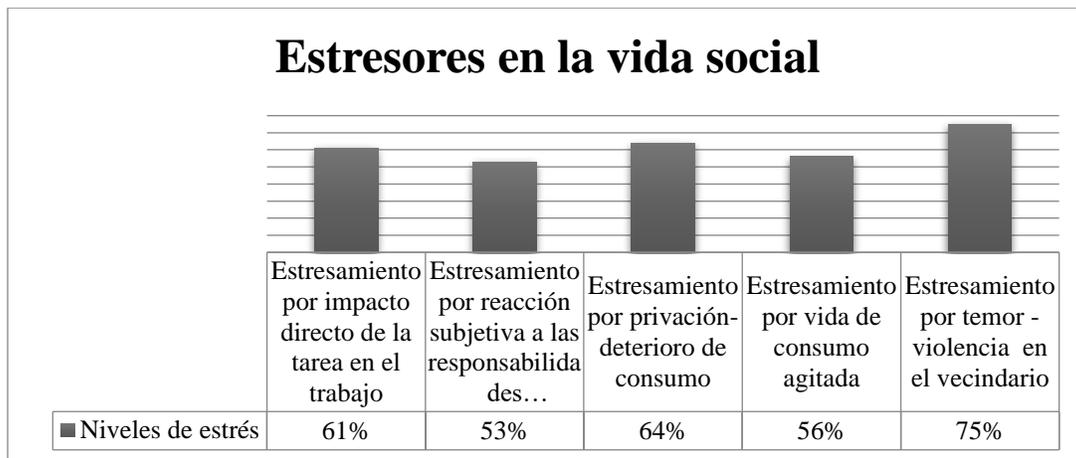


---

Los resultados que predominaron como estresores moderados en la vida social de los trabajadores, son el estresamiento por impacto directo de la tarea en el trabajo el cual, según el 61% de la población afirmaron que el ambiente del trabajo los expone a ruido, frío, calor, falta de luz y polvos que los molestan, específicamente los trabajadores del área de almacén y ventas. Al 53% de los trabajadores, les preocupa que no les alcance el tiempo para dedicarse adecuadamente a sus hijos y otros familiares, siendo esta causa de estresamiento por reacción subjetiva a las labores domésticas. Así mismo, de acuerdo a los resultados, el 64% de los trabajadores, muy frecuentemente suelen padecer angustias por necesidades económicas para alimentación, pagos del hogar o arriendo. Los trabajadores afirmaron, que en momentos tan difíciles como los que pasa el país actualmente, es imposible no angustiarse por este tipo de cosas. En el mismo sentido, el 53% también indicó que padecen angustias por necesidades económicas para gastos de educación o salud, la respuesta de estos trabajadores fue común, ya que en su mayoría todos afirmaron que tienen hijos a quienes deben pagarle su educación. Todo esto, forma parte del estresamiento por privación-deterioro del consumo. Continuando con el estresamiento por vida de consumo agitada, donde se refleja la presión que sienten los trabajadores por problemas de transporte diario, el 56% de ellos, afirmó que muchas veces deben irse caminando a su lugar de trabajo, debido a la situación irregular con el transporte público, aunado a esto también están expuestos al estresamiento por temor-violencia en el barrio, el cual lo viven a diario, el 75% de los trabajadores, indicando que temen que los asalten en la zona donde viven. [Figura 5]



**Figura 5. Estresores en la vida social**



En continuidad con todo lo mencionado anteriormente, se determinó la Correlación de Spearman a un nivel de significancia de 0,05, obteniendo que existe correlación entre el nivel de estrés en la vida social de los trabajadores y la inseguridad en el trabajo de 0,416 a un nivel de significancia de 0,012 y del nivel de estrés en la vida social con el apoyo social y calidad de liderazgo de 0,357 con un nivel de significancia de 0,032. Esto deja como evidencia que los factores psicosociales en el trabajo, tiene suma relación con la vida de los trabajadores fuera del mismo, ya que si no poseen una base de apoyo dentro del trabajo, esto se puede transmutar en problemas y estrés fuera de su trabajo.

Esta investigación, muestra que hay exposición dañina a factores psicosociales en el trabajo y que estos a su vez, poseen una relación significativa con los estresores de la vida social de los trabajadores. De igual manera, se evidenció la relación de los factores psicosociales en el trabajo con la salud de los trabajadores y estos, auto perciben su estado de salud de manera desfavorable. Se recomienda, impartir programas de reconocimiento y valoración del trabajo realizado por todos los trabajadores, sin importar el departamento o la actividad que realicen, así como garantizar el respeto, el trato justo y buenos canales de comunicación de los supervisores al personal que tienen a su cargo y mejorar el diseño de ventilación en almacén, dado que los altos niveles de temperatura ambiental y vapores pueden causar daños a la salud de los trabajadores.



---

## Referencias

- Abad, J., & Córdova, F., (2009) Trabajo hospitalario, estrés y sufrimiento mental. Deterioro de la salud de los internos en Quito, Ecuador. ATENEO. Revista científica de la Facultad de Ciencias Médicas de la Universidad de Cuenca.
- Almirall, P., Del Castillo, N., González, A., Álvarez, S., Parada, C., (1983) Validación de un instrumento para el diagnóstico del mobbing. Cuestionario de Heinz Leymann (LIPT) modificado. Revista cubana de Salud y Trabajo. 9 34-48.
- Comité Mixto Oficina Internacional de Trabajo y Organización Mundial de la Salud. (1984). Factores psicosociales en el trabajo, naturaleza, incidencia y prevención. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo N° 56.
- Delgado, A., Saletti, L., López, L., & Toro, S. (2013). Las características familiares y la salud percibida. URL [http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021391112013000600007&script=sci\\_arttext](http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021391112013000600007&script=sci_arttext).
- Karasek, R., (1979). Job Demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Administrative Science Quarterly.
- Organización Internacional del Trabajo (1986). Factores psicosociales en el trabajo: reconocimiento y control. Ginebra.
- Organización Mundial de la Salud (2014). Documentos básicos. Ediciones de la OMS.48° Edición.



---

## CAPITULO 11

### LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO EN LA ECONOMÍA INFORMAL

Thania Oberto y Miguel Sánchez

#### **Introducción**

La Inspección del Trabajo es la actividad de la administración del trabajo que tiene por finalidad velar por el cumplimiento de las normas jurídicas laborales en las entidades de trabajo. Los trabajadores y trabajadoras que prestan sus servicios dentro del territorio nacional cuentan con un marco regulatorio laboral que establece una serie de derechos y beneficios que se han venido consagrando durante todos estos años, gracias a las reivindicaciones que se han plasmado en diferentes textos legales. Sin embargo, la dinámica laboral en la práctica a veces excluye a los trabajadores y trabajadoras del disfrute efectivo de estos derechos, es allí donde la inspección del trabajo cumple una función social imprescindible, garantizar el cumplimiento de los beneficios que por ley corresponden a la masa trabajadora.

Ante la situación actual que atraviesa el país, la realidad laboral plantea fuertes problemas para la inspección del trabajo, entre otros, se observan las extensiones de la jornada laboral y los redobles de trabajadores, violando con ello los límites legales establecidos, justificándose los empleadores en la necesidad de cumplir con las metas organizacionales, pero se rehúsan a contratar más mano de obra y el trabajador acepta tal propuesta para obtener mayores ingresos que le permitan llevar el sustento a su hogar, aun en contra del descanso, la recreación y la propia salud. Así mismo se observa la merma constante de trabajadores en las entidades de trabajo, cada día hay más renunciadas a los empleos formales debido a múltiples razones, entre otras, el fenómeno migratorio, la falta o el alto costo del transporte público que dificulta llegar a los lugares de trabajo o la falta de dinero efectivo para trasladarse. A pesar de los aumentos salariales decretados, la hiperinflación y la especulación impiden que el salario sea suficiente para satisfacer las necesidades básicas y los trabajadores formales, prefieren pasarse al trabajo informal por cuanto



se convierte en más rentable y atractivo desde el punto de vista de los ingresos a obtener, independientemente de las condiciones de trabajo que ello implique.

En este contexto los trabajadores que van quedando dentro de las entidades de trabajo, son recargados de trabajo, con o sin aumentos salariales, incrementando las responsabilidades y la cantidad de trabajo y con ello la fatiga, el estrés, la carga física y mental, mermando así la calidad de vida laboral. Hoy la polivalencia es un requisito laboral exigido, el trabajador debe contar con las habilidades necesarias para realizar cualquier tipo de labor, desde labores de limpieza hasta labores administrativas múltiples, su jornada laboral implica encargarse de todo lo que se requiera hacer en diversas situaciones y áreas de la empresa, sin negarse y sin hacer observaciones sobre sus competencias laborales, sufriendo en muchos casos acoso laboral o sexual cuya amenaza principal está dirigida a quedarse sin empleo ante cualquier negativa.

Ante la realidad laboral imperante, la inspección del trabajo requiere de mecanismos que permitan identificar de manera inmediata los sectores más vulnerables y los procesos de abordajes más efectivos para poder hacerle frente a todas estas situaciones expuestas, garantizando a toda la población trabajadora, tanto a la ubicada en la economía formal como a la que está en la informalidad condiciones de trabajo dignas, para lo cual se requiere la revisión y aplicación de métodos y procedimientos que contribuyan tanto a la efectividad como la ampliación del alcance de la inspección del trabajo.

El objetivo de la presente investigación es analizar el papel relevante que le corresponde a la inspección del trabajo en estos momentos en que el proceso social del trabajo está afectado por el entorno social y económico, que le es adverso, lo cual ha incrementado la incorporación de trabajadores y trabajadoras a la economía informal, con las consecuencias que de ello se derivan.

### **La Inspección del Trabajo en Venezuela**

La República Bolivariana de Venezuela es miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y tiene ratificado el Convenio 81 sobre la Inspección



---

del Trabajo en la Industria y el comercio; de acuerdo a los parámetros establecidos por el mencionado instrumento jurídico internacional, todo miembro de la OIT obligado por este convenio debe contar con un sistema de inspección del trabajo, el cual tendrá tres funciones fundamentales, la primera es velar por cumplimiento de la normativa laboral en las entidades de trabajo con el fin de garantizar condiciones dignas de trabajo, la segunda está dirigida a asesorar tanto a trabajadores y trabajadoras como a patronos y patronas sobre la manera efectiva de aplicar las normas laborales y la tercera es poner en conocimiento de las autoridades competentes las infracciones a la legislación laboral. (Convenio 81 OIT, 1947, Art. 3)

Así mismo señala la norma internacional la necesidad de que los sistemas de inspección cuenten con personal especializado, en diferentes disciplinas, en este sentido las Unidades de Supervisión del Trabajo adscritas a las Inspectorías del Trabajo del país, son los órganos operativos del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo y tienen la responsabilidad de la inspección del trabajo, cuentan con profesionales de diversas áreas: abogados, economistas, sociólogos, relacionistas industriales, ingenieros, técnicos superiores en seguridad industrial, lo cual contribuye a realizar un abordaje multidisciplinario de las problemáticas laborales.

Es importante destacar que los funcionarios de inspección adscritos a las Unidades de Supervisión del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo (MPPPST) que ocupan los cargos de Supervisores del trabajo, gozan de estabilidad laboral, por cuanto su ingreso se realiza por concurso, en el cual son sometidos a un proceso de selección que incluye pruebas psicotécnicas, entrevistas y aprobación de curso de formación en materia de Derecho del Trabajo, Seguridad Social y Salud y Seguridad en el Trabajo,

La ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en su Título VIII De las Instituciones para la Protección y Garantía de Derechos, dispone en su Capítulo III, todo lo concerniente a la supervisión de las entidades de trabajo. En el Art 514 se define al acto supervisorio de la siguiente manera:



---

Artículo 514. Los Inspectores e Inspectoras del Trabajo y los Supervisores y Supervisoras del Trabajo podrán, acreditando su identidad y el carácter con que actúan, visitar los lugares de trabajo comprendidos dentro de su jurisdicción, en cualquier momento dentro del horario de trabajo, para verificar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas al trabajo, sin necesidad de previa notificación al patrono o la patrona, pero comunicándole al llegar el motivo de su visita. En las visitas de inspección, el funcionario o la funcionaria podrá ordenar cualquier prueba, investigación o examen que fuere procedente, así como interrogar al patrono o patrona y a cualquier trabajador o trabajadora sobre cualquier aspecto relativo al trabajo; y exigir la presentación de libros, registros u otros documentos requeridos por la Ley, o la colocación de los avisos que ésta ordena.

En base a lo planteado, durante la visita de inspección el supervisor del trabajo se convierte en un investigador dentro de la entidad de trabajo, teniendo la obligación de conseguir la mayor cantidad de información posible sobre las condiciones de trabajo y demás aspectos vinculados a la forma en cómo se desarrolla la relación de trabajo, debiendo el funcionario inmediatamente informar tanto al patrono o patrona como a los representantes de los trabajadores y trabajadoras, la normativa que se esté infringiendo, la manera adecuada de cumplir con los requerimientos de ley y el plazo que tienen para realizar las correcciones necesarias, todo lo cual se plasmará por escrito en una acta de inspección que deberá describir los hechos observados que permitieron constatar los incumplimientos detectados.

La inspección del trabajo es una auditoria laboral que busca verificar el grado de cumplimiento de la normativa que todo patrono o patrona debe acatar en una relación de trabajo, su objetivo principal es lograr la aplicación efectiva de la legislación laboral, por ello busca brindar toda la asesoría y orientación necesarios a los actores sociales involucrados para garantizar el disfrute de los derechos laborales que corresponden a los trabajadores y trabajadoras del país. Por lo tanto, debe ser vista por los patronos y patronas como una oportunidad para aclarar dudas y para evaluar el grado de cumplimiento de sus obligaciones.



## **La actuación de la inspección del trabajo en la economía informal**

Recientemente en el año 2017 la Organización internacional del Trabajo publicó una guía de actuación de la Inspección del Trabajo en la Economía Informal, que busca brindar orientaciones específicas que permitan abordajes efectivos en las labores de inspección, parte de la preocupación existente por el crecimiento de este sector de la economía y la carencia de protección laboral que lo caracteriza, aunado a condiciones de trabajo paupérrimas en que los trabajadores y trabajadoras prestan sus servicios. La mencionada guía fue elaborada para estar en sintonía con la recomendación N° 204 sobre “La transición de la economía informal a la economía formal” la cual fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 104 reunión, el 12 de junio de 2015 y en dicha recomendación aparece definido el término economía informal de la siguiente manera:

“a) hace referencia a todas las actividades económicas desarrolladas por los trabajadores y las unidades económicas que — en la legislación o en la práctica — están insuficientemente cubiertas por sistemas formales, o no lo están en absoluto; b) no abarca las actividades ilícitas, en particular la prestación de servicios y la producción, venta, posesión o consumo de bienes prohibidos por la legislación, incluyendo la producción y el tráfico ilícitos de estupefacientes, la fabricación y el tráfico ilícitos de armas de fuego, la trata de personas y el blanqueo de dinero, tal como se definen en los tratados internacionales pertinentes. (Conferencia Internacional del Trabajo, 2015, p. 2)

Se desprende de la definición que la economía informal incluye a aquellas actividades laborales que se desarrollan desligadas de protección legal total o parcialmente, bien sea de hecho o de derecho y lógicamente no incluye aquellas actividades que están al margen de la ley. Al revisar cómo es concebido en nuestro país el término, se puede constatar que el Instituto Nacional de Estadística (INE) de la República Bolivariana de Venezuela, establece que la población ocupada se encuentra distribuida entre el sector formal y el informal, entendiendo por este último:



Los trabajadores del Sector Informal son aquellas personas que laboran en empresas con menos de cinco personas empleadas (incluido el patrono), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.) y ayudantes o auxiliares que no son remunerados y que trabajan 15 horas o más semanalmente. (INE, 2016, 5.2.1.)

En cada país las características propias de la economía informal varían, pero lo que sí es común es la poca o nula protección que tienen los trabajadores y trabajadoras que se ubican laboralmente en este sector, de allí la necesidad de buscar mecanismos idóneos que permitan encarar los retos que implica realizar inspecciones eficaces y reivindicativas para proteger a estos trabajadores y trabajadoras y lograr la formalización de estas entidades de trabajo. En este sentido, la OIT (2017) plantea que para el logro de este objetivo se hacen necesarias tres acciones:

- Fortalecer el marco jurídico de la intervención de la Inspección de Trabajo en la economía informal. En particular, tratar de incluir a todos los trabajadores en el ámbito de actuación de la Inspección.
- Mejorar los recursos humanos, materiales y financieros de la Inspección de Trabajo. Esta mejora debe incluir la planificación de actividades inspectoras, así como la colaboración con otras instituciones, en ambos casos no sólo para conseguir un uso más eficiente de los recursos asignados, sino también un mayor impacto de la actuación inspectora.
- Formar a los inspectores y a los cargos directivos de la Inspección en la transición de la economía informal a la formal. (OIT, 2017, p.7)

Con respecto a cada una de estas acciones, en la República Bolivariana de Venezuela, contamos con un marco jurídico amplio e inclusivo, que ofrece protección a una amplia gama de trabajadores y trabajadoras, entre los que podemos destacar: Los trabajadores y trabajadoras no dependientes o autónoma (Art. 17 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras residenciales que cuentan con una ley que los regula (Ley Especial para la Dignificación de Trabajadores y Trabajadoras Residenciales), los trabajadores y trabajadoras que realizan labores



para el hogar (Art. 207 y 208 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras a domicilio (Art. 209 al 217 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras del deporte profesional (Art. 218 al 228 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras agrícolas (Art. 229 al 238 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras del transporte terrestre (Art. 239 al 244 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras de la navegación marítima, fluvial y lacustre (Art. 245 al 267 LOTTT), los trabajadores del transporte aéreo, los trabajadores y trabajadoras motorizadas (283 al 286 LOTTT), los trabajadores y trabajadoras culturales (287 al 288 LOTTT) y los trabajadores y trabajadoras con alguna discapacidad (289 al 291 LOTTT), estos cuentan también con un ley que los regula “Ley para las personas con discapacidad”.

Adicional a este marco de protección inclusivo existente, la legislación de manera clara y precisa establece el ámbito de actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo en el Art 516 de la LOTTT:

**Artículo 516.** La actuación del Supervisor o Supervisora del Trabajo se extiende a todos los sujetos responsables del cumplimiento de las normas sociolaborales, ya sean personas naturales o jurídicas y se ejerce en:

- a) Las entidades de trabajo y, en general, en los lugares donde se ejecute la prestación laboral.
- b) Los vehículos y medios de transporte en general, en los que se preste trabajo, incluidos los buques de la marina mercante y pesquera cualquiera sea su bandera; los aviones o aeronaves civiles, así como las instalaciones y explotaciones auxiliares o complementarias en tierra para el servicio de aquellos.
- c) Los inmuebles de tipo residencial, donde presten servicios trabajadores y trabajadoras, con las limitaciones establecidas a la facultad de entrada libre de los funcionarios y funcionarias, cuando se trate del domicilio del patrono o patrona.
- d) Las entidades de trabajo cuya vigilancia esté legalmente atribuida a la competencia de otros órganos públicos, continuarán rigiéndose por su normativa específica, sin perjuicio de la competencia de los funcionarios y funcionarias del trabajo en la materia laboral. (LOTTT, 2012, Art. 516)

En función a lo expuesto, se observa que el ámbito de actuación de los Supervisores y Supervisoras del Trabajo, les permite incidir sobre una amplia gama de relaciones de trabajo que pueden darse en la economía informal, con lo cual se puede afirmar



---

que en este aspecto el país se encuentra fortalecido al contar con una normativa jurídica que sirve de base y de apoyo a las labores de inspección del trabajo.

Con respecto a los recursos humanos, materiales y financieros de la inspección del trabajo y su uso eficiente, se han venido incrementando paulatinamente las inspecciones conjuntas, lo cual implica la presencia simultánea de organismos del Estado en las inspecciones que se realizan, esto con el fin de lograr un mayor impacto, en tal sentido es importante destacar entre otros, el Plan de Inspección Integral Agrario (PIIA) que se ha venido ejecutando en diversos estados del país, con el fin de brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras agrícolas y que se realiza en compañía de funcionarios de otras instituciones del estado (INTI, Guardia Nacional, INPSASEL, IVSS).

Y el tercer punto de gran interés es la formación de los supervisores y supervisoras del trabajo en la transición de las entidades de trabajo de la informalidad o la formalidad, para ello la OIT propone un método de intervención netamente participativo, justificado en los diversos problemas que tiene la inspección del trabajo en el sector informal, entre los cuales se pueden mencionar: la dificultad para acceder a las zonas donde se suele ejecutar este tipo de actividades, por encontrarse de manera clandestina, o por ser zonas de alto riesgo, de difícil acceso, muy distantes, entre otras; así como la percepción que se tiene de los supervisores del trabajo equiparándolos a una especie de policías o fiscales laborales.

La guía establece un método participativo que inicia con un Diagnóstico, para poder determinar las necesidades de los diferentes actores de la economía informal, se plantea un reconocimiento de todos los actores vinculados, lo cual incluye a las comunidades, la idea es la intervención y colaboración de todos en el procedimiento de inspección, el cual consta de cuatro (4) etapas:

Fase 1: Preparación de la Intervención

Fase 2: Desarrollo del Plan de Acción

Fase 3: Ejecución del Plan de Acción

Fase 4: Seguimiento y Evaluación. (OIT, 2017, p. 9)



---

La fase 1 de preparación de la intervención es primordial, por cuanto va a permitir la identificación de los sectores y entidades de trabajo que serán abordadas, sobre qué aspectos debe hacerse hincapié y qué medios serán utilizados. En esta fase deben determinarse los objetivos a ser alcanzados, para ello la OIT propone tener en cuenta tres elementos: 1) el impacto esperado, para lo cual se determinarán cuáles son los sectores y entidades de trabajo donde se quiere tener un mayor impacto, 2) la facilidad y factibilidad, la idea es intervenir en aquellas entidades de trabajo que sean de fácil ubicación y que exista cierta certeza de lograr la inspección, por el conocimiento que se tiene, la ausencia de limitaciones, la disponibilidad de los actores involucrados, entre otros aspectos. 3) Identificar la sinergia que pueda existir entre los actores sociales relacionados con el sector a ser abordado. Adicionalmente la OIT recomienda hacer uso de los recursos e información que se disponga sobre: estadísticas laborales (accidentes laborales, enfermedades ocupacionales, trabajo infantil), cantidad de trabajadores empleados, el mercado del sector (interno o de exportación), la extensión y características geográficas, el peso económico que puede tener el sector en el país o en la región, la existencia de interlocutores representativos del sector, las estadísticas en cuanto a las violaciones laborales que caracterizan al sector, entre otras.

Una vez preparada la intervención, debe identificarse a los actores sociales involucrados y proceder a entrevistarlos, en el caso de la República Bolivariana de Venezuela, se trabajaría con las organizaciones del Poder Popular, como son los consejos comunales y las diversas formas de organización popular que puedan existir en la práctica, los líderes comunitarios, los líderes del sector económico en particular, las cámaras vinculadas, entre otras, esto con el fin de informarles sobre el objetivo de la inspección y formar con ellos grupos de trabajo que permitan su vinculación con las actividades a desarrollar, la idea es mantener reuniones de trabajo que permitan dar a conocer el proceso de inspección y sus objetivos y conocer más detalles del sector que será inspeccionado, involucrar a los actores en las inspecciones pilotos a ser realizadas y apoyarse en ellos para lograr los objetivos establecidos. Una vez obtenida la información se debe hacer el respectivo diagnóstico, donde se identifiquen las situaciones consideradas graves y también



las buenas prácticas existentes. Dicho diagnóstico debe ser compartido con los actores sociales involucrados, con el fin de establecer de manera conjunta el tipo de intervención (de sensibilización o de control), la estrategia (general o particular) y la forma concreta de intervención.

En este orden de ideas, una vez preparada la intervención viene la fase II, que la OIT denomina Desarrollo del Plan de acción, esta es una etapa de planificación, en esta fase lo primero es diseñar el plan de acción, el cual debe contener las acciones a ser ejecutadas, las prioridades en función de las necesidades sentidas y la realidad de los sectores a ser abordados, dicho plan debe estar incluido en la programación ordinaria de los órganos encargados de la Inspección del Trabajo. Posteriormente viene la etapa III de Ejecución del Plan de Acción, en la cual se practican las visitas de inspección, en estas primeras visitas se busca concientizar a los patronos o empleadores, el norte es la asesoría y orientación en materia de inspección, cambiar la percepción del carácter exclusivamente punitivo de la inspección del trabajo, lo cual puede priorizarse si se consiguen faltas graves que por ejemplo pongan en riesgo la vida de los trabajadores, así como cualquier otra violación a derechos humanos fundamentales. La fase 4 es una etapa de evaluación y seguimiento, esta fase es crucial para poder identificar el alcance obtenido, hasta qué punto se han logrado los objetivos propuestos y cuál ha sido el impacto logrado.

## **Conclusión**

La Inspección del Trabajo en Venezuela ha mostrado preocupación por los sectores más vulnerables, prueba de ello es el Plan de Inspección Integral Agrario que se ha venido implementando y ha permitido incrementar paulatinamente la protección de los trabajadores que se encuentran empleados en este sector de la economía, sin embargo ante el incremento acentuado de la economía informal, se hace necesario ampliar el alcance de las inspecciones del trabajo hacia otros sectores como el comercio y el transporte, en todas sus modalidades, por cuanto se observa entre otras violaciones frecuentes, la presencia de niños y adolescentes incorporados al proceso social de trabajo.



---

La situación económica que atraviesa el país exige de todos los actores sociales una toma de conciencia y la inspección del trabajo esta llamada hoy más que nunca a afinar sus estrategias para contribuir con ese proceso de concientización ciudadana, pero debe hacerlo de manera planificada y organizada, con el fin de evitar errores o pérdida de recursos y garantizar el éxito, por lo cual el método participativo recomendado por la Organización Internacional del Trabajo constituye una guía idónea para realizar un abordaje responsable, comprometido, participativo y protagónico, cónsono con el principio de corresponsabilidad consagrado el Art. 132 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

## **Referencias**

Conferencia Internacional del Trabajo. (2015). Recomendación sobre la transición de la economía informal a la economía formal. 104º reunión, 01 de junio de 2015.

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 del 2000.

Convenio 81 O.I.T. (1947). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. Gaceta oficial de la República de Venezuela. N° 28.332. Mayo 17, 1967.

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.

Instituto Nacional de Estadística. (2016). Encuesta de Hogares por muestreo. Situación en la Fuerza de Trabajo Venezuela. Informe Mensual, Abril 2016.

Organización Internacional del Trabajo. (2017). Guía de actuación de la Inspección del trabajo en la economía informal. Un método participativo. OIT: Ginebra.



---

## CAPITULO 12

### EL COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Miguel Sánchez y Thania Oberto

#### Introducción

El comité de seguridad y salud laboral, CSSL, es un órgano paritario y colegiado de consulta permanente en donde se elaboran planes de acción de carácter preventivo dirigidos a todos los trabajadores y trabajadoras de las entidades de trabajo. La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, LOPCYMAT, en su artículo 46 establece la obligatoriedad que tienen las entidades de trabajo de constituirlo, registrarlo y mantenerlo en funcionamiento, mediante reuniones ordinarias que se efectúan, por lo menos una vez al mes o reuniones extraordinarias, que por un evento especial o una emergencia, se realizan en cualquier momento, por solicitud de los delegados o delegadas de prevención o de los representantes del empleador o empleadora (Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT). Representa un enlace en la comunicación entre la gerencia, empleador o propietario de la entidad de trabajo y los trabajadores y trabajadoras, donde los primeros están al tanto de situaciones específicas de la salud y la seguridad laboral por los informes, reclamos y sugerencias que realizan los segundos y que gracias al funcionamiento del Comité se ventilan a la luz de los actores laborales. Propicia, además, la participación de los trabajadores y las trabajadoras en la toma de decisiones importantes relacionadas con la acción preventiva, la mejora de condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral. Tiene un carácter formal para su constitución, su funcionamiento y los aspectos legales que lo conforman.

#### CUMPLIMIENTO CON EL CSSL o CUMPLI.....MIENTO?

De acuerdo a las numerosas denuncias realizadas por los trabajadores y trabajadoras que acuden diariamente al Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, INPSASEL, un porcentaje importante está relacionado con el



no funcionamiento del CSSL, y en peor escenario no existe la figura del delegado o delegada de prevención, incurriendo la entidad de trabajo en una infracción muy grave tipificada en el artículo 120, numeral 10 de la LOPCYMAT, pero más grave es el hecho evidente de no tener una gestión en salud y seguridad en el trabajo, lo que implica que no se están abordando, entre otras muchas acciones, los procesos peligrosos que generan los procesos de trabajo, dando al traste con el desarrollo de un programa de seguridad y salud en el trabajo que contenga los planes de trabajo con sus trece (13) componentes, los cuales responden estrictamente a los procesos peligrosos identificados. Estos planes de trabajo se encuentran detallados en la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008); tampoco existiría la supervisión a los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo ni estaría al tanto de la memoria y programación anual de dicho servicio, contemplado en el artículo 48, numerales 3 y 8, de la Ley in comento, referente a las Facultades del CSSL. En el estado Carabobo, por ejemplo, en inspecciones realizadas a entidades de trabajo manufactureras del sector privado se observa la poca disposición de mantener en funcionamiento el CSSL, sobre todo en ensambladoras, caucheras y grandes empresas de producción de alimentos. En el sector público, los principales incumplidores de la normativa legal están las entidades de trabajo cuyas actividades están en la parte de la salud, educación, la industria petrolera y la industria petroquímica. Con la disfunción concreta de este importante elemento de la gestión en materia de salud y seguridad se puede inferir la poca importancia que tiene la prevención hacia los trabajadores y las trabajadoras de accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, sobre todo es lamentable que prevalezca esta anomalía en entidades de trabajo con altos porcentajes de accidentes de trabajo discapacitantes, con elevada morbilidad, específicamente musculoesquelética, cuyo origen está en la falta de elaboración de los planes de trabajo para abordar los procesos peligrosos, y por lo tanto, manteniendo condiciones inseguras e insalubres. No se entiende entonces que teniendo el CSSL tanta importancia para que exista una adecuada gestión en materia de seguridad y salud laboral, los representantes legales de las entidades de trabajo no tomen esta situación con la responsabilidad que amerita. Un dato importante que corrobora lo



mencionado anteriormente es el que aporta el Sistema Integrado de Gestión del INPSASEL (SIGI), que suministra el número de comités registrados a nivel nacional desde el año 2007 hasta el año 2015. Para el año 2007 se registraron 16.155 comités. En el 2008 fueron 9.905; para el 2009: 9.589. En el año 2010 continuó en descenso el registro de los CSSL con 8.081, subiendo en los años 2011 y 2012 con 8.367 y 8.724, respectivamente. Luego siguió en descenso para los años 2013 y 2014 con 8.524 y 8.066 comités registrados en ese orden, hasta llegar a los 7.080 del año 2015, la cifra más baja.

El párrafo anterior indica la poca o inexistente importancia que se le da al CSSL en la gestión en materia de seguridad y salud laboral de las entidades de trabajo, sean públicas o privadas, por lo tanto el poco apego a la normativa legal en materia de salud y seguridad laboral.

### **Es importante el CSSL?**

En las entidades de trabajo se generan los procesos peligrosos que afectan a los trabajadores y a las trabajadoras, lo cual se refleja en los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales. Para el año 2013, los accidentes de trabajo reportados ante el INPSASEL fueron 57.706. En el 2014 los accidentes reportados fueron 52.458 y para el año 2015, la cifra de accidentes de trabajo fue de 46.787. Por supuesto que sí es importante que en las entidades de trabajo exista un CSSL constituido, registrado y en funcionamiento, para aplicar los planes de acción que están establecidos en la Norma Técnica para la elaboración del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), los cuales abordan los procesos peligrosos y así poder disminuir, en gran medida, los accidentes de trabajo. A continuación se destacan las funciones del CSSL y por tanto la importancia que tiene:

- El artículo 49 de la LOPCYMAT establece los actores sociales responsables en su constitución: delegados o delegadas de prevención, las organizaciones sindicales de trabajadores, los trabajadores y trabajadoras en general, los



---

empleadores o empleadoras, funcionarios o funcionarias del INPSASEL y los inspectores o inspectoras y supervisores o supervisoras del trabajo pertenecientes al Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo.

- El artículo 47, numeral 1, ejusdem, referente a las atribuciones del CSSL, indica que éste interviene en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- El CSSL supervisa los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo y conoce y aprueba su memoria y programación anual (Artículo 48, numerales 3 y 8, ejusdem y Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, NT-03-2016).
- El CSSL debe ser informado y notificado sobre los accidentes de trabajo, dentro de las doce horas de ocurrencia del mismo. (Artículo 83 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
- El CSSL debe tener la declaración formal de los accidentes de trabajo y de enfermedades ocupacionales dentro de las veinticuatro (24) horas siguientes a la ocurrencia del accidente o del diagnóstico de la enfermedad. (Artículo 84 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).

### **Del carácter formal del CSSL**

Es necesario aclarar que no basta con constituir el CSSL y registrarlo ante el INPSASEL. Este es un error muy común en las entidades de trabajo, sobre todo en pequeñas y medianas empresas. El Comité es un órgano activo con atribuciones y facultades que generan variadas funciones en busca de la mejora de la acción preventiva en la ocurrencia de accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales, así como en la mejora de los procesos de trabajo, de las condiciones de trabajo y del medio ambiente en el cual se desarrollan las labores. A continuación se plantea el carácter formal del CSSL:



- 
- Para conformar un CSSL, primero deben elegirse los delegados o delegadas de prevención, mediante un proceso que comprende varias acciones entre las que se mencionan: convocatoria de los trabajadores o trabajadoras interesados en realizar las elecciones, la notificación a la Inspectoría del Trabajo de que en esa entidad de trabajo se efectuaran elecciones de delegados o delegadas de prevención, el nombramiento de la Comisión Electoral, la cual se encargará de organizar todo el proceso electoral, recibiendo las postulaciones, organizando el material electoral con la colaboración de la entidad de trabajo, organizando las elecciones hasta el conteo de los votos y la proclamación de los delegados o delegadas de prevención ganadores, quienes en los días subsiguientes deben registrarse ante la Unidad de Registro y Análisis Estratégico del INPSASEL.
  - Una vez registrados los delegados o delegadas de prevención, la Unidad de Registro le otorga cita para que dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, la entidad de trabajo constituya y registre ante el INPSASEL el CSSL.
  - Se constituye por primera y única vez, mediante el Acuerdo Formal de Constitución, la cual se firmará en reunión del CSSL y con formato que elabora el INPSASEL. (Artículo 69 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
  - El empleador o empleadora nombrará su representación ante el CSSL mediante una Carta de Designación, una por cada representante ante el Comité; a su vez, la persona designada debe responder a la designación con una Carta de Aceptación, en caso de que la respuesta sea positiva. (Artículo 71 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
  - El CSSL deberá inscribirse en el INPSASEL dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su constitución. (Artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
  - La inscripción tendrá una vigencia de dos (2) años renovable, salvo en las empresas contratistas cuya vigencia será por el tiempo que dure la obra,



---

siempre que no exceda de los dos (2) años indicados anteriormente. (Artículo 72 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).

- El CSSL debe efectuar reuniones ordinarias de sus integrantes, por lo menos una vez al mes, y extraordinarias cada vez que se amerite. (Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
- El Comité se organizará teniendo los integrantes los mismos derechos y jerarquía. (Artículo 75 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT). Al comienzo de cada reunión se nombrará un director de debates y un relator.
- La convocatoria para las reuniones del Comité debe ser personal y por escrito, con tres (3) días de antelación. (Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
- El quórum para las reuniones del CSSL será de dos tercios (2/3) de cada una de las partes que lo conforman. Sus decisiones deberán adoptarse por mayoría de dos tercios (2/3) de sus integrantes. (Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
- De cada reunión se levantará acta suscrita por las personas que estuvieron presentes, la cual será transcrita en los libros de actas del comité. (Artículo 76 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT).
- El Comité de Seguridad y Salud Laboral deberá presentar ante la Diresat correspondiente, cualquier cambio o rotación que se produzcan de sus integrantes dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a los mismos. (Artículo 74 del Reglamento Parcial de la LOPCYMAT)

A continuación se transcribe la Cláusula Octava del Acuerdo Formal de Constitución, que es un formato que forma parte de los requisitos exigidos por el INPSASEL para el registro del CSSL. Sin embargo, al parecer muchos comités registrados no siguen esta formalidad de organización para las reuniones, tal vez por desconocimiento de esta cláusula del Acuerdo Formal por parte de los integrantes del CSSL, lo cual no se entiende porque este Acuerdo fue suscrito y firmado por ellos:



**Octava. Organización:** El Comité de Seguridad y Salud Laboral se organizará para cada reunión designando a un director de debate y un relator.

Las funciones del director de debates, serán las siguientes:

1. Coordinar, planificar y orientar la reunión.
2. Canalizar las propuestas que hagan los miembros del Comité, para organizar la agenda de la reunión.
3. Hacer arreglos para la logística de la reunión.
4. Presentar los invitados a la reunión, indicando el motivo de su presencia y cual representación realiza la invitación.

Las funciones del relator, serán las siguientes:

1. Levantar al final de la reunión el acta correspondiente.
2. Elaborar conjuntamente con los miembros del Comité y enviar o entregar, el informe mensual que debe ser presentado ante el Inpsasel.
3. Leer actas y correspondencias durante la reunión.
4. Redactar y enviar o entregar la correspondencia aprobada por los integrantes del Comité.

La designación de este director y este relator se hará de conformidad a lo establecido en el Artículo 75 de Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Es necesario dar a conocer esta cláusula del Acuerdo Formal de Constitución porque es una forma ideal de organización de las reuniones, permitiendo realizar un encuentro efectivo donde se discuta problemáticas de salud y seguridad laborales, así como se establezcan responsables de las acciones a emprender y se fijen plazos para las soluciones. Con esta organización se emplearía mejor el tiempo utilizado en cada reunión.

### **El comité de seguridad y salud laboral como espacio de participación de los trabajadores y las trabajadoras**

Partiendo de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) que establece en su artículo 62 lo siguiente:

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.

El hecho de que en la Constitución se establezcan derechos de participación del pueblo en asuntos políticos y de gestión pública, hace posible que se generen mecanismos de participación en otras áreas como la laboral. De allí se desprende la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de seguridad y salud en el trabajo, como es el caso de la figura del Delegado o Delegada de Prevención como integrante del Comité de Seguridad y Salud Laboral. Citando a Sánchez (2012) sobre el papel que tiene el delegado de prevención en la participación relacionada con salud, seguridad, condiciones y medio ambiente de trabajo:

El delegado o delegada de prevención se ha convertido en un elemento de participación directa, tanto en la organización del trabajo, cuando interviene en los sistemas de horarios, turnos de trabajo, descanso inter jornada, pausas, recreación, utilización del tiempo libre y turismo social, así como en los procesos de trabajo y procesos productivos, al plantear soluciones sobre condiciones medioambientales, maquinarias obsoletas, diseños disergonómicos de los puestos de trabajo, entre otros procedimientos. Como se dijo anteriormente, en la LOPCYMAT, se establecen atribuciones y facultades que tienen los delegados y delegadas de prevención. Además, como parte integrante del Comité de Seguridad y Salud Laboral, en forma igualitaria conjuntamente con los representantes del empleador, de acuerdo a lo estipulado en el artículo 46 de la LOPCYMAT, los delegados y delegadas de prevención evalúan la gestión en materia de seguridad y salud en el trabajo, auditan y aprueban la gestión del servicio de seguridad y salud en el trabajo, deben ser consultados para los cambios que se deseen implementar en el centro de trabajo y que puedan afectar el desempeño de los trabajadores y trabajadoras, o crear condiciones insalubres o peligrosas, incluyendo la adopción de nuevos medios de producción o cambios en la organización del trabajo; adicionalmente participan en la elaboración, aprobación, puesta en práctica y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008), establecido en el artículo 47 de la LOPCYMAT. (p.38)



---

De lo anterior se puede mencionar la responsabilidad que ostenta el delegado de prevención en la acción preventiva y como representante de los trabajadores y las trabajadoras en el CSSL. Responsabilidad similar tiene el representante del empleador o empleadora ante el Comité, ya que en su capacidad de toma de decisiones, emanada a través de la Carta de Designación del empleador o empleadora, tiene en sus manos la posibilidad de atender las solicitudes de los delegados y las delegadas de prevención, creando a su vez mejores condiciones de trabajo y la realización de las labores bajo un ambiente seguro y saludable.

### **A manera de conclusión**

De todo lo anteriormente expuesto se concluye que el CSSL es el principal órgano en la gestión en materia de salud y seguridad laboral. Todo empleador o empleadora de una entidad de trabajo debe entender que el Comité es un aliado en la búsqueda del éxito empresarial o institucional, ya sea que se observe bajo la mirada del capitalismo, porque no existe entidad de trabajo sin trabajadores, sobre todo, sin trabajadores sanos y saludables. Por lo tanto, es necesario reimpulsar los Comités, utilizar los mecanismos de participación que tienen porque es un órgano de participación y consulta de políticas, programas, de evaluación de gestión, de actuación e inspección, de supervisión constante, de revisión y retroalimentación de los planes de acción para abordar los procesos peligrosos, de hacer cumplir los programas de recreación y utilización del tiempo libre y los planes de formación y capacitación para los trabajadores y las trabajadoras. Es decir, hay que constituir, registrar ante el INPSASEL y mantener en funcionamiento el Comité de Seguridad y Salud Laboral de manera responsable porque es un recurso de valor insuperable que tienen las entidades de trabajo en Venezuela.

### **Referencias**

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 del 2000.



---

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras. Decreto 8.938 del 30 de abril de 2012. Gaceta Oficial N° 6.076, Extraordinaria del 07 de mayo de 2012.

Inpsasel (2008). Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-01-2008).

Inpsasel (2016). Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-03-2016).

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.236. Julio 26, 2005.

Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, (2007). Gaceta Oficial N° 38.596. Enero 03, 2007.

Sánchez, M. (2012) El Mobbing y su impacto en los delegados y delegadas de prevención. Trabajo de Grado presentado para optar al título de Master en Salud de los Trabajadores. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana - Cuba.

[www. INPSASEL.gob.ve](http://www.inpsasel.gob.ve) (Consulta 2018-05-26)

[www.inpsasel.gob.ve/epidemiologia/Comites.html](http://www.inpsasel.gob.ve/epidemiologia/Comites.html). (Consulta 2018-05-27)

[www.inpsasel.gob.ve/moo\\_news/CSSL/CSSL\\_page\\_08.regla.html](http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/CSSL/CSSL_page_08.regla.html).(Consulta 2018-05-27)



---

## CAPITULO 13

### AFRONTAMIENTO DEL ESTRES LABORAL EN EL DESEMPEÑO DOCENTE

Mirta Camacho

#### **Introducción**

A lo largo de la jornada laboral el docente cumple con un conjunto de roles en el aula de clase los cuales son: el liderazgo, la motivación, la toma de decisión, la comunicación, conflictos, la innovación, cambios y la distribución del tiempo. Durante esta jornada laboral el docente está expuesto a riesgos y condiciones peligrosas en su ambiente de trabajo, basados en componentes: físicos, químicos, biológicos, mecánicos, fisiológicos y psicosociales.

De acuerdo a los objetivos de este estudio, se consideró necesario, conocer de acuerdo al perfil del docente a nivel de Educación primaria, una serie de funciones, competencias y habilidades que a nivel de educación primaria, debe desarrollar y que en algunos casos funcionan como estresores, que afectan no solo su salud física y emocional, sino el estado anímico de otros como adulto significativo. Se consideraron concepciones teóricas referidas al estrés y su afrontamiento, que son conceptos aplicables a todos los ambientes laborales, y no solo al ámbito educativo. En este orden de ideas, se destaca que en Venezuela, el docente tiene un perfil establecido por el Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) “El maestro y la maestra del SEB debe ser un modelo de liderazgo, impregnado de sólidos valores de identidad venezolana y con una visión latinoamericana, caribeña y universal e identificado con la búsqueda del bienestar social colectivo” (p.22). Además, debe ser promotor y promotora de la formación del nuevo republicano y la nueva republicana, generando la reflexión, la cooperación y la participación protagónica y corresponsable de los distintos actores vinculados con el proceso educativo.

Todos los atributos anteriormente descritos constituyen un perfil para el trabajador de la docencia, realmente complejo, de los altos niveles de exigencia física y emocional, dentro de su diario desempeño. De esta forma conocer el estrés que



---

demuestra el docente y su afrontamiento, constituyen un tema importante dentro del ambiente escolar, conectándose en las relaciones interpersonales que establece, con todos los demás actores educativos e impactando de modo significativo en los procesos formativos del futuro ciudadano.

### **Concepción del estrés**

En la temática que nos ocupa, hay que referirse a la concepción del estrés dentro de la vida del ser social, la cual no es de reciente data, pues desde principios del siglo XX, fue concebido por estudiosos del fenómeno como Selye (1936), como: la respuesta adaptativa del organismo ante los diversos estresores. Este autor, introdujo el concepto de estrés como síndrome o conjunto de reacciones fisiológicas no específicas del organismo a diferentes agentes nocivos del ambiente de naturaleza física o química. Para Selye (ob.cit.), el estrés es un fenómeno que se presenta cuando las demandas de la vida se perciben demasiado difíciles.

En este sentido, es la respuesta del cuerpo a condiciones externas que perturban el equilibrio emocional de la persona. En la mayoría de los casos, provoca tensión, ansiedad, y distintas reacciones fisiológicas, las cuales no son ajenas al ejercicio docente. Asimismo, es la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un sujeto que busca adaptarse y reajustarse a presiones tanto internas como externas. En términos generales, Pose (2005) refiere que se puede hablar de dos tipos de estrés: *Eustrés*: lo define como un estado en el cual las respuestas de un individuo ante las demandas externas están adaptadas a las normas fisiológicas del mismo. Mientras que *Distres*: lo define el autor citado como un estado en el cual las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas, y superan la capacidad de resistencia y de adaptación del organismo de un individuo.

### **El síndrome de Burnout**

El tema del estrés en variados ámbitos laborales y especialmente en el educativo, ha sido el centro de diversos estudios, sobre todo en los últimos 30 años, destacándose en sus explicaciones el llamado síndrome de “burnout”, donde destacan los estudios de Oramas (2013), que expresa “ No existe una definición



---

unánimemente aceptada de este síndrome, puede incluso encontrarse con diferentes términos, del que en español se hace alusión al síndrome de desgaste, o del quemado” (p.13).

En este orden de ideas el término en inglés burnout, se utiliza en correspondencia con el modelo teórico asumido por Freudenberger, en 1974, según este autor se describe clínicamente el síndrome como "una sensación de fracaso y una experiencia agotadora que resulta de una sobrecarga por exigencias de energía, recursos personales o fuerza espiritual del trabajador" (p.161). De este modo afirma Oramas (2013) que posteriormente a Freudenberger, Maslach (1979), al observarlo en el trabajo social, lo definió como un estrés crónico por el contacto con los clientes, que lleva a la extenuación y al distanciamiento emocional hacia éstos. Hasta el momento se identificaba como agotamiento, desgaste, pero las referencias de quienes lo padecían permitió reconocer otros dos componentes: la despersonalización y la falta de realización personal. Para Oramas (ob cit): “ el burnout es sin dudas un fenómeno complejo, pues en él intervienen múltiples variables relacionadas que determinan todo el proceso”.(p.24). Es una consecuencia del estrés laboral crónico, mantenido, pero éste no puede identificarse como su causa.

### **Componentes del estrés**

En relación a los componentes del estrés Pose (2005), señala que está constituido por dos componentes básicos: (a) agentes estresantes o estresores, (b) respuestas al estrés: Los agentes estresantes o estresores: son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.

Según Fernández (2009), sea cual sea la causa, el individuo responde con el mismo patrón de reacciones, es decir, la respuesta es inespecífica a la situación pero específica en sus manifestaciones. Para afrontar cualquier aumento de las demandas realizadas sobre él, el organismo responde de forma estereotipada, que implica una activación del eje hipotálamo-hipófiso-suprarrenal y del sistema nervioso autónomo. Este proceso ocurre en tres fases: *Fase de alarma*, *Fase de*



---

*resistencia o adaptación y la Fase de agotamiento*, esta última donde aparece la patología llamada psicósomática.

### **El estrés como proceso**

Según Lazarus y Folkman (1986), el estrés puede ser comprendido en términos de las interpretaciones cognitivas que la persona hace sobre la capacidad estresora de los eventos. Al respecto Lazarus (1966) citado por Oramas (2013), señala “si bien ciertas presiones y demandas ambientales producen estrés en un número considerable de personas, las diferencias individuales en cuanto a grado y clase de respuesta, son siempre manifiestas”.

En tal sentido Sandín (1995), señala “La evaluación cognitiva es un proceso mental universal mediante el cual el sujeto valora constantemente la significación de lo que está ocurriendo y lo relaciona con su bienestar personal y con los recursos disponibles. Según Lazarus y Folkman (1986), distinguen tres tipos de evaluación: *Primaria*: En la que la persona valora el significado de lo que está ocurriendo. *Secundaria*. Se refiere a la valoración de los propios recursos para afrontar la situación. *Reevaluación*: Implica procesos de retroalimentación o feedback que se desarrollan durante la interacción del individuo con las demandas externas o internas y hacen que se produzcan correcciones sobre valoraciones previas durante el proceso mismo de afrontamiento.

### **Afrontamiento**

La respuesta de estrés en trabajadores como los docentes es producto de una continua interacción entre el sujeto y su medio ambiente, Carver y Scheider, Folkman y Moskowitz, Labrador, Labrador y Crespo, Pelechano et al y Sandín citados por Fernández (2009), consideran al afrontamiento como un proceso con determinaciones múltiples, que incluye tanto aspectos situacionales como predisposiciones personales. Son muchas las situaciones estresantes y muchas las formas de afrontarlas.

Ante fuentes similares de estrés, unas personas se ponen en alerta y vigilantes, mientras que otras intentan negar la situación, distraerse u olvidar, o por el contrario



---

actúan de forma directa y activa para cambiar la situación, o tratan de aceptarla con resignación. Lazarus (2000) sostiene que lo que hace la persona como afrontamiento depende de la situación a la que se enfrenta y del tipo de persona de que se trata, y por lo tanto, el afrontamiento debe ser flexible y adaptarse a las necesidades de la situación y, por su parte, la persona tiene que aprender cómo ajustarse a la nueva situación.

Para Lazarus y Folkman (2000) el afrontamiento es un conjunto de respuestas emocionales, cognitivas y conductuales que se definen como modos de afrontamiento que median la experiencia de estrés y que tienen como finalidad reducir la respuesta fisiológica y emocional del mismo. Es un conjunto de acciones encubiertas o manifiestas, que el sujeto pone en marcha para contrarrestar los efectos de las situaciones que valora como amenazantes y mediante las cuales trata de restablecer el equilibrio roto en la transacción persona-ambiente. Son los esfuerzos, tanto cognitivos como conductuales, que hace el individuo para hacer frente al estrés.

Por otra parte Brannon y Feist (2001) citados por Fernández (2009), señalan tres aspectos a considerar, primero, se trata de un proceso que cambia dependiendo de si el sujeto ha experimentado resultados exitosos o no cuando se enfrentó a una situación estresante; segundo, no sólo es una respuesta automática o fisiológica, si no también aprendida por la experiencia; y tercero, requiere de un esfuerzo para manejar la situación y restablecer la homeostasis o adaptarse a la situación.

Para la conceptualización de afrontamiento, resulta importante considerar tres conceptos claves: (a) no necesita ser una conducta llevada a cabo completamente, sino que también puede considerarse como afrontamiento al intento o esfuerzo realizado; (b) este esfuerzo no necesita ser expresado en conductas visibles, sino que también puede consistir en cogniciones; y (c) la valoración cognitiva de la situación como desafiante o amenazante es un prerrequisito para iniciar los intentos de afrontamiento.

Desde esta perspectiva Fernández (2009), plantea que se han desarrollado enfoques teórica y metodológicamente distintos sobre el afrontamiento. Uno de ellos se basa en la noción de afrontamiento como un estilo personal de hacer frente a distintas



---

situaciones estresantes. Los estilos de afrontamiento se refieren a disposiciones personales para hacer frente a las distintas situaciones estresantes. Dentro de este enfoque se encuentran los modelos de: Estilos represor/sensibilizador de Byrne (1964). El primero tiende a la negación y evitación, mientras que el segundo es más vigilante y expansivo. Se trata de un constructo unidimensional del afrontamiento con dos polos.

Estilos cognitivos incrementador (monitoring)/atenuador (blunting) de Miller (1987). Este modelo se basa en el modo en que los individuos procesan cognitivamente la información de amenaza. El modo vigilante rígido de Kohlmann (1993). se podría asimilar al sensibilizador de Byrne, el modo evitador rígido al represor de este mismo autor, el modo flexible se refiere a personas no defensivas, donde desarrollan un afrontamiento ineficaz.

Un enfoque alternativo es el propuesto por el grupo de Lazarus citado por Fernández (2009) que lo conceptualiza como un proceso. El modelo procesual considera que el afrontamiento es independiente de los resultados, es decir, puede ser adaptativo o no, dependiente del contexto y de la evaluación de lo que puede hacerse o no para cambiar la situación. Es por ello que las estrategias de afrontamiento tienen un papel determinante, pues influyen sobre la valoración que el sujeto y en este caso el docente, hace de la situación y sobre la respuesta de estrés, siendo mediadoras y determinantes de la misma.

### **Estrategias y recursos de afrontamiento**

De acuerdo con Morán (2005) plantea que existe diferencia entre los modos o estrategias de afrontamiento y los recursos de afrontamiento. Los primeros son lo que las personas hacen como reacción a un estresor específico que ocurre en un contexto concreto, son las conductas que tienen lugar tras la aparición del estresor, son las formas de hacer uso de los recursos de afrontamiento, son las distintas maneras en que se utilizan los recursos disponibles para hacer frente a las demandas estresantes.

Los recursos de afrontamiento actúan como posibilidades de reacción que el sujeto pone o no en funcionamiento. También se pueden clasificar en recursos internos o



---

personales y recursos externos o sociales. Existen tres polaridades en el estudio de las estrategias de afrontamiento:

- Afrontamiento, centrado en el problema vs. afrontamiento centrado en las emociones. Es la que hace referencia al objeto de los esfuerzos de afrontamiento. Para Lazarus y Folkman (1984), el afrontamiento centrado en el problema tiene como objeto la resolución de la situación o la realización de conductas que modifiquen la fuente de estrés. Mientras que el afrontamiento centrado en la emoción tiene como objetivo reducir o manejar el malestar emocional asociado o provocado por la situación, cambiando el modo en que se trata o interpreta

Al respecto Fernández (2009), señala que la combinación de estas tres polaridades se establece cinco modos básicos de afrontamiento: (a) Afrontamiento del problema conductual, (b) Afrontamiento del problema cognitivo, (c) Afrontamiento centrado en las emociones, (d) Escape-evitación conductual, y (e) Escape-evitación cognitivo. A estos cinco modos de afrontamiento se suma el consumo de alcohol o drogas como una dimensión diferente, que no parece corresponderse o relacionarse con ninguno de los anteriores.

### **Estrategias de afrontamiento en los docentes**

Las estrategias de afrontamiento, para Lazarus y Folkman, (1994), es el esfuerzo cognitivo y conductual que debe realizar un individuo para manejar esas demandas externas (ambientales, estresores) o internas (estado emocional) y que son evaluadas como algo que excede sus recursos personales. Con relación a medir el afrontamiento se han ideado diversas escalas.

En tal sentido Fernández (2009) refiere que: Carver, Scheier y Weintraub construyeron el cuestionario COPE que consta de 15 escalas de 4 ítems cada una, 60 ítems en total, que expresan conductas que el sujeto pone en marcha cuando se enfrenta a una situación que le genera estrés. A la hora de diseñar el cuestionario, los autores se basaron en la literatura sobre afrontamiento, en el modelo de afrontamiento de Lazarus y Folkman y en el modelo de autorregulación conductual



---

de Carver y Scheider. Además, hicieron uso de medidas preexistentes, las cuales contribuyeron a la formulación del cuestionario.

Para la construcción de instrumento de medición del presente estudio en docentes , se tomó como referencia las dimensiones propuestas en el cuestionario de afrontamiento diseñado por Sandín y Chorot (2002) el cual es una medida de autoinforme estructurada para evaluar siete estilos básicos de afrontamiento: (1) focalizado en la solución del problema, (2) autofocalización negativa, (3) reevaluación positiva, (4) expresión emocional, (5) evitación, (6) búsqueda de apoyo social, y (7) religión.

Para Sandin (1999 ) estos estilos básicos de afrontamiento se describen de la siguiente manera:

- (1) focalización en la solución o problema (FSP) : Analiza las causas, planea y ejecuta soluciones para afrontar la situación.
- (2) Autofocalización Negativa (AFN): Se autoculpa, tiene sentimientos de indefensión, e incapacidad, resignación dependencia, pérdida del control y pesimismo
- (3) Reevaluación positiva (REP): Reconoce el evento estresante pero se centra en los aspectos positivos de la situación.
- (4) Expresión Emocional Abierta (EEA) : Descarga el mal humor con los demás , insulta, es hostil, irritable y se desahoga con los demás
- (5) Evitación (EVT) : se concentra en otras cosas , prefiere no pensar en el problema.
- (6) Búsqueda de Apoyo Social tiene (BAS); Identifica personas y redes de apoyo que puedan aportarle al adecuado manejo de la situación estresante.
- (7) Religión (RLG); Acude a creencias religiosas para afrontar la situación pues siente que ha perdido el control.

Para abordar cualquier situación que le genere estrés el sujeto, y en este caso los docentes, asumen un estilo de afrontamiento, y si tiene éxito para librarse del estrés, ante situaciones similares hará lo mismo, mientras que en caso contrario busca otro recurso.



---

De acuerdo a las características del grupo en estudio la mayoría de los docentes estudiados en un 81%, son de sexo femenino, con edades comprendidas entre 25 y 41 años de edad en mas de un 50% , el 100% trabaja a nivel de educación primaria, más del 63% tienen entre 7 y 13 años de servicio en el MPPE e igual tiempo de servicio en la institución

En el desarrollo de estos resultados se destaca que en la dimensión “Emocional” los docentes consideran que, su estabilidad laboral se reciente ante la dinámica operativa y funcional de su centro de trabajo ,lo que incide en algunos casos en la variabilidad del estado de ánimo de sus compañeros y del propio docente, aunque no de modo significativo Las situaciones estresantes descritas por el personal de la institución refieren que les produce agobio o cansancio en el cumplimiento de sus funciones laborales .

De este modo se plantea que en comparación con otras dimensiones que la parte emocional expresada en llanto, sentirse solo o variar el estado de ánimo, se manifiestan con baja menor incidencia en los procesos de estrés, durante el desempeño de los gerentes de aula. Sin embargo reconocen ampliamente que el trabajo impacta la dinámica familiar, al igual que los problemas económicos afectan el equilibrio de la misma.

Estas situaciones según los resultados del diagnóstico acompañado destacan que algunas veces el gerente de aula descuida la atención de su hogar y a la familia por el cumplimiento del trabajo, lo cual es una de sus causas de estrés, pues reconoce que tiene poco tiempo para ocuparse de sus propias necesidades, por pasar mucho tiempo en el trabajo. Las situaciones descritas hacen que la dimensión rol familiar, produzca significativamente stress en los docentes que se desempeñan como gerentes de aula.

Más de la mitad de los docentes manifiestan que son situaciones estresantes planificar y controlar la disciplina en aula, así como comunicarse efectivamente con el directivo. En tal sentido, se considera que al igual que el rol familiar que el desempeño gerencial en el aula ,produce stress en más de un 50% de los docentes encuestados , siendo un problema significativo que afecta el desarrollo de su praxis pedagógica.



---

Se consideran por los docentes que las estrategias de afrontamiento más utilizadas en el caso del manejo del stress son las de reevaluación positiva y apoyo social, seguidas por las de Expresión Emocional y evitación. Según este diagnóstico las estrategias centradas en la focalización del problema, solo a veces, son utilizadas para tratar de analizar las causas de sus problemas y resolverlos descubriendo las mismas. De igual modo medianamente mantienen comunicación con el directivo y compañeros sobre la evolución de su trabajo en el aula y sigue paso a paso lo que el directivo le indica. Esto refiere un afrontamiento poco efectivo de su entorno estresante que escasamente contribuye a una comprensión plena de las causas que originan su estrés en el medio laboral.

Los docentes a pesar de sus problemas no aplican en la mayoría de los casos la Auto focalización Negativa, destacando su capacidad para afrontar diversas problemáticas en su medio de trabajo, lo cual constituye una fortaleza dentro del grupo en estudio. En relación a la Dimensión Reevaluación Positiva : el 50% mantiene una actitud positiva en su desempeño, aunque escasamente reconoce lo que hacen sus compañeros y representantes para mejorar el trabajo en el aula , donde prevalecen esta dimensión una reevaluación positiva para afrontar situaciones estresantes.

De acuerdo al estudio, la evitación no ocurre de modo significativo dentro del grupo en estudio como estrategia de afrontamiento del estrés. Hay que destacar que de acuerdo a los resultados de la Dimensión Apoyo Social, los docentes logran comunicarse con facilidad, piden consejo a algún familiar, amigo, compañeros de trabajo y manifiestan a sus familiares como se sienten , utilizando esto como estrategias de apoyo social, es decir que la mayoría utiliza este tipo de estrategias durante su desempeño en el aula. En cuanto al análisis de las consecuencias que produce el estrés en el docente de primaria, no siempre reconoce el significado y relevancia de situaciones estresantes a su alrededor, por lo tanto presenta debilidades en la forma en que evalúa las situaciones a su alrededor para poder enfrentarlas y conocer el impacto que tienen en su cotidianidad En este orden de ideas tampoco valoran los recursos emocionales, que tiene para afrontar cualquier situación , lo cual perjudica la forma en que este desarrollo su modo de vida, y surge



---

la necesidad de plantear estrategias como las propuestas en esta trabajo para sensibilizar y formar al gerente de aula en relación al manejo del estrés en su centro de trabajo.

### **A manera de conclusión**

En consecuencia, la acción educativa tendrá que sustentarse en la reflexión sobre la práctica cotidiana, donde la calidad educativa también esté dirigida hacia el mejoramiento de las condiciones de ambiente y trabajo en que el docente a nivel de Educación Primaria desarrolla su práctica, lo cual repercute en su salud física y psicológica.

El análisis de los resultados de la investigación, conduce a reflexionar sobre el impacto de las estrategias de afrontamiento, que utiliza el docente a nivel de educación primaria, sobre su entorno laboral y socio-familiar, afectando muchas veces la vida de otros, como el adulto significativo que orienta procesos formativos y de socialización de importancia. Conocer cómo se reacciona ante el estrés, permite a los seres humanos tener un mayor control sobre sus emociones, pues contribuye al equilibrio emocional que requiere para integrarse positivamente a su medio laboral, lo cual adquiere mayor significancia cuando se desarrolla la labor docente.

En este orden de ideas se ,debe trascender a la evaluación del desempeño docente, solo como mediador en el conocimiento, sino también considerarlo como un ser humano con defectos y virtudes, aciertos y desaciertos, los cuales pueden ser desencadenante de situaciones complejas, lo cual repercute en su bienestar físico y emocional.

En los resultados expuestos, se brindan algunas respuestas, que podrían beneficiar la dinámica del docente en su ambiente laboral, para disminuir el estrés. Estas son: el intercambio de experiencias y logros con sus pares y amigos, así como expresar y recibir apoyo emocional dentro de su ambiente laboral , lo que contribuye a disminuir la incertidumbre y niveles de estrés dentro de esta dinámica educativa.



---

## Referencias bibliográficas

- Fernández, M. (2009). Estrés Percibido, Estrategias de Afrontamiento y Sentido de Coherencia en Estudiantes de Enfermería: Su Asociación con Salud Psicológica y Estabilidad Emocional. Tesis Doctoral de la Universidad de León Departamento de Psicología, Sociología y Filosofía.
- Lazarus, R y Folkman, S. (1986). Estrés y Procesos Cognitivos. Editorial Martínez Roca. España, Barcelona.
- Lazarus, R (2000). Estrés y Emoción. Manejo e Implicaciones en Nuestra Salud. Bilbao: Desclée De Brouwer,
- Lazarus, R y Folkman, S. (1994). Estrés y procesos cognitivos. (M. Zaplana, Trad.). Barcelona, España: Ediciones Martínez Roca.
- Moran, S (2005). Intervención emocional y conductual para el niño con cáncer y su familia. Gamco Col. 3 11-22
- Ministerio del Poder Popular para la Educación (2007) Currículo Nacional Bolivariano Diseño Curricular del Sistema Educativo Bolivariano. Fundación Centro Nacional para el Mejoramiento de la Enseñanza de Ciencia, CENAMEC ISBN: 978-980-218-281-7
- Sandín B. (2003). El estrés: Un Análisis Basado en el Papel de los Factores Sociales. Revista Internacional de Psicología Clínica y de la Salud. Vol. 3, Nº 1, pp. 141-15. Universidad Nacional de Educación a Distancia, España
- Sandín, B y Chorot, P y Santed, M (2002). Cuestionario de Afrontamiento del Estrés (CAE). Revista Psicopatología y Psicología Clínica; España.
- Selye, H. (1975). Tensión sin Angustia. Madrid: Guadarrama.
- Oramas, A (2013) Estrés Laboral y Síndrome De Burnout en Docentes Cubanos de Enseñanza Primaria. Ministerio de Salud Pública de Cuba Escuela Nacional De Salud Pública Instituto Nacional De Salud De Los Trabajadores Tesis presentada en opción al Grado Científico de Doctor en Ciencias de la Salud La Habana, Cuba



---

## CAPITULO 14

### CONDICIONES LABORALES DEL TRABAJADOR CINEMATOGRAFICO INDEPENDIENTE Y LAS CONDICIONES DE VIDA POSTERIORES A LA REALIZACIÓN CINEMATOGRAFICA

María de los Ángeles Barreiro

#### **Introducción**

En abril de 2018 presenté el Trabajo de Grado titulado “Condiciones laborales del Trabajador Cinematográfico Independiente y las condiciones de vida posteriores a la realización cinematográfica” para optar al título “Licenciada en Relaciones Industriales”, bajo la tutoría de la Dra. Josefina Toro Garrido; y Aprobado por veredicto del jurado el día 7 de mayo del mismo año.

En dicha investigación planteo que los trabajadores cinematográficos independientes (TCI's) no cuentan con una remuneración fija y permanente, sino que prestan sus servicios por proyectos. Esto no sería un problema en situaciones que permitieran a un TCI trabajar en 8-10 proyectos por año. No es así.

Es cierto que en Venezuela se experimentó un alza en la producción cinematográfica hasta el año 2014, tal como señalan las cifras presentadas por Ángel Gómez (2015): se “ha pasado de un desolador 2003, con una película estrenada y apenas 31 espectadores, a un auspicioso 2013 con 21 cintas estrenadas y casi dos millones de espectadores, cifra que saltó a más de 4 millones al año siguiente”, sin embargo, “la crisis de divisas ocasionada por la disminución del ingreso petrolero, en una industria que se surte de materia prima y herramientas en su mayoría importadas, podría poner en peligro la producción de los próximos años” (ibíd.). No se equivocó.

A esto se le suma que, dada la situación económica, muchas personas son económicamente incapaces de acudir al cine, reduciendo el dinero proveniente de la taquilla.



---

En los últimos cuatro años, ha decrecido la producción cinematográfica en Venezuela, dejando a los TCI's sin, o con muy reducidas oportunidades de prestar sus servicios en una relación de trabajo.

Esta propia modalidad de inestabilidad laboral impulsó en el año 2009 a un grupo de TCI's a constituir la Asociación Civil para el Bienestar Social del Trabajador Cinematográfico (ABICINE), que garantiza su inscripción en el Instituto Venezolano de Seguros Sociales y contar con un HCM, que constituye una garantía ante contingencias sociales. Sin embargo, el TCI debe estar empleado y haciendo cine, ganando lo merecido por su trabajo para satisfacer sus necesidades personales, materiales, intelectuales, y sociales, y no constituyéndose en una carga para la Seguridad Social.

### **Objetivo**

El objetivo general de la investigación fue “caracterizar las condiciones laborales del TCI y las condiciones de vida posteriores a la realización cinematográfica”.

### **Metodología**

El Método empleado en mi investigación fue el de Historias de vida, teniendo como fuente de información la narración biográfica del entrevistado, pudiendo probar la veracidad de la historia relatada en la cotidianidad. La relación que se establece entre el investigador y el investigado diluye la relación de dominación-dominado, el informe o documento producido al utilizar el método de historias de vida puede ser fácilmente comprendido por el público no especializado (Hurtado y Toro, 2005).

Dado que el método no sigue una estructura única, sostuve una entrevista el 21 de Enero de 2018 en la sede de FUNDAUC, en Mañongo, Valencia, Edo. Carabobo, con mi informante clave, el Camarógrafo Carlos Tovar (70 años), de la que obtuve información para sintetizar de los hechos conjuntamente a los temas que son apreciables en sus relatos.

Para enriquecer la información aportada por Carlos Tovar, conté además con entrevistas de menor duración con otros TCI's realizadas el 23 de septiembre de 2017, durante el rodaje del largometraje-ficción “Parque Central”. Ellos son el



---

sonidista Marco Salaverría (35 años), el Director de Producción Miguel Delgado (53 años), la Directora de Arte Tania Pérez (63 años) y el Maquinista Denis Nieves (48 años).

Para dichas entrevistas guiadas emplee como instrumento un guion de entrevista con los aspectos que quise que el entrevistado considerara en su narración.

A continuación, presento las conclusiones obtenidas en dicho trabajo tras la categorización de la entrevista con mi informante clave principal y el sometimiento de la información a una lectura socio-simbólica, complementada por el resto de las narraciones

### **Condiciones Laborales del TCI y Condiciones de Vida posteriores a la Realización Cinematográfica**

#### **El trabajo cinematográfico es un proceso de negociación constante**

Enseñanza-aprendizaje, oportunidad de trabajo, salario, satisfacción personal. En el medio de las realizaciones cinematográficas, se sobrevive en un constante hacer relaciones y conexiones, reunir experiencia e ir ascendiendo, formar un equipo de trabajo con quienes te guste trabajar, garantía de empleo, cobrar más o menos según la experiencia, o considerando lo interesante del proyecto o las relaciones con los miembros del equipo, pueden aceptarse montos salariales inferiores.

La disciplina del TCI venezolano, es en gran parte, herencia del trabajo en televisión y las coproducciones y producciones internacionales, virtud asumida además por sus propios valores personales y el arraigo a la profesión. Es así como los más experimentados TCI acaban convirtiéndose en difusores de los conocimientos adquiridos desde su experiencia, y son capaces de servir en la formación de las nuevas generaciones de TCI, siendo la docencia un empleo alternativo a la realización cinematográfica.

Los TCI's son conocedores experto de las dificultades que se presentan para llevar a cabo un proyecto cinematográfico, en el que además se lidia con situaciones típicas de cualquier relación laboral como la complejidad humana de cada trabajador, las emociones y motivaciones, las necesidades y expectativas, la fatiga.



---

El TCI se encuentra inmerso en un medio que lo subordina a la meritocracia para generar posibilidades de ascenso en su área, y crear oportunidades de contratación.

### **Son Trabajadores Cuidadosos y Minuciosos**

Se trata de trabajadores “obsesivos”, que asumen su área como la más importante. En el trabajo cinematográfico se aprecia cómo gracias a la suma de esfuerzos individuales orientados al hacer de calidad, cada uno desde su área de especialización, se obtienen resultados de alto nivel, teniendo en cuenta que el producto final gira en torno a la visión artística, creativa del director de la película. El director que es el dueño de la película ni siquiera de los recursos.

### **No existe División entre Trabajo Manual e Intelectual**

Se puede decir que en el trabajo cinematográfico no existe la división entre trabajo manual e intelectual, pues cada uno de los cargos aunque en distinto nivel, tiene una implicación en cuanto a concentración y atención, con propósitos muy específicos en el resultado final. Tampoco hay división entre tareas de concepción y ejecución, pues debe ser eminentemente mutua la relación director-técnico para ser exitosa. Le permite al trabajador el empleo de todas sus facultades creativas lo que cambia diariamente según la pauta de rodaje, y que cambia de proyecto en proyecto.

### **El Liderazgo del Director**

Al director le corresponde asumir varios tipos de liderazgo en los cuales envuelve al trabajador cinematográfico para conservar el orden y la disciplina, que se respete el lugar de trabajo, que preserve la “sacralidad” del set.

Así como también debe ser carismático, y debe poseer competencias probadas para convencer a un contingente humano con necesidades económicas para involucrarse en un proyecto no necesariamente atractivo desde el punto de vista remunerativo y seguir su visión. También debe al momento de tomar decisiones, escuchar sugerencias de sus trabajadores altamente capacitados y especializados. Esto es un elemento importante considerado por el trabajador.



---

## **No Hay Barreras de Entrada a la Profesión**

La fuerza laboral de TCI's actualmente cuenta con personas de distintos grupos etarios y distintos niveles de experiencia. "Los más viejos en el medio" en sus palabras, seguramente han trabajado en producciones y coproducciones internacionales, así como en nacionales.

De esto concluyo que no existen barreras de entrada al medio, menos en la actualidad, cuando la fuga de talento especializado abre oportunidades a quienes deseen trabajar en realizaciones audiovisuales, entre tanto se cuente con contactos valiosos ya inmersos, y se posean competencias para desempeñarse en algún área. Competencias, entendidas como características personales, asociadas causalmente a comportamientos y rendimientos deseados, y resultan de "la unión integrada y armónica de los conocimientos (saber), habilidades (saber hacer) y actitudes (saber ser y estar)" necesarios (Moreno y otros, 2004). Sus competencias demostradas le hacen meritorio de posibilidades de ascenso en su área, y crear oportunidades de contratación.

Es muy valiosa en este aspecto la contribución de las universidades que imparten carreras en artes, cine, comunicación social, audiovisuales. Sin embargo, siempre ha de tener más peso la formación práctica y la experiencia.

## **Remuneraciones Variables**

Las remuneraciones por el trabajo cinematográfico para el trabajador técnico son variables entre proyecto y proyecto pues no existe una tasa nacionalmente trazada para determinar cuál es el valor monetario de servicio personal de un TCI. Y de acuerdo a quien posea los recursos a invertir, la expectativa de ganancia puede ser mayor o menor. Por otro lado, el monto acordado, al final de la producción pudiera representar un poder adquisitivo mucho menor que lo que representaba al inicio cuando presentaron su presupuesto por la inflación creciente.

El Salario se estipula esencialmente de la oferta-demanda, de la experiencia del trabajador y su capacidad de negociación, del presupuesto, y del cargo que ocupa el trabajador.



---

Sin embargo, el salario no es el principal elemento que considera un TCI al negociar trabajar en un proyecto. Éste es un medio que se sostiene del contenido del trabajo en sí, del placer de estar haciendo que experimentan sus trabajadores, donde vuelve a relucir lo que son las relaciones interpersonales y que el negocio es, en cierta manera, un asunto familiar donde se privilegia la amistad las buenas ligas, la camaradería, es un trabajo del que incluso surgen relaciones de pareja: se conocen en el medio de acaban formando una familia.

### **Iniciativas Privadas**

Llevar adelante un proyecto cinematográfico y concluirlo conlleva altos montos dinerarios, y no hay garantía de retorno de la inversión por lo que, pese a ciertas iniciativas, es muy difícil que haya fondos enteramente privados que se destinen a hacer películas.

En Venezuela, las empresas privadas que se dedican a la producción audiovisual, lo hacen especialmente en la realización de cuñas comerciales, que además invierten en cine. Estas son una primera instancia laboral y formativa. Quienes deseen incursionar en el medio, pueden prestar servicios en éstas, paralelo a cursos en las opciones formativas actuales.

### **El Cine se Adapta a la Situación**

La situación económica actual es un obstáculo a la realización, pues, por el lado privado, cada vez menos se hacen cuñas comerciales, menos canales de televisión están contratando para trabajos fijos.

Por otro lado y dado que los recursos para el cine provienen principalmente del Estado, se ha reducido la capacidad operativa. No solamente se hacen menos proyectos al año, sino que se acuerdan proyectos alcanzables en períodos más cortos de tiempo.

Es así como se acuerdan actualmente rodar películas en 4-6 semanas cuando por lo general debieran ser al menos ocho, se acepta grabar entre 11 y 12 horas al día aunque 10 sea el promedio de duración estándar, lo que resulta en jornadas extenuantes, ello debido al apremio para conseguir el producto antes de agotar los



fondos, lo que muchas veces conduce a falta de previsiones de las que se pueden derivar accidentes laborales o enfermedades.

El apremio es una constante en la realización cinematográfica. Al hacer cine siempre se está a contrarreloj. Este puede derivar en errores, que se traducen en aún más tiempo, o en accidentes. El trabajar con apremio puede generar “fatiga física, contracturas musculares, dolores de espalda (...) fatiga mental”, de lo que se deriva “la tensión nerviosa, el insomnio, la falta de apetito,...” (Aparm, 2008, p. 52). La materialización del apremio, la sufre directamente el trabajador técnico, en quien recae la carga física, sobre todo en los trabajadores más jóvenes y entusiastas que están asumiendo cargos de auxiliares.

La disponibilidad presupuestaria, disminuye la cantidad de proyectos que se están realizando. Además, contar con competencias técnicas y actitudinales deseables y garantizar un trabajo de calidad, hacen meritorio a un TCI, y es más propenso a contratación que otros, especialmente en ciclos de baja productividad.

### **El Bienestar Social que Tambalea**

ABICINE es un “ente privado y sin fines de lucro que persigue la seguridad social integral de los trabajadores cinematográficos venezolanos y sus familias” cuyo fin es “establecer y gestionar los medios indispensables para lograr la seguridad social integral del trabajador cinematográfico venezolano y su núcleo familiar, a través del desarrollo, implementación y establecimiento de programas y planes de Previsión y Bienestar para sus Asociados” (ABICINE, 2009).

La creación de ABICINE se justifica a partir de la creación de la LCN que instituye la creación de FONPROCINE que debe destinar un 10% del total de su presupuesto anual a “la creación y mantenimiento de un Programa de Bienestar Social para los trabajadores independientes del sector” (art. 40, núm. 5 Ley de Cinematografía Nacional, LCN, 2005).

El registro del Documento Constitutivo de ABICINE se realizó en Diciembre de 2009; y ya para febrero de 2010, se tiene el registro de ABICINE como patrono en el IVSS es oficial (ABICINE, 2010). Además cuentan con una póliza HCM privada.



---

Para disfrutar del HCM, los trabajadores asociados a ABICINE deben “estar al día” con la mensualidad acordada para la asociación, actualmente de 20 UT.

El seguro social y un HCM se convierte en el único elemento de protección con el que cuentan los TCI's, en definitiva, un gran logro, pero la asociación pudiera estar en riesgo. ABICINE sólo puede sostenerse si los trabajadores y el FONPROCINE cumplen con su parte del acuerdo. Si no hay producciones, se recortan los ingresos de los trabajadores cinematográficos independientes; si hay menos dinero para hacer películas, hay menos dinero para contribuir a la seguridad social de los trabajadores.

Parte de los ingresos del FONPROCINE provienen de la taquilla nacional: un porcentaje pequeño del 3% de las empresas exhibidoras (art. 50, LCN) pero valiosísimo, que los crecientes índices inflacionarios han conducido a la pérdida del poder adquisitivo de las personas que a duras penas consiguen el sustento y por lo tanto se han alejado de actividades recreativas en las que haya que invertir una suma de dinero como lo es ir al cine.

### **Venezuela Necesita una Industria Cinematográfica**

Es importante recordar a este punto que en una no-industria como la venezolana, el principal empleador ha sido el Estado, por lo que el cine se sostiene de lo que éste es capaz de otorgarle, además de que otros fondos destinados a la realización se ven reducidos también porque las personas, los consumidores, cuyo aporte a taquilla ya fue mencionado, están yendo menos al cine.

El cine en Venezuela, según palabras de Luis Alberto Lamata (en López, 2017) “ha vivido en crisis permanentemente”. Salvo momentos destellantes y prolíficos, se mantiene en ciclos de crecidas y bajadas de producción.

No ha logrado convertirse en una industria autónoma e independiente del mecenazgo del Estado por no permitirle crear productos no sólo artísticos sino que sean una fuente de ingresos en sí, imposibilitando el avance de la cinematografía nacional.. El problema es que el cine está supeditado a la administración pública principalmente la cinematografía se convierte en una consecuencia de las gestiones estatales.



---

El cine debe generar ganancias y retorno de la inversión, concebir el cine como una fuente de empleo y, por lo tanto, de obtención de los medios de subsistencia a un inmenso grupo humano que presta sus servicios en la realización cinematográfica. No dejo de reconocer el avance agigantado que tuvo el cine venezolano con la institución de la LCN: la creación del FONPROCINE constituye un valiosísimo soporte una valiosísima fuente de estabilidad a un contingente humano que presta servicios de forma independiente y cuyas garantías dependen de los llamados a participar en proyectos cada vez más esporádicos.

La realización cinematográfica tiene una altísima implicación económica: es muchísimo el dinero que se debe invertir, y mucha la gente que se ha de emplear; pero, si la realización es cuidadosamente llevada y resulta de altísima calidad debe ser igualmente alta la ganancia que se obtiene de la recaudación en taquilla.

### **Consideraciones Finales**

Una forma de lograr ingresos reales por parte del cine, es que retorne en taquilla lo invertido, por un lado, que empresas exhibidoras den igualdad de oportunidades a las producciones nacionales que las que tienen películas de igual calidad extranjeras.

Otra es elevando la calidad de las producciones. Para ello, se debe contar con un equipo técnico altamente formado, no solo en elementos teóricos y prácticos, sino además consciente de las necesidades éticas propias de la profesión, que los conviertan en trabajadores comprometidos con sus deberes, autónomos y responsables de sus acciones en el resultado final; minimizando errores y pérdidas de tiempo.

La clave para convertir la cinematografía en una verdadera industria es la capacidad que han tenido otros países, especialmente europeos y Estados Unidos, cuyas formas para organizar el trabajo, la disciplina, el respeto y otros valores apreciables en la realización, les permiten cumplir con los lapsos establecidos, minimizando inconvenientes, pues se cuenta con las herramientas para haberlo previsto, he allí la importancia de la preproducción.



Sería interesante que en los pensa de las escuelas de cine, se incluyeran elementos adicionales a lo técnico, como éticos de la profesión, y elementos legales. Quizá la profesión del TCI es demasiado particular para adaptarse a la LOTTT, pero pudieran hacerse modificaciones a la LCN, como dar indicaciones con claridad a todos los trabajadores que han de participar en un proyecto cinematográfico de las condiciones específicas de las locaciones.

Lo que es apreciable es que el cine no se detiene a pesar de las dificultades para los realizadores. Su compromiso es estoico y están dispuestos a aceptar condiciones (hasta) inadmisibles para, en primer lugar no perder la continuidad de trabajo y no estar desempleados, y en segundo lugar, para que no dejen de llegar a las pantallas de las empresas de exhibición productos venezolanos que compitan por la preferencia del público.

Con esta investigación quise poner a la luz a aquellos que trabajan tras las cámaras, a las letras pequeñas que pasan desapercibidas en los créditos al final de una película, quienes son los que con sus conocimientos, habilidades y destrezas, hacen posible el cine, siempre rodeados de una atmósfera romántica, de trabajar en ello “por amor al arte”.

### **Lista de Referencias**

Abicine (2009). Ocho preguntas básicas sobre ABICINE. Blog. Disponible: <http://abicine.blogspot.com/2009/06/ocho-preguntas-basicas-sobre-abicine.html>

Abicine (2010). IVSS aprueba inicio de registro de ABICINE en el Seguro Social. Blog. Disponible: [http://abicine.blogspot.com/2010/06/ivss-aprueba-inicio-de-registr o-de.html](http://abicine.blogspot.com/2010/06/ivss-aprueba-inicio-de-registr-o-de.html)

Abicine (2011). El CNAC y ABICINE firman convenio de bienestar social. Blog. Disponible: <http://abicine.blogspot.com/2011/11/el-cnac-y-abicine-firman-convenio-de.html>

Abicine (2012). Es necesario estar al día para disfrutar del HCM. Blog. Disponible: [http://abicine.blogspot.com/2012\\_05\\_01\\_archive.html](http://abicine.blogspot.com/2012_05_01_archive.html)

Gómez, Ángel Ricardo (2015). La industria del cine. Debates IESA. Volumen XX. Número 1. Enero-Marzo 2015. Páginas 58-61. Revista en línea. Disponible:



---

<http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wp-content/uploads/2016/04/2015-1-gomezcine.pdf>

Hurtado, Iván y Toro, Josefina (2005). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. 5ta Edición. Episteme Consultores Asociados C. A. Valencia, Venezuela

Ley de la Cinematografía Nacional (2005). GO N°: N° 38.281. Septiembre 27, 2005.

López, Ana Berta (2017). Luis Alberto Lamata. Artículo en línea. Letralia Tierra de Letras. Disponible: <https://letralia.com/ciudad-letralia/anografias/2017/07/01/luis-alberto-lamata/>

Moreno, M<sup>a</sup> Jesús; Pelayo, Yolanda; Vargas Alfonso (2004). La Gestión por Competencias como Herramienta Para la Dirección Estratégica de los Recursos Humanos en la Sociedad del Conocimiento. Revista de Empresa N° 10, Octubre-Diciembre, 2004.



---

## CAPITULO 15

### APROXIMACIÓN A CALIDAD DE VIDA LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA INDUSTRIA PROCESADORA DE CARNE PORCINA

Yolimar Páez, Nailuj Ocando y Ligia Sánchez

#### **Introducción**

El abordaje de la calidad de vida laboral conduce a la consideración tanto de la dimensión objetiva como la dimensión subjetiva que involucra la calidad de vida. La primera hace referencia a los factores y condiciones concretas u observables del trabajo, presente en el proceso de producción y por su parte la calidad de vida subjetiva se refiere a indicadores sociales que representan las percepciones de los trabajadores.

La calidad de vida laboral de los trabajadores dentro de la organización es de suma importancia, tanto para la organización como para el trabajador, a los fines de que se pueda evidenciar el nivel de satisfacción que éstos tienen dentro de la empresa, teniendo en cuenta que la calidad de vida laboral se entiende como: “Una filosofía de gestión que mejora la dignidad del empleado, realiza cambios culturales y brinda oportunidades de desarrollo y progreso personal”. (French, 1996:375). Es decir, la calidad de vida laboral refiere a la construcción de un equilibrio que requiere tanto del empeño personal como de acciones gerenciales que se originan en el mundo del trabajo (Alves, Cirera & Giuliani, 2013). Por otro lado, es importante destacar que según Puchol (2000), entre las causas más frecuentes de abandono o desmotivación, por parte de los trabajadores, está la falta de identificación con su trabajo, y con el producto del mismo. Es decir, con la satisfacción laboral.

En este sentido, para las organizaciones, el sondeo de la calidad de vida laboral constituye una manera de develar situaciones que pudieran estar generando entorpecimiento en su funcionamiento. Es por esta razón que se considera de gran importancia su abordaje.

Es indudable que conocer el estado de la calidad de vida laboral de los trabajadores en una organización, es muy importante puesto que permite obtener diferentes



---

puntos de vista respecto al nivel de satisfacción que tienen los trabajadores en sus puestos de trabajo, además, develar situaciones relacionadas con el *rapport* entre empleado y dirección.

Es decir, permite dilucidar posibles diferencias que afectarían directamente la producción de la empresa. De igual manera, contribuye a promover un adecuado balance entre el trabajo y la vida personal, brindando beneficios orientados a promover estilos de vida más saludables, integrar a las familias de los colaboradores y ofrecer alternativas más flexibles en cuanto a horarios, jornadas de trabajo reducidas, teletrabajo, entre otros. Por otro lado, es importante destacar que según Puchol (2000), entre las causa más frecuentes de abandono o desmotivación, por parte de los trabajadores, está la falta de identificación con su trabajo, y con el producto del mismo. Es decir, con la satisfacción laboral.

Los primeros trabajos de calidad de vida laboral se referían a este concepto desde una perspectiva unidimensional, los cuales equiparaban el término de calidad de vida con otros conceptos similares como bienestar, satisfacción global, o felicidad. Esta postura ha sido superada por posicionamientos que se refieren a la calidad de vida laboral como una categoría compleja, que involucra no solo la dimensión del entorno donde se desarrolla la actividad laboral, sino además les da una significación especial a las percepciones que al respecto tienen de los trabajadores. Es decir, está asociada a dimensiones objetivos y subjetivos (Lares, 1998; Granados, 2011).

De acuerdo a Granados (2011), la calidad de vida laboral está articulada a un conjunto más o menos integrado de variables y dimensiones como la motivación hacia el trabajo; vinculación y necesidad de mantener el equilibrio entre la vida laboral y la vida personal; satisfacción laboral; eficacia y productividad organizacionales; condiciones del entorno socioeconómico; bienestar físico, psicológico y social; relaciones interpersonales; participación del trabajador en el funcionamiento de la organización y en la planificación de sus tareas; autonomía y toma de decisiones de los individuos sobre sus respectivos puestos de trabajo; desarrollo integral del trabajador; estrategias de cambio para conseguir la optimización de la organización; métodos de gerencia de los recursos humanos;



condiciones y medio ambiente de trabajo y la consideración del trabajador como recurso y no como un costo empresarial / productivo.

Asimismo, Lares (1998) propone un Modelo de Calidad de Vida en el Trabajo, el cual está categorizado a través de una serie de indicadores sociales englobados en unas series de dimensiones. Dicho modelo incluye dimensiones objetivas relacionadas con el grado de participación y control, equidad económica y dimensiones subjetivas relacionadas con la satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima; los mismos representan sentimientos que demuestran los trabajadores como resultado de su vida laboral.

En el cuadro 1, se recoge lo antes expuesto.

### **Cuadro N° 1**

#### **Modelo representativo de la Calidad de Vida en el Trabajo**

<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>
Participación y control	Información Contenido y Asuntos Nivel de participación
Equidad y Economía	Beneficio y retorno económico
Satisfacción en el trabajo	Oportunidad de desarrollo Reconocimiento Logro Características del trabajo Supervisión Sueldos y salarios
Identidad y autoestima laboral	Identificación organizacional Identidad y Autoestima

Ilustración 1. Modelo de Calidad de Vida Laboral  
Fuente: Lares (1998) "Calidad de vida laboral un Modelo"



---

Tomando en consideración la realidad que se afronta en una empresa dedicada a procesamiento, venta y distribución de carne de cerdo, en la presente investigación se como objetivo analizar la calidad de vida y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa dedicada al procesamiento y venta de carne de cerdo. La investigación se orienta a indagar sobre los aspectos que caracterizan las dimensiones o componentes objetivos y subjetivos de la calidad de vida laboral de los trabajadores de la empresa, en virtud que en la empresa se ha podido observar una estructura organizativa muy rígida, en cuanto a la toma de decisiones, cuestión que pone en riesgo la satisfacción laboral de su personal. Así mismo, los trabajadores refieren recibir los sueldos insuficientes en relación con otras empresas del sector y no se recurre a los incentivos económicos para cubrir parte de sus necesidades básicas.

Este modelo permitió clarificar y responder los objetivos propuestos en la investigación y proveer de guías de acción para mejorar la calidad de vida en el ambiente laboral.

Es importante destacar que el modelo escogido está compuesto por cuatro (4) dimensiones que tiene una connotación conceptual que lo justifica y valoriza, los cuales servirán para poder establecer patrones de análisis de la intensidad y magnitud del fenómeno a estudiar, en este caso la calidad de vida laboral de los trabajadores de una empresa dedicada a la venta y distribución de carne de cerdo, ubicada en el Estado Aragua.

### **Metodología**

El estudio se desarrolló en una empresa dedicada al procesamiento y venta de carne porcina, ubicada en el Estado Aragua. El diseño de investigación fue de campo de nivel descriptivo. Participaron en el estudio la totalidad de los trabajadores de la empresa; los cuales al momento de la investigación estaban constituida al momento del estudio por 52 trabajadores, incluyendo el personal gerencial, administrativo y obrero; optándose por el estudio censal. El personal participó de forma voluntaria. El instrumento empleado para la recolección de datos fue un cuestionario tipo escala de Likert.



---

## Resultados

De acuerdo a la información recogida, el 40% de los trabajadores encuestados manifestaron no estar informados sobre los acontecimientos que ocurren en la empresa. Entendiendo que al referirnos a los acontecimientos, se está considerando todo lo relacionado con cambios en la estructura organizativa o cambios en el área productiva. De igual manera, el 19 % se mantiene en una posición neutral al respecto, y solo un 4 % afirmó tener información de los acontecimientos que ocurren dentro de la organización

En relación al salario, se observa asimismo que el 27% de los trabajadores, manifestaron estar totalmente en desacuerdo con el salario percibido, y el 48% estuvo en desacuerdo; lo que indica al sumar ambos posicionamientos, que el 75% no están conforme con el salario percibido, de acuerdo a sus funciones en el puesto de trabajo.

Respecto a la conformidad con las condiciones de seguridad e higiene en su lugar de trabajo, se puede concluir que el 46% de los encuestados no se sienten satisfechos con las condiciones de seguridad e higiene en su lugar de trabajo, mientras que el 40% se mantuvo neutro en su opinión y un 14% está conforme con su lugar de trabajo.

El 51% de la población objeto de estudio no están totalmente de acuerdo con los tiempos libres, de recreación y disfrute que les otorga la empresa.

Con relación al lugar físico de trabajo, se determinó que el 38% de la población trabajadora no se siente seguro en su lugar de trabajo mientras que el 39% se mantuvo neutro en su opinión, y el 23% afirma sentirse seguro en su sitio de trabajo.

El 75% de los trabajadores, niega conseguir un ascenso si continúan estudiando, ya que en dicha empresa no hay posibilidades de ascenso pues su estructura organizativa no lo permite.

El 54% de la población objeto de estudio niega la colaboración para lograr el éxito de los equipos de trabajo, por otro lado el 8% afirma lo contrario.

El 63% de la población encuestada niega que la gerencia reconozca el esfuerzo realizado por los departamentos para lograr las metas establecidas dentro de la empresa, mientras que el 8% afirman tener reconocimiento por parte de la gerencia.



---

Se encontró que el 80% de la población objeto de estudio, manifiesta no poder ser creativo en su área de trabajo y desafiar retos nuevos que los ayuden a crecer profesionalmente, un 12% se mantiene neutro en su opinión, y el 8% dice poder ser creativo y desafiar retos en su lugar de trabajo.

Se determinó que 63% de los trabajadores encuestados no tiene libertad para tomar alguna decisión con respecto a su área de trabajo, un 23% se mantiene neutro, y el 4% afirma poder tomar decisiones en su área de trabajo.

El 58% de la población trabajadora opina que los ascensos y promociones no se otorgan a quienes se lo merecen, un 23% se mantiene neutro en su opinión y el 19% manifiesta estar de acuerdo en la forma como se otorgan los ascensos. Es decir, los factores de satisfacción laboral identificados por Puchol (2000) no están presentes, lo cual compromete la calidad de vida laboral.

El 75% de los encuestados no sienten ningún tipo de reconocimiento de sus supervisores al momento de culminar alguna tarea asignada.

### **Discusión**

Los resultados referidos a la información que reciben los trabajadores sobre los acontecimientos que ocurren en la empresa, revelan que al no estar informados se podría afectar el ambiente de trabajo y su calidad de vida laboral, en virtud de que no se les considera al momento de efectuar cambios importantes que les afecta de manera directa. Tal como señala Granados (2011), la calidad de vida en el trabajo está articulada a la interacción del individuo con el colectivo de trabajadores; es decir a su carácter interactivo donde puede construir y modificar su lugar de trabajo; participar en aspectos relativos a la organización, planificación, optimización u otro aspecto que les afecte directamente.

Estos resultados, no cumplen con lo planteado por Lares (1998), cuando refiere que es muy importante para la calidad de vida laboral mantener a los trabajadores informados y recibir retroalimentación de sus opiniones sobre los cambios que se tengan que incorporar en la empresa, donde se vean afectados los trabajadores. La participación en la toma de decisiones, es considerada también por Puchol (2000) como un factor importante en la satisfacción laboral.



---

La variable salario reportó que el 75% de los trabajadores se inclinan en negar que el sistema de pago de la empresa cumpla con sus expectativas. Esta información es importante pues, como señala Lares (1998), el sistema de remuneración constituye un elemento clave para la calidad de vida laboral. El elemento objetivo de la calidad de vida laboral, está referido al pago justo y equitativo acorde con el esfuerzo, dedicación, exigencia y antigüedad, así como al grado en que el sistema de remuneración incentiva a logro de un mejor desempeño. Es lo tangible que los trabajadores obtienen en retribución de su trabajo y con lo que pueden satisfacer sus necesidades. Ahora bien, de acuerdo a los resultados, es evidente la insatisfacción que existe con respecto a los sueldos percibidos por los trabajadores, los cuales según los trabajadores, no están conformes con el esfuerzo realizado y el pago obtenido.

La inconformidad con las condiciones de seguridad e higiene en su lugar de trabajo, es uno de los factores señalados por Maslow (1970), como causantes de insatisfacción y desmotivación en los trabajadores, corresponden a las necesidades básicas de Maslow o de nivel bajo en la pirámide de los motivos. Este aspecto considerado dentro de la tabla de necesidades de Maslow (1970) reafirmadas por Flores (2005), aparece como uno de los factores fundamentales en el ámbito de lo social de los trabajadores.

Resultó asimismo preocupante la opinión respecto al disfrute del tiempo libre y la recreación. La no conformidad con este factor revela la ausencia de políticas en la empresa orientadas a satisfacer esta necesidad, a pesar del rol que estos aspectos juegan en el proceso de recuperación de la fuerza de trabajo y calidad de vida.

En cuanto a las ausencia de posibilidades de ascenso producto de mejoras profesionales, pone en evidencia que el ascenso por estudios no está presente; es decir, no se observa la valoración a la formación profesional, siendo uno de los factores de insatisfacción laboral identificados por Puchol (2000). Esta situación compromete la calidad de vida laboral de los trabajadores

En relación a la colaboración y sentido de trabajo en equipo, resultados revelan la falta de cohesión e integración colaborativa del grupo, así como las posibilidades de ascenso, lo cual influye en la satisfacción en el trabajo, según Puchol (2000).



---

El aspecto, concerniente a la seguridad física de las instalaciones, evidencia que en general los trabajadores están conformes con ello. Lo cual asoma un dejo de satisfacción respecto a uno de los factores que señala Flores (2008).

El porcentaje de trabajadores que goza de autonomía y uso de las habilidades y aptitudes es mínimo, a pesar que éste es un factor de satisfacción en el trabajo, según Puchol (2000). Los resultados dejar ver que los trabajadores encuestados dicen no tener autonomía para ejecutar tareas asignadas, en su lugar de trabajo, lo cual compromete la satisfacción en el trabajo.

Los resultados referentes a la libertad en la toma de decisiones representan un problema, pues como señala Puchol (2000), la falta de libertad en cuanto a la toma de decisiones es causa de desmotivación, ya que los trabajadores deben ejecutar el trabajo de una manera estricta.

Así mismo, la ausencia de reconocimiento al trabajo, por parte de los supervisores, revela uno de los problemas identificados por Puchol (2000), cuando sostiene que la cohesión entre supervisores y trabajadores debe ser estrecha, ya que de esta manera el trabajador se sentirá apoyado y motivado a realizar y culminar con éxito la tarea encomendada y en consecuencia afecta la satisfacción en el trabajo y por ende la calidad de vida en el mismo.

Es importante destacar que respecto a la satisfacción, entendida como el estado psicológico que presenta el trabajador y que involucra elementos de gratificación y motivación en función de metas y expectativas personales, se observó que los trabajadores de la empresa no se sienten satisfechos con el trabajo que realizan, ni la forma como la realizan.

Referente al reconocimiento del logro, de los resultados obtenidos se puede destacar que los trabajadores no reciben reconocimiento por parte de los supervisores, y esto hace que los trabajadores no se sientan motivados ya que sienten que su trabajo no es valorado.

## **Conclusiones**

En la empresa no se consideran relevantes, a la hora de mantener motivados a los trabajadores, aspectos tales como: reconocimientos, premios, incentivos salariales,



---

los cuales pueden ser aplicados por los gerentes de la organización como medio para hacer sentir al trabajador a gusto con la empresa.

Además, se puede concluir que los reconocimientos, premios u otro tipo de incentivos, encajan perfectamente con la teoría de la expectativa, ya que un trabajador puede estar esperando a que la empresa para la cual desarrolla una excelente función, le aporte este tipo de estímulos, generador de satisfacción personal y de autorrealización.

La carencia de estos elementos puede originar cierta apatía en el trabajador, hacia la empresa y pérdida interés en esforzarse mucho más para realizar una mejor labor dentro de la organización; esta situación puede ser desfavorable para el rendimiento de las funciones de cada cargo. De esta forma, un trabajador que realice una labor de forma obligada y sin agrado, obtendrá menor resultado que aquel trabajador que realice su trabajo de buen agrado, motivado y bajo un buen clima laboral.

La ausencia de participación y control en todo lo que se refiere al proceso de planificación de la producción, los limitados beneficios económicos y condiciones físicas del lugar de trabajo poco favorables, justifican los bajos niveles de conformidad con estos factores por parte de los trabajadores.

De igual manera los índices negativos reportados en los componentes Subjetivos, referidos a la satisfacción en el trabajo, identidad y autoestima, permite concluir que los trabajadores tienen una calidad de vida laboral y un nivel de satisfacción muy bajo, lo cual puede generar desmotivación, malestar y poco involucramiento de los trabajadores con la organización.

Lo antes expuesto permite deducir que la calidad de vida laboral y satisfacción de los trabajadores de la empresa estudiada es muy baja producto de la ausencia de factores que contribuyen a mantener a los trabajadores dignificados y satisfechos con su trabajo.

## **Referencias**

Alves, D., Cirera, Y., & Giuliani, A. (2013). Vida con Calidad de Vida en el Trabajo. *Invenio*, 16(30), pp. 145-163.



- 
- Flores, N. (2008). Calidad de vida laboral en empleo protegido. Evaluación de la Salud y de los riesgos psicosociales. 1era edición. España: Consejo Económico y Social .
- French, W. (1996). Desarrollo organizacional (5a. ed.). México: Prentice-Hall.
- Granados, I. (2011). Calidad De Vida Laboral: Historia, Dimensiones Y Beneficios. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Tesis de Grado. Publicado. Perú.
- Lares, A.(1998). Calidad de Vida en el Trabajo un Modelo Integral (1ª. Ed.) Venezuela: Consultores Asociados.
- Maslow, A. H. (1970). Motivation and personality. New York: Harper & Row.
- Puchol, Luis (2000). Dirección y Gestión de Recursos Humanos. Madrid: Editorial España Díaz de Santos.



---

## CAPITULO 16

### PERSPECTIVAS SOBRE EL EMPRENDIMIENTO Y LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJO

Ariana Rivas y Juan Pacheco

#### **Introducción**

Con el pasar del tiempo tanto la concepción como los modelos de trabajo han cambiado, pasando desde el modelo fabril rígido taylorista-fordista a la mentefactura o producción intelectual cada vez más presente, sobre todo en países desarrollados. Tal como lo expresa Cordeiro (2010.p.84): “las grandes industrias del futuro no serán de la manufactura sino de la mentefactura. Las fábricas ya no dependerán de las manos sino de la mente. Las tendencias mundiales son muy claras al respecto”. En estos últimos, refiriéndose más a la propensión hacia actividades de orden intelectual más que físico, con una relación más estrecha entre empleadores y trabajadores en miras de alcanzar objetivos comunes.

En este contexto, ha surgido lo que se conoce como emprendimiento, que puede venir desde la mejora de un proceso existente hasta la creación de una nueva empresa o modelo de negocio. Estas iniciativas son llevadas a cabo por un emprendedor, el cual es descrito por Larrea (2012.p.) como “aquel que es capaz de introducir novedades de manera sostenible en el tiempo aportando un valor reconocido por el mercado y la sociedad”. Razón por la cual, diversos estudios los han catalogado como fuente de capital social.

Ahora bien, el emprendimiento puede surgir por dos motivaciones: por oportunidad o bien por necesidad. En el primer caso, quien emprende identifica una oportunidad para crear una nueva unidad de negocio, además considera que posee las habilidades, formación y experiencia suficiente para convertirse en empresario y desarrolla así sus proyectos. En el segundo caso, quien toma la iniciativa puede estar en una forma de trabajo precario o bien desempleado.



---

En cualquiera de los casos, de darse los escenarios más favorables, el emprendimiento se convierte en una fuente de empleo formal que termina por mejorar la calidad de vida de quienes participan de él. Tal como puede observarse en la medida que antes la Organización Internacional del trabajo (OIT), Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) promueven programas que incentivan el emprendimiento como formas de trabajo y generación de empleo desde la dimensión de pequeñas y medianas empresas (pymes) orientadas a su vez al trabajo decente.

No obstante, para que estos puedan llegar a ser sostenibles en el tiempo y puedan brindar mejoras significativas en el entorno socio-laboral requieren considerar diversos factores propios de las relaciones laborales. En este sentido, el presente ensayo pretende realizar un análisis crítico del emprendimiento en el marco de los estudios del trabajo.

### **El emprendimiento como forma de trabajo y su implicación como proceso social**

Cuando se habla de trabajo, este proceso está asociado a actividades humanas bien sea de orden físico o intelectual que se realizan con el propósito de generar un producto o bien, prestar un servicio y que se realiza en términos generales, a cambio de una contraprestación económica (en el caso del trabajo asalariado). No obstante, la concepción de trabajo ha avanzado a través del tiempo, así como su estructura y alcance, con lo cual hoy en día éste se encuentra más íntimamente asociado al desarrollo individual y social del trabajador.

En este contexto, se ha pasado de los estilos de trabajo como forma de castigo o de orden forzoso a una búsqueda incansable del crecimiento humano sostenible, es decir, con un enfoque de proceso social. La concepción del trabajo, como todo lo relativo al hombre, ha evolucionado en el tiempo. Parte de estos cambios se han dado producto no solo de los cambios en las teorías sociales (por ejemplo: capitalismo, socialismo, entre otras) sino además en cómo las distintas organizaciones han abordado tales paradigmas y lo han incorporado a sus políticas



---

empresariales. Tal como lo es el caso expreso de la teoría taylorista y la fordista, propios de la era industrial, los cuales tienen elementos afines los cuales aún pueden evidenciarse en algunos tipos de organizaciones, así lo expresa De la Garza y Neffa (2011:4): "Al interior de los procesos productivos y como antecedentes de los modelos productivos actuales estuvo la crisis del taylorismo-fordismo... la idea de trabajo individualizado y de separación tajante entre concepción y ejecución impidió poner el saber hacer del trabajador más cabalmente al servicio de la empresa".(p.4)

Ahora bien, es de considerar que las transformaciones en los procesos de trabajo no se han dado de forma abrupta, por el contrario, ha sido muy gradual, teniendo incluso periodos de retroceso, tal como lo presenta Frassa (2011) cuando indica:

los especialistas coinciden, a grandes rasgos, en señalar como "lo nuevo" a la extensión de la subcontratación, la introducción del criterio de flexibilidad en las empresas, la mayor preocupación por la calidad y variedad de los productos, la polivalencia y movilidad de los trabajadores y el uso de nuevas tecnologías de la información. Los "viejos" rasgos se corresponderían, por el contrario, con las características clásicas del sistema de trabajo taylorista-fordista: la producción masiva y estandarizada, la predominancia de tareas fijas y de baja calificación, la fuerte división entre concepción y ejecución de tareas y la garantía de estabilidad en el empleo. (p.6)

De esta manera, existen empresas ya establecidas y emergentes que se conciben dentro de modelos taylorista-fordista (basados en la mecanización y división del trabajo), toyotista (que agrega valor al trabajador, a su participación y su producción intelectual), macdonalista (con el modelo de estandarización propio de las franquicias), híbridos e incluso nuevas formas de organización que aún no han sido denominadas como parte de la evolución del trabajo y de la sociedad en sí misma y el crecimiento económico de un país. Mucho de ello, se evidencia en las nuevas iniciativas y modelos de negocio que a su vez traen nuevos tipos de procesos de trabajo, tal como lo expresa la Corporación Andina de Fomento CAF (2013) cuando sostiene que:



---

Entre los factores que influyen en la productividad de la economía, destacan el progreso tecnológico, que crea nuevos bienes o nuevos métodos productivos; el acceso a nuevos mercados nacionales e internacionales; y las mejoras en los procesos de gerencia y administración de las empresas. Este proceso de innovación y de creación de nuevos productos y mercados es liderado por emprendedores capaces de visualizar nuevas demandas, encontrar aplicaciones de mercado a nuevas tecnologías y coordinar eficientemente el uso de distintos factores de producción al interior de las organizaciones. (p.5)

De esta manera, se estima que los emprendedores han tenido incidencia sobre las nuevas tendencias en procesos productivos ante lo que han identificado en relación a las necesidades emergentes en los mercados. En este sentido el mismo autor CAF (ibis. p.32) plantea que: “El proceso de convertir ideas en productos y servicios mediante la creación de empresas e industrias es incierto y no siempre hay consenso sobre cuál es una buena idea. El emprendedor exitoso es quien puede leer o interpretar esas oportunidades”.

Así pues, surge el termino emprendimiento, el cual está asociado en principio a la toma de acciones en relación a una idea, específicamente en el área de economía y negocios, a la mejora de un proceso o incluso a la creación de una nueva empresa. Tal como lo plantea el Monitor Global de emprendimiento o bien por sus siglas en inglés, Global Entrepreneurship Monitor (GEM) (2012.p.9) cuando lo describe como “un proceso que va desde la ejecución de acciones orientadas a la identificación de oportunidades para la creación de una nueva organización, hasta la conducción del crecimiento de una organización existente”. Este organismo internacional cuyo origen data desde hace más de una década, se ha encargado de estudiar a profundidad la actividad emprendedora en más de 55 países, de los cuales Venezuela forma parte.



---

En este orden de ideas, el emprendimiento se posiciona como una estrategia para el crecimiento económico, basado en el uso del conocimiento del talento humano y comienzan así a surgir iniciativas por los distintos entes internaciones antes mencionadas con miras a la creación de fuentes de trabajo en la forma de pequeñas y medianas empresas con características formales. Sobre lo cual, Audretsch (2009) sostiene que:

a medida que el conocimiento se ha hecho más importante como factor de producción, las externalidades del conocimiento se han hecho más importantes como fuente de crecimiento económico. El capital emprendedor toma su importancia porque sirve como mecanismo clave por el cual el conocimiento creado en una organización ya existente es comercializado en una nueva empresa y de este modo contribuye al crecimiento económico, al empleo y a la vitalidad de la economía en su conjunto.(p.43)

Vista la cita anterior, se puede inferir como puede existir una relación entre el emprendimiento y el desarrollo económico, ahora bien hay que considerar que no solo se trata de la cantidad de emprendimientos sino de la calidad de los mismos, que estos sean capaces de generar fuentes de empleo tanto formal como estable, pero además mantenerse como organizaciones de producción.

No obstante, no se puede dejar de mencionar que el emprendimiento puede llegar a ser utilizado de manera desvirtuada alejándolo de su principal propósito ( lo cual será descrito en el punto 3 a continuación), por ejemplo cuando se utiliza el término para desdibujar una relación formal de trabajo y convertirla en tercerización, la cual termina por desfavorecer al trabajador que habría sido previamente motivado a emprender. O bien cuando se emplea únicamente como instrumento para solicitar beneficios a organismos públicos y/o privados, arrojando organizaciones poco funcionales o productivas que no agregan valor al desarrollo socio-laboral de sus integrantes y la comunidad en la que se desenvuelven.

**Escenarios del emprendimiento: oportunidades y amenazas en la organización y procesos de trabajo**



---

Cuando se habla de emprendimiento surgen una gran variedad de elementos por los cuales estos representan grandes oportunidades para el desarrollo social. Este resulta beneficioso se dé por oportunidad o por necesidad, ya que brindan la oportunidad que una persona o grupo de personas para que puedan no sólo realizar proyectos empresariales en los cuales satisfagan sus necesidades profesionales y personales, sino que además permitan crear fuentes de empleo.

Un pequeño emprendimiento puede o no requerir poco capital inicial, lo que permite a personas con pocos recursos o incluso, en el caso de los jóvenes una coyuntura como primer empleo. Por lo cual muchos de ellos pueden sustentarse en herramientas de tecnologías de información y comunicación o incluso en el comercio electrónico, lo que permite un rápido crecimiento y ampliación del mercado. Esto se traduce en el cambio de paradigma de los procesos de organización del trabajo tradicionales, puesto que la presencialidad puede o no ser un requisito y las actividades suelen estar cada vez más relacionadas a la producción intelectual, lo que no quiere decir que no se presente producción por carga o artesanal.

No obstante, en algunos casos el concepto de emprendimiento ha sido desvirtuado como sinónimo de economía informal, lo cual puede afectar considerablemente la imagen que este puede tener ante la sociedad. De allí que organismos como el GEM (2012. p. 10) se refieren a este fenómeno a través de indicadores como la Tasa de propiedad de nuevos negocios el cual mide el porcentaje de la población entre 18 y 64 años que: “es actualmente propietario-administrador de un nuevo negocio, es decir, que tiene y maneja un negocio en funcionamiento que ha pagado sueldos, salarios, o cualquier otro tipo de pago a los propietarios por más de tres meses”. Razón por la cual, los emprendimientos se caracterizan por ser trabajos formales y están sujetos a pagos de impuestos, beneficios de ley, entre otros elementos a sus trabajadores, aun cuando estos tengan una plantilla pequeña (generalmente menor a 20 personas).

Por otra parte, los emprendimientos si no son canalizados de forma ética pueden traducirse en elementos de *flexibilidad laboral*, como tercerización, trabajo precario, entre otros, lo cual representa una amenaza para quienes participan de estos



---

escenarios, por lo cual los marcos de relaciones laborales y regulaciones requieren adaptarse en los nuevos escenarios. Sobre ello Larrea (2012) sostiene:

Parece evidente, y cada vez lo será más, que el modelo actual de relaciones laborales tiene que evolucionar hacia un modelo más abierto de relaciones sociolaborales. No sólo por el impacto de las tecnologías en la manera de trabajar, de forma más o menos presencial, que en algunas profesiones ya es una realidad, sino por la forma de establecer la relación entre el empleador y el empleado.(p.11)

Por otra parte, los nuevos emprendimientos pueden verse fuertemente afectados por situaciones de crisis que dado a sus características no pudieran sobrellevar, cargas impositivas, inversión en mejoras y crecimiento, no poder cumplir con los requerimientos legales que suelen diseñarse igual para empresas de todas las dimensiones, entre otras.

### **Emprendimiento en América latina**

La región latinoamericana ha sido ampliamente estudiada en el marco de las ciencias sociales y económicas, dado a sus características particulares, tal parece que modelos que han sido exitosos en otras regiones no han logrado dar resultados fructíferos en estas latitudes, el fenómeno del emprendimiento es uno de ellos. En este particular CAF (2013) expresa lo siguiente:

un síntoma del nivel de productividad de la economía, que refleja en parte la actividad emprendedora, es la distribución de las empresas según su tamaño. En este sentido, un contraste importante entre América Latina y las naciones más desarrolladas es el hecho de que, en la región, las empresas son más pequeñas o se crean menos empresas con alto potencial de crecimiento. Por ejemplo, mientras que en los países de Europa las firmas de más de 26 años de antigüedad son, en términos de empleo, siete veces más grandes que las que tienen menos de seis años, en América Latina esta

relación es solo de tres a uno (p.19)

Vista la cita anterior, si bien la población latinoamericana se caracteriza según estudios realizados por tener elevados espíritu emprendedor, la realidad es que en América latina generalmente estos no han dado los resultados esperados, bien sea



porque terminan siendo poco productivos, o bien porque no logran el crecimiento esperado o no logran generar empleos estables.

En este sentido, en la región se dan básicamente tres (3) tipos de emprendimiento, tal como observarse en la figura 1 a continuación: a) Las empresas de mayor tamaño (entre 10 y 20 trabajadores en un principio) que generan empleo para otros trabajadores, estas suelen venir de la mano de personas de amplia experiencia y formación; b) las microempresas (con menos de 5 trabajadores), las cuales pueden venir de emprendedores jóvenes con o sin una sólida preparación para el negocio que desarrollan y c) los trabajadores por cuenta propia o autoempleo, los cuales suelen orientarse más a la informalidad. En estas modalidades, aun cuando no se conocen cifras exactas, los emprendimientos pueden no tener la durabilidad ni prosperidad esperada.

**Figura 1. Tipos de emprendedores en América Latina**

<b>Tipos de Emprendedores en América Latina</b>		
<b>Empresas de mayor tamaño que generan empleo para otros trabajadores</b>	<b>Microempresa</b>	<b>Trabajadores por cuenta propia (emprendimiento informal)</b>
Crean empresas con poco o mediano cantidad de trabajadores pero suelen incrementar su plantilla. Se caracterizan por ser empresas de alta productividad.	Pueden o no ser emprendedores por necesidad. Permite formalizar el emprendimiento. Sólo el 25% aprox. Logra crecer en cuanto productividad e innovación.	Es también llamado autoempleo, aunque no genera realmente un registro formal de empresa con sus respectivas responsabilidades y beneficios.

Fuente: Rivas (2015) a partir de CAF (2013.pp49-50)



---

Es un hecho que el emprendimiento genera rendimiento, calidad y productividad en el entorno propicio y en esta medida inciden sobre el desarrollo económico, por lo cual se ve afectado por el entorno económico e institucional, por las políticas nacionales y los niveles de educación de la población. En este orden de ideas, Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional CINTERFOR (2015) plantea:

¿Por qué deberían los responsables de las políticas preocuparse de los emprendedores? La respuesta es sencilla: el emprendimiento es un motor fundamental del crecimiento y el desarrollo. Así, la premisa básica de este informe — compartida por la mayoría de los economistas desde Adam Smith y apuntalada por la influyente obra de Joseph Schumpeter— es que los emprendedores creativos no son una mera consecuencia del desarrollo, sino motores importantes del mismo.(s/p)

En base a lo anterior, es posible inferir que el emprendimiento es motor social, por lo cual requiere apoyo —sin caer en el paternalismo— del estado y todas las redes o partes interesadas. Por otra parte, Schumpeter (citado por Carrasco y Castaño) indica que “el liderazgo [emprendedor] no consiste simplemente en encontrar o crear la nueva cosa sino en impresionar lo suficiente al grupo social con ello para arrastrarlo a su estela”. Con ello, el autor refiere como el proceso de emprendimiento crea redes sociales internas y externas con las cuales interactúa de forma dinámica y de las cuales depende en gran medida su éxito. De esta forma, para Schumpeter el emprendimiento va más allá del factor económico, tiene una sólida connotación social en la cual, quien tiene una iniciativa ha de hacerlo más por una gratificación personal o profesional que por la utilidad que pudiera generar el proyecto.

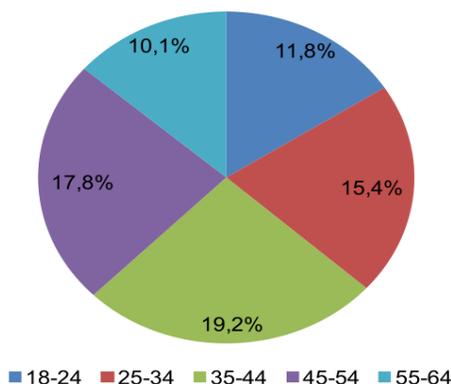
### **Emprendimiento en Venezuela**

En Venezuela, a través del tiempo y con el surgimiento de la sociedad salarial, las personas se han preparado y su objetivo de vida ha sido crecer, formarse y obtener un empleo. Pero con el tiempo esto ha cambiado, Venezuela es uno de los países con más alto porcentaje de actividad emprendedora, es decir se evidencia una gran cantidad de personas creando empresas.



Así pues, el GEM (2012) mediante un indicador que han denominado “Actividad emprendedora temprana o TEA, el cual está asociado al porcentaje de la población entre 18 y 64 años que es empresario naciente, propietario o bien administrador de un nuevo negocio; en el cual Venezuela ocupa el lugar número 11 de 54 países. Este indicador puede medirse desde distintas variables como lo son edad, genero, estrato socioeconómico, nivel educativo, entre otros. Contexto en el cual, llama profundamente la atención que son las personas entre 35 y 44 años quienes crean la mayor cantidad de nuevas empresas en el país, tal como puede observarse en la figura 2 a continuación.

**Figura 2. TEA según edad**



**Fuente:** Informe GEM Venezuela 2011-2012 (2012,p.24)

Asimismo, en base a su informe anual del año 2011-2012 en relación a Venezuela, plantea, como la mayor cantidad de emprendimientos formales, con un total del 90, 0% son llevados a cabo por profesionales universitarios con postgrado. Lo que conllevaría a pensar que los venezolanos mientras mayor nivel educativo adquiere tienen mayor tendencia a realizar aportes al sistema de producción nacional.

De lo anteriormente expuesto, puede concluirse que en años recientes la población adulto-joven venezolana que ha desarrollado mayor nivel de formación es también la más propensa a la búsqueda de crear centros de trabajo. Por ejemplo, el caso de estudio de la marca conocida como “Tequechongos”, cuya razón social es Invepaca alimentos, la cual surge de dos jóvenes profesionales universitarios que deciden crear una empresa familiar y que según Salazar (s.f) ha crecido de forma sostenible



---

“De las 10 personas que dieron los primeros pasos de Tequechongos, hoy genera 165 empleos directos y otros 170 indirectos”.

Si bien, son muchos los emprendimientos que decaen antes de los 5 años (según cifras del IESA), la realidad que es poco a poco va desarrollando estructuras organizativas cada vez más resistentes a las amenazas externas y van de la mano de los nuevos modelos de trabajo.

### **Retos para el emprendimiento sustentable**

Los emprendimientos que esperen ser sustentables en el tiempo deben considerar las nuevas exigencias del mercado laboral, conocer la trayectoria de los paradigmas que se han superado y que pueden o no estar presentes en forma híbrida en el plano nacional, para evitar cometer los errores del pasado. Las organizaciones que emergen hoy día, han de estar orientadas a los principios del trabajo decente así como comprometidas con la protección ambiental con el firme propósito de ser socialmente responsables.

En miras a ello, han de crearse políticas nacionales que permitan preparar la población para tales retos, especialmente a los jóvenes en sus primeros acercamientos laborales. Sobre lo cual Lucena, Cejas y Pereira (2007) indican:

Se supone que la administración pública y demás actores sociales deben estar avocados a este problema, continuar implementando programas y en los campos de educación, capacitación y mercado de trabajo, que sirvan para aprovechar el potencial emprendedor de la población joven que requiere de mayor atención para mejorar sus condiciones de educación, de formación y de trabajo.(p.126)

Los mismos autores (ibis.2007.p.126) sostienen que “en esa primera experiencia pueden fortalecerse valores fundamentales hacia el cumplimiento del trabajo: cualificación, formación, habilidades y destrezas, actitudes y aptitudes, disciplina, responsabilidad, puntualidad, desempeño, rendimiento, solidaridad, cohesión, entre otros”. Razón por la cual, se debe estimular el talento desde temprana edad, como lo presenta Cordeiro (2010. p.159) cuando indica que “los países de alto desarrollo tecnológico han entendido que uno de sus grandes capitales es el



conocimiento, por lo que dedican gran parte del año a que sus niños se adiestren en las mejores formas de aprenderlo y aplicarlo”.

De esta manera, países como Filipinas, Singapur, Japón y China han diseñado planes de acción que les han permitido con éxito posicionar a su talento humano de modo tal, que son quienes encabezan a nivel mundial, los principales productos de investigación en innovación, emprendimientos, empresas y marcas, avances tecnológicos, la creación de know how, entre otros. Todo ello, como consecuencia inmediata de la inversión en la educación; implementación de estrategias innovadoras para la gestión del conocimiento; de la misma manera, en que han involucrado a este proceso a otros actores significativos tales como el grupo familiar, instituciones y gobierno local.

## **Reflexiones**

A nivel mundial, cada vez más organismos internacionales promueven iniciativas para el desarrollo de emprendimientos en forma de pymes con el propósito de crear nuevas fuentes de trabajo que sean sustentables en miras del desarrollo económico y social de los países.

Es de gran relevancia, formar a la población y crear políticas de estado que lleven el mensaje que el emprendimiento no debe ser confundido con economía informal, que las iniciativas deben ser socialmente responsables y cumplir con sus compromisos jurídicos, laborales, y demás.

Asimismo, se requiere de políticas nacionales que promuevan el emprendimiento formal generador de empleo para lo cual se requiere de marcos regulatorios y prácticas administrativas apropiadas para la pequeña y mediana empresa, con el propósito que estén puedan crecer rápidamente y sean sostenibles en el tiempo. Esto evitando caer en el paternalismo estatal.

Por su parte, en los países de América latina se evidencian al menos tres tipos de emprendimiento, de los cuales los que tienen mayor posibilidad a ser estables y perdurar en el tiempo son aquellos capaces de crecer y generar empleos rápidamente, lo cual pareciera no apreciarse de forma significativa en la región, lo



cual lleva a repensar y estudiar a profundidad las estrategias que se han venido empleando para poder optimizarlas en la medida que sea posible.

Finalmente, en Venezuela, aun cuando el índice de actividad temprana es elevado, un bajo porcentaje de los emprendimientos logran sobrevivir a los cinco años y emplear a más de 20 personas, por distintas causas como: regulaciones, fuentes de financiamiento, nivel de preparación y experiencia del emprendedor, entre otras. No obstante, es cierto que las nuevas empresas tienen tendencia a ser menos rígidas que el sistema taylorista-fordista del siglo pasado, y que coexisten con modelos emergentes en los que los trabajadores tienen una mayor participación como capital intelectual.

## Referencias

Audretsch, David (2009). Capital emprendedor y crecimiento económico. Revista Investigaciones Regionales. Monográfico. Pp. 27- 45.

Bueno, Eduardo (2013). El capital intelectual como sistema generador de emprendimiento e innovación. Revista Economía Industrial. Dedicado a: PYME y emprendimiento innovador. Número 388.

Carrasco, Inmaculada y Castaño, María (2008). El emprendedor Schumpeteriano y el contexto social. Revista ICE. Marx-Keynes-Schumpeter. Noviembre-Diciembre. Número 845. Pp. 121-134.

Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional. CINTERFOR (2015). El emprendimiento en América Latina: muchas empresas y poca innovación. Documento en línea. Disponible en: <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/emprendimiento-am%C3%A9rica-latina-muchas-empresas-poca-innovaci%C3%B3n>. Fecha de Consulta: [2015. Julio, 31]

Cordeiro, José Luis (2000). Benesuela vs. Venezuela: El combate educativo del siglo. Ediciones CEDICE. Venezuela.

Corporación Andina de Fomento (2013). Reporte de Economía y Desarrollo RED 2013: Emprendimientos en América Latina: Desde la subsistencia hacia la transformación productiva. Editorial CAF. Bogotá, Colombia.

De la Garza, Enrique y Neffa; Julio Cesar (2011) Modelos económicos, modelo productivo y estrategias de ganancia: conceptos y problematización. en



---

Cuadernos del Pensamiento Crítico Latinoamericano N° 39. CLACSO. Publicado en La Jornada de México, Página 12 de Argentina y Le Monde Diplomatique de Bolivia, Brasil, Colombia, Chile, España y Perú.

Frassa, Juliana (2011). Nuevos y antiguos rasgos en la organización del trabajo. Revistando el debate sobre nuevos modelos productivos desde una mirada local. Revista Cuestiones de Sociología. N 7.

Frassa, Juliana (2008). Tendencias globales y locales en los nuevos modelos de producción y organización del trabajo. Apuntes para la discusión. Revista Trabajo y Sociedad: Indagaciones sobre el trabajo, la cultura y las prácticas políticas en sociedades segmentadas N° 11, vol. X, pp.1-14 Argentina

Global Entrepreneurship Monitor: Informe Ejecutivo, Venezuela 2011-2012 (2012). Documento en línea. Disponible en: <http://www.emprende.edu.ve/noticias/92-informe-gem-2011-2012-monitor-global-de-emprendimiento> Fecha de Consulta: [2015. Julio, 08]

Larrea, José Luis (2012) En busca del emprendedor de la mano de la innovación. Boletín de estudios económicos. Vol. LXVII - N.º 205 - Abril 2012. Pp. 9-28.

Lucena, Hector; Cejas, Magda y Pereira, Lourdes (2007). La formación profesional y el empleo para jóvenes. Un estudio desde la realidad venezolana. Revista Latinoamericana de Derecho Social. Número 5, Julio-Diciembre de 2007. Pp.105-129

Salazar, Adriana (s.f). Tequechongos: un sabor de Venezuela en el mundo. Documento en línea. Disponible en: <http://actualidadlaboral.com.ve/seccion/detalles/tequenos-para-exportar>



---

## CAPITULO 17

### PREVENCIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD LABORAL, UNA CULTURA PREVENTIVA

Germán Ospino y Alejandra Guinand

#### **Introducción**

Desde los albores de la historia, el ser humano ha buscado protegerse, de hecho los accidentes no avisan cuando van a ocurrir, por eso se debe estar preparados en materia de Seguridad y Salud Laboral, y hacer de la prevención una cultura donde se involucre a todas las personas para así poder proteger tanto a las personas como a las organizaciones. En este sentido el presente artículo pretende implantar una cultura preventiva en la Seguridad y Salud Laboral en las organizaciones. Con la Revolución Industrial muchos campesinos dejaron las tierras para ir a trabajar en la industria, las dos terceras parte de los obreros eran mujeres y niños, que además de ser explotados no se les brindaba las condiciones de seguridad necesarias, debido a esta penosa situación se comenzó a implementar leyes que protegían a los trabajadores. Las condiciones de Seguridad y Salud eran mínimas en parte por la cantidad de trabajadores pero principalmente por la carencia de una cultura de seguridad eficiente. En Venezuela con la creación de la LOCYMAT se ha buscado la protección y seguridad del trabajador.

Prevención ¿qué es?

Se entiende por Prevención la acción y efecto de advertir algún peligro, para ello, se debe estar dispuesto a una preparación anticipada ante una dificultad para minimizar o evitar un riesgo, daño y anunciar a alguien de algo. Puede aplicarse en los más diversos contextos y situaciones, por ejemplo: una enfermedad, un accidente, una rebelión, en lo social, en lo laboral, en la contaminación, en desastres, entre otros.

Es la palabra que no entienden muchos ciudadanos, de allí surge la interrogante: ¿Qué es la prevención? Pudiéndose definir que es el resultado de concretar la acción de prevenir, pero realmente ¿Se hace la acción de prevenir?



---

La prevención, no sólo debe considerarse como una moda, sino que tiene como objetivo final garantizar la seguridad de todos, es importante involucrarse y tomarla como un hábito, pues ayudará a vivir más placenteramente. Por otro lado, las empresas deberían anticiparse a los riesgos, invirtiendo en prevención y así contribuye de forma notable a mejorar el rendimiento, la eficiencia y la competitividad en múltiples formas.

### **Prevenir es:**

Entre otras cosas actuar antes que aparezcan los problemas o estos se conviertan en estilos de vida equivocados, que las personas sean capaces de tomar decisiones personales y resolver situaciones, ofrecer ambientes pro-sociales y estimular comportamientos saludables en una organización.

Hay un refrán popular que ciertamente dice “**MAS VALE PREVENIR QUE LAMENTAR**” expresando que hay que ser precavidos y detenerse a pensar en las acciones o decisiones necesarias a tomar en cuenta para la prevención, evitando que no haya consecuencias lamentables en el ser humano y en los que les rodean. Es muy importante tanto para los profesionales de la prevención, así como también, para toda persona que desee intervenir de manera consciente y coherente en la promoción de la prevención, estructurar el proceso de formación y llegar a resultados operativos, concretos, observables y evaluables. Por el bien de la prevención y para bien de todas las organizaciones se deben formar y preparar a los trabajadores para promover actitudes sanas en cuanto a la prevención.

### **Marco legal**

Para darle peso legal a la Prevención, en Venezuela se han creado leyes en los diferentes contextos que han sido publicadas en Gaceta Oficial, tales como: Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), año 2005. Ley Nacional de Emergencias y Prevención del Riesgo, año 1995, Ley de Prevención de Riesgos, año 1995 Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres, año 2001, Ley Orgánica del ambiente, año 2007, Ley Penal del Ambiente, año 2012, Ley de Gestión de Diversidad Biológica,



---

año 2008, Ley Forestal de Suelos y Agua, año 2012, Ley de Aguas, año 2007, Ley sobre Sustancias Materiales y Desechos Peligrosos, año 2001, Ley de Gestión Integral de la Basura, año 2013, Ley Especial contra los Delitos Informáticos, año 2010. Reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo (RCHST), año 1973, Ley Orgánica del Trabajo del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, (LOTTT), año 2012.

El gran reto es integrar todas las leyes en un proceso más coherente y equilibrado, de manera de garantizar su sostenibilidad para que repercutan en una mayor cultura de prevención en seguridad y salud laboral en las organizaciones.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que ahora es parte del nuevo sistema de Seguridad Social y no solo abarca el área preventiva, la seguridad laboral, también asume lo compensatorio, la rehabilitación y la reinserción del trabajador en sus actividades, es decir, todo lo que antes se establecía como funciones del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales en materia de los accidentes y enfermedades ocupacionales. Dentro de este orden de ideas se puede decir que la Prevención y Seguridad Laboral, facilita las bases sobre las cuales las instituciones construyen y determinan el alcance y naturaleza de la legalidad. El marco legal de una organización, y especialmente los temas coherentes con la rectitud de la misma, regularmente se encuentran en un buen número de provisiones regulatorias y leyes interrelacionadas entre sí. Dentro de las provisiones legales se encuentran los lineamientos para determinar la estructura de la administración laboral, orientando a los trabajadores en el que hacer de sus tareas diarias en materia de Seguridad y Salud Laboral.

### **Seguridad higiene y ambiente. Accidentes laborales**

El tema de la seguridad y salud laboral en los últimos años ha venido teniendo un creciente interés por parte de las autoridades gubernamentales, lo cual se manifiesta a través de la aprobación de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), y de su órgano regente, el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), el cual establece el marco regulatorio en cuanto a la salud y la



---

seguridad laboral en Venezuela. Esta Ley abarca lo concerniente a la promoción de la salud de los trabajadores, prevención de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, atención, rehabilitación y reinserción de los trabajadores, determinando las prestaciones dinerarias que correspondan por los daños que ocasionen enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, entre otros aspectos.

El mencionado instrumento legal en su Artículo 69 [2], define como Accidente de Trabajo, a “todo suceso que produzca en el trabajador o la trabajadora una lesión funcional o corporal, permanente o temporal, inmediata o posterior, o la muerte, resultante de una acción que pueda ser determinada o sobrevenida en el curso del trabajo, por el hecho o con ocasión del trabajo”.

Serán igualmente accidentes de trabajo:

1. La lesión interna determinada por un esfuerzo violento o producto de la exposición a agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, psicosociales, condiciones meteorológicas sobrevenidas en las mismas circunstancias.
2. Los accidentes acaecidos en actos de salvamento y en otros de naturaleza análoga, cuando tengan relación con el trabajo.
3. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora en el trayecto hacia y desde su centro de trabajo, siempre que ocurra durante el recorrido habitual, salvo que haya sido necesario realizar otro recorrido por motivos que no le sean imputables al trabajador o la trabajadora, y exista concordancia cronológica y topográfica en el recorrido.
4. Los accidentes que sufra el trabajador o la trabajadora con ocasión del desempeño de cargos electivos en organizaciones sindicales, así como los ocurridos al ir o volver del lugar donde se ejerciten funciones propias de dichos cargos, siempre que concurren los requisitos de concordancia cronológica y topográfica exigidos en el numeral anterior.

Los accidentes se pueden generar por causa propia de la persona o bien por agentes en el medio ambiente que lo rodea, y se definen de la siguiente manera:

1. Causas Humanas.



---

Actos Inseguros: Son la consecuencia de una acción u omisión del trabajador al vulnerar un procedimiento, una norma o práctica segura previamente establecida.

## 2. Causas por el Ambiente de Trabajo.

Condiciones Inseguras: Son aquellas situaciones, características físicas o ambientales que son capaces de producir un accidente de trabajo.

Causas Inmediatas: Operar sin autorización algún instrumento de trabajo, usar equipos defectuosos, no usar el equipo de protección personal (EPP), operar a velocidad inadecuada, no respetar señalización, levantar cargas de modo incorrecto, abuso en el consumo de alcohol y/o drogas, adoptar una posición incorrecta durante las actividades laborales, exposición prolongada ante gases y demás polvos contaminantes sobre los límites máximos permisibles (LMP), manipular materiales en mal estado, señalización insuficiente del entorno, iluminación, ventilación escasa o inadecuada, uso de protecciones inadecuadas, falta de orden y limpieza, exposición ante ruido excesivo.

Es necesario identificar en el marco de la seguridad y salud laboral lo que es un Accidente *In Itinere*, que se define como el tipo de accidente ocurrido al trabajador durante el desplazamiento desde su domicilio hasta su lugar de trabajo y viceversa, a condición de que el trabajador NO haya interrumpido el trayecto por causas ajenas al trabajo.

Ante la existencia de un evento negativo como el explicado anteriormente, se requiere elaborar una valoración de las circunstancias del caso, entre las que se pueden mencionar: determinación de cuál es el trayecto más directo, si hay concordancia entre la hora del accidente y el horario de trabajo, entre otros., a fin de que pueda contribuir a dar soluciones lo menos controvertidas posibles. El trabajador que sufre un accidente de este tipo, que mayoritariamente es de tráfico, tiene todos los derechos que derivan de accidentes laborales a menos que haya mediado culpa grave del trabajador.

Entre las causas más comunes que pueden provocar el Accidente *In Itinere* se tienen: Exceso de velocidad. Conducir con sueño o bajo los efectos de medicamentos o del alcohol. Conducir un vehículo con fallas mecánicas o de mantenimiento. No llevar abrochado el casco si se conduce motocicleta o si se va



---

de acompañante en la misma. Conducir distraído. No respetar las normas de tránsito.

Este tipo de accidente debe cumplir con los siguientes requisitos para que se considere *In Itinere*: Debe ser Intencional: La causa del desplazamiento debe ser del trabajo, sin que quepa interrupción por motivos personales. Tiene que llevar un periodo Cronológico: El accidente debe ocurrir en tiempo inmediato o próximo a la hora de entrada o salida del lugar de trabajo. Debe ser de modo Topográfico: El trayecto debe ser normal, el usual o habitualmente utilizado. Debe ser de tipo Modal o Mecánico: Al igual que el requisito anterior, el trayecto debe ser normal, el usual o habitualmente utilizado.

Ante la presencia del instrumento legal (LOPCYMAT) que regula la materia de seguridad y salud laboral, las organizaciones empresariales deben tener una preparación técnica (constante y oportuna) en cuanto a los temas que tiene aplicación la referida norma, ya que la desinformación, incumplimiento y la falta de los controles requeridos generan una serie de inconvenientes a niveles de sanciones que perjudican altamente a las sociedades mercantiles, manifestados no solo en cargas financieras sino que incluso pueden llegar a situaciones de privaciones de libertad del personal con altos cargos gerenciales.

### **Accidentes laborales en Venezuela**

Quizás este tema no sea tan importante para los lectores, lo cierto es, que se debe dar a conocer e incentivar sobre todo a los trabajadores y trabajadoras sobre los accidentes laborales en Venezuela, para ello, se debe comenzar recordando que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo nos dice que:

Cada 15 segundos, un trabajador muere a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, cada día mueren 6.300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo, muchos de estos accidentes resultan en ausentismo laboral. El costo de esta adversidad diaria



---

es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4 por ciento del Producto Interior Bruto global de cada año.

La OIT tiene como objetivo crear conciencia mundial sobre la magnitud y las consecuencias de los accidentes, las lesiones y las enfermedades relacionadas con el trabajo. La meta de SafeWork es colocar la salud y la seguridad de todos los trabajadores en la agenda internacional; además de estimular y apoyar la acción práctica a todos los niveles.

Este 26 de julio se cumplió una década de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), aun así el discurso oficial privilegia el aumento de la producción nacional sin tomar en cuenta las condiciones y medio ambiente en el trabajo que laboran los trabajadores venezolanos, más las empresas básicas del Estado y con conocimiento de causa podemos nombrar las empresas básicas de Guayana, donde es un clamor la carencia de implementos de seguridad en trabajo, agregando que no hay recursos para las inversiones para adecuación tecnológica ni adecuación ambiental para evitar la contaminación ni insumos, ni repuestos ni equipos, entre otros. Aun así en las disertaciones oficiales invitan a los trabajadores a dejar el pellejo para alcanzar la producción planificada sin contar con los elementos para que esto sea posible.

Hace diez años se reformó la LOPCYMAT, esta Ley fue una importante conquista para los trabajadores, se abrió una nueva página en la larga historia de lucha de los trabajadores, que marcaría el futuro de la Salud y la Seguridad Laboral en Venezuela.

Aun así con este instrumento legal persisten las fallas del sistema, no hay cumplimiento de la Ley y el mismo Estado y funcionarios que no cumplen con sus funciones y muchas veces son amenazados por los patronos de las empresas del Estado y conminado a dejar las cosas como están. Tras importante conquista de los trabajadores con la aprobación de la reforma de la LEY ORGANICA DE PREVENCION, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO, publicada en Gaceta Oficial número 38.236, de fecha 2005, Sin embargo, hoy día a los diez (10) años de la reforma de la LOPCYMAT queda preguntarse dónde está el esfuerzo inicial sostenido por el Estado venezolano con sus instituciones como el;



---

MINPPTRASS, INPSASEL y el INCRET. La triste realidad nos obliga abrir el debate y replantearnos mucho aspectos, evaluar obstáculos y avance en este largo tránsito hacia la construcción de la cultura de prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales, en los últimos cuatro años la consolidación de esta cultura se ha visto afectada, el papel fiscalizador y orientador del Estado venezolano con sus instituciones debe reimpulsarse agresivamente a través del conocimiento; empoderamiento por parte de los trabajadores y empleadores a los fines de lograr la aplicación y desarrollo de los preceptos contemplados en la LOPCYMAT, única garantía para prevenir los riesgos a los que están sometido trabajadores y trabajadoras, así como disminuir el impacto humano, económico y social que generan los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

De acuerdo a las proyecciones de la OIT, cada año en Venezuela más de 30 mil trabajadores quedarían incapacitados o muertos a causa de accidentes laborales. Estos accidentes no sólo ocasionan gran pérdida a las familias y efectos negativos en el entorno laboral, sino que para el país podría alcanzar una disminución del 4% del PIB actual, a causa de las sanciones, los costos médicos y los efectos productivos sobre las empresas.

En Venezuela, actualmente en materia de prevención y seguridad laboral no hay un criterio unificado, esto debido a que la política gubernamental mantiene un doble discurso en casi todos los ámbitos de la vida nacional, es conocido que tenemos una legislación laboral avanzada. En la actualidad, Venezuela es uno de los tres países de Latinoamérica que consagra en su Constitución, específicamente en el Artículo 89, el Derecho a la Salud en el Trabajo, lo cual nos convierte en un país de vanguardia en materia de protección de sus trabajadores. Es decir, Venezuela está a la vanguardia en materia de seguridad en el trabajo, especialmente en las áreas legislativas. Pero no todo es negativo se debe reconocer desde hace una década, a partir de la creación del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral y Seguridad, (INPSASEL), y de la reforma de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo (LOPCYMAT) en el 2005, el cuidado por la Salud Ocupacional ha aumentado en Venezuela.



---

Se debe dar transcendencia a la salud y seguridad de los trabajadores venezolanos, para prevenir situaciones de riesgos en el trabajo, especialmente a través de la conciencia de los mismos trabajadores, quienes deben aprender a velar por su propia salud, respetando las normas ambientales y de seguridad, para evitar la exposición a situaciones o sustancias que puedan poner en peligro su cuerpo o que progresivamente les generen secuelas mentales o físicas lamentables.

Los delegados de prevención ayudan en la acción preventiva a educar a los trabajadores. En este esfuerzo a veces no cuentan con el apoyo del patrono, sino trabas en sus funciones. Últimamente estas acciones han decaído porque el patrono Estado no permite ser fiscalizado por los delegados de prevención, es sumamente difícil investigar y sancionar una empresa del Estado cuando ocurren accidentes laborales, un ejemplo de esto es PDVSA donde se ha presentado accidentes que no han sido reportado a las organizaciones sindicales según la contratación colectiva de este sector. Asimismo, este tipo de acciones viola la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que establece que estas eventualidades deben ser notificadas a los comités de higiene que son los rectores en materia de seguridad de las distintas empresas. En PDVSA se han presentado incendios, fallas eléctricas y de equipos, y no se presenta un informe oficial de la estatal.

Cabe señalar, que en algunas empresas estatales y privadas son amenazados constantemente con despidos los delegados de prevención de LOPCYMAT, y el acoso laboral y los despidos que padecen por aplicar la ley, porque los patronos no aceptan que se corrijan las condiciones de riesgos en sus empresas, lo más importante para ellos es la producción y si ocurre un accidente no hacer el informe ni permitir su reporte a INPSASEL. Los Delegados y Delegadas de Prevención tienen derecho a ejercer sus atribuciones y facultades, con libertad y autonomía, sin más límites que las previstas en la Ley, sus Reglamentos y Normas Técnicas.

INPSASEL, es el único organismo competente para certificar el origen ocupacional de los accidentes que cumplan con sus funciones, porque entre ellas está en vigilar y fiscalizar el cumplimiento de las normas en materia de salud ocupacional. Además de substanciar informes técnicos sobre los accidentes de trabajo, enfermedades



---

ocupacionales y condiciones y medio ambiente de trabajo, además de promover una cultura preventiva en materia de salud ocupacional.

La situación país y el incumplimiento con las leyes y reglamentos que establece el Estado venezolano, influye considerablemente en el desarrollo de los planes de acción, programas y el cumplimiento de políticas de prevención y de riesgos, cuestión está que afecta directamente al bienestar de la ciudadanía.

## **Conclusiones**

Hay que concientizar la prevención como parte de la cultura para un desarrollo sostenible en la vida. La comunicación y la información son elementos imprescindibles para la búsqueda de soluciones en una situación que podría afectar la integridad del ser humano, por la falta de información idónea y oportuna a los trabajadores para reaccionar ante eventos inesperados.

Por esta razón, hay que estar preparado en la materia de Prevención y Seguridad Laboral. Por ello es necesario tener una visión integral de la Seguridad y Salud Laboral, con intervenciones oportunas y de calidad en cada etapa del ciclo de vida de las personas, y la implementación de programas de estimulación temprana y otros tendientes a reforzar las habilidades socioemocionales a lo largo de la vida del ser humano que, sumadas a una educación de calidad, son pilares fundamentales para un crecimiento sostenido, equitativo y de una mayor seguridad.

Existe la necesidad de formar a las personas y generar conciencia desde temprana edad desde cómo trabajar, capacitarse y formarse para la Seguridad y Salud Laboral. La idea es apoyar y ayudar a las organizaciones.

Las instituciones y organismos involucrados en la prevención de riesgos son piezas claves para coordinar las actividades necesarias para evitar que en la organización, los trabajadores puedan correr cualquier tipo de peligro, ya sea de salud, ambiental, entre otros.

El Estado debe garantizar a los trabajadores en general la protección en políticas de Prevención y Seguridad Laboral, cumpliendo y haciendo cumplir las normas, las leyes y los reglamentos destinados para tal fin.



En la cultura preventiva existen dos elementos básicos, más allá de todo el conglomerado de cualidades, creencias, medidas de mercadeo... que se utilizan para atraer la asombrosa creación que existe de la cultura preventiva en una organización, la comunidad, en el país, entre otros. Esos elementos básicos son los actores organizacionales y la Educación Preventiva; y para poder establecer y promover una cultura dentro de la organización, deben participar en todas las actuaciones que tengan que ver con la seguridad y salud en su organización; deben fomentar la implantación, premiar el alcance y la creatividad en la uso o desarrollo de dichas medidas.

## Referencias

Abelina Caro / Psicóloga Social /abelinacaró@hotmail.com

Jaime Llacuna Morera / Formación para la Prevención. ¿Qué hacer ante un accidente en trayecto? Atilio García, Director de Consultores Seguinol.

<http://www.eird.org/esp/revista/no-14-2007/art41.html>

[http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp7538\\_5940.pdf](http://www.veneconomia.com/site/files/articulos/artEsp7538_5940.pdf)

<http://misionsucre2010.blogspot.com/2010/05/prevencion-de-incendios-normas-covenin.html>

[http://www.eluniversal.com/2011/02/09/ccs\\_esp\\_franklin-chaparro-ro\\_09A5137811](http://www.eluniversal.com/2011/02/09/ccs_esp_franklin-chaparro-ro_09A5137811)

[http://www.venamcham.org/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1095:comite-de-seguridad-higiene-y-ambiente-accidentes-laborales—Comité de Seguridad, Higiene y Ambiente: Accidentes Laborales / ¿Qué hacer ante un accidente en trayecto?](http://www.venamcham.org/index.php?option=com_content&view=article&id=1095:comite-de-seguridad-higiene-y-ambiente-accidentes-laborales—Comité de Seguridad, Higiene y Ambiente: Accidentes Laborales / ¿Qué hacer ante un accidente en trayecto?)

<http://diarioepoca.com/152077/and8220Las-muertes-por-accidentes-viales-sucedan-por-no-respetar-las-normasand8221>.

<http://www.aporrea.org/trabajadores/a211590.html>

<http://www.elinformador.com.ve/2015/06/23/lara-registra-1099-accidentes-y-cuatro-muertes-laborales-en-2015/>.

<http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang—es/index.htm>

[http://www.eluniversal.com/2011/02/09/ccs\\_esp\\_franklin-chaparro-ro\\_09A5137811](http://www.eluniversal.com/2011/02/09/ccs_esp_franklin-chaparro-ro_09A5137811)



---

## CAPITULO 18

### ARTE Y SU VISION DE TRABAJO EN LAS CIENCIAS SOCIALES

María Francia Aquino Flores

#### **Introducción**

Este es un artículo de origen de investigación documental, y como lo señala Delgado de Smith. (2003:39) “centra su esfuerzo exclusivamente en la recopilación documental, con el propósito de obtener antecedentes sobre un aspecto de estudio, podremos Hablar del mundo del arte y su importancia en las ciencias sociales ya que es sin duda alguna el centro de la misma para hablar de las trabajadoras en su acto de creación, alegoría, semejanza o simplemente la grandeza de Dios creador, porque desde el principio se reconoce al máximo trabajador y creador del todo Dios como el máximo artista, siendo la mujer un ser que también trabaja y vive del arte , y por siguiente se definirá sus conceptos y preceptos para dicho tema de interés en este escrito.

La función social del artista no es nueva, ya desde el siglo XVIII comienza a tomar posiciones y a expresar su opinión a través de su obra sobre los acontecimientos sociales de su época, especialmente en momentos de cambio. Es igual de lícito el artista que tiene un componente social como el que no lo tiene. Siempre ha habido un arte que no tiene un condicionante social y ha sido igual de válido en planos distintos.

El Arte se relaciona con la sociedad en cuanto la observa, analiza y construye para ella unos lenguajes que la muestran en sus aspectos constitutivos relevantes. El Arte incorpora en su quehacer necesidades funcionales: arquitectura, diseño de objetos de uso diario, relaciones con el espacio habitado amalgamables y relacionadas con quienes lo habitan, así como se nutre de todos los acontecimientos sociales que rodean a los artistas , quienes son los actores de los mismos , tanto al participar como en la libre expresión de sus pensar en sus obras ejecutadas. En este documento se presentaran los conceptos de artistas y que es una mujer artista, el trabajo y su proceso en el desarrollo de su obra artística. Para luego concluir haciendo referencia en el contexto venezolano.



---

## Conceptualizaciones arte

Según Eisner (1998:255). “Si el Arte es algo, es una calidad de vida que se disfruta por sí misma. En un orden social, que tiende a incentivar el que las personas traten los objetos y a las demás personas no como instrumentos” las Artes llaman la atención sobre los aspectos no instrumentales de la vida. La obra de Arte visual es una forma a explorar visualmente, los ritmos de la obra, su forma, su entorno, su color, hacen que se avance por un camino cualitativo. La experiencia estética es un proceso que emerge del propio Arte. A diferencia de tantos otros tipos de actividades humanas, la experiencia que constituye el Arte no empieza cuando ha acabado la indagación; no es algo que se encuentra al final de un trayecto, es parte del propio trayecto.

Por esta razón no debemos dejar de definir que es un artista y debemos irnos a términos lejanos y cercanos pero que en su concepción original de Artista , como lo desglosa Aquino 2018: 3 según Arent (1993:9) del latín “ars“, artista es aquel que tiene capacidad para crear a través de su propia inspiración, y al decir, puede “romper el silencio del ser y comunicar al mundo el sentido de su existencia”. Pese que a que el género del artista no está clasificado como masculino o femenino, en el mundo del trabajo se define como artista plástico a toda aquella mujer que al igual que el hombre tiene los mismos talentos, actividades y derechos en la actividad artística.

Vitalizar la existencia en un tiempo donde el trabajo se ha constituido fragmentario y rutinario, una calidad de vida en sí misma y desde sí misma, reconociendo los aspectos no instrumentales de la vida como una situación que hace crecer la capacidad sensible, empática y solidaria, la obra de Arte, especialmente audiovisual o que contiene las nuevas tecnologías, facilita de mejor forma la capacidad de explorar visualmente, haciendo de esta observación un avance cualitativo en el mismo acto.

La experiencia del Arte es transversal en el ámbito de la sociedad pues, como la existencia, no tiene un comienzo ni un fin determinado, desde el postulado teórico como desde el estético, es un trayecto, y este trayecto es lo importante más que la



---

necesidad de llegar a un resultado determinado por exigencias de índole diversa, así, una importante aportación de las Artes a la sociedad contemporánea es la de servir tanto como la experiencia como de recordatorio de que no se debe considerar que la vida sea una serie de medios para alcanzar un fin deseado. El Arte nos recuerda que el acto de observar intensamente, de abrir la sensibilidad al entorno produce una recompensa cualitativa en el proceso de vivir.

De lo anterior se desprende que el Arte, construye en gran medida el estar y habitar un lugar y la existencia, la experiencia del Arte y quienes se relacionan con él y, más aún, quienes la reconocen en su accionar cotidiano, establecen más rápidamente los ámbitos de la selección y lo específico. Desde una mirada ejecutorial de acciones donde los individuos tuviesen una paleta amplia de finalizar dichas acciones, la diversidad que el Arte nos promueve pudiese no tener algún impacto importante, sin embargo, la actualidad tiende a particularizar el trabajo y cada vez es menos posible finalizar una labor de manera individual. En este sentido se propone que las Artes dan a los hombres la posibilidad de iniciar, continuar y concluir lo que empiezan, quien lo realiza se identifica y responsabiliza del mismo, es decir, el hombre vuelve a ser homo faber. El trabajo en las Artes promueve la capacidad de apreciar o desarrollar la visión microcósmica; se aleja de lo monumental, se acerca a los aspectos internos de la vida en sociedad y personal que, por cierto, guardan una relación con la colectiva, desde su aceptación y el rechazo.

Al trabajar con esta posibilidad de observar la escala humana, así como en las ciencias sociales, como se ha visto desde la historia social, se está construyendo la posibilidad de ver e investigar los intereses sensibles en el ser humano, esto es lo que según Eisner (1998:227) “nos permite dar sentido al mundo”. El Arte provee, como hemos visto, de sentido y también de sensibilidad. Luego, cuáles son las exigencias de lo que significa trabajar con el Arte, algunas de ellas son: “perfección, selección y organización de cualidades”, así como es el proceso de trabajo, divisiones del mismo y que aporta a cada época en donde se realiza, ellas las obras de arte se deben desarrollar para alcanzar una sensibilidad hacia los fenómenos a



---

los cuales son enfrentados. Por tanto, el trabajo en las Artes plantea exigencias especiales a quien lo realiza.

El acceso masivo a la educación producto de los movimientos sociales del siglo XX, hace que la educación del Arte se inscriba en el proceso educativo, aún con una clara funcionalidad en sus comienzos; más tarde, la masividad del libro y, por tanto, del conocimiento, producirán intereses en grupos y personas dando paso a las denominadas escuelas, talleres y líneas de trabajo reafirmadas en propuestas teóricas (filosóficas, políticas, psicológicas).

La importancia de valorar el Arte en las Ciencias Sociales como un antecedente o forma de comprender y relacionarse con la sociedad, tiene su origen en que sucede precisamente lo contrario: el consumo supuesta clave para el bienestar, la estabilidad laboral y la educación como camino hacia los objetivos antes mencionados.

Es decir, si tuviésemos una existencia donde el Arte tuviera la trascendencia que ésta tiene seguramente la demanda por la misma carecería de la urgencia con que hoy se pretende hacerla ver.

Como se han establecido algunas de las relaciones que poseen la dualidad, conexión, o enlace, "Arte y Sociedad", se desean igualmente establecer de manera más concreta qué hace que la enseñanza del trabajo del Arte pierda cada vez gana más terreno y, en el mejor de los casos, se la observe como un acto recreativo-terapéutico, remunerativo . La importancia de estas implicaciones radica no sólo en lo que nos aclara sino que también nos avisa acerca de una de las razones de por qué el arte es una parte del fenómeno social existente , y latente de cada sociedad que lo vive y experimenta y otras especialidades relacionadas con las ciencias sociales , entre ellas el trabajo .

## **El trabajo**

En esta actividad creadora del artista plástico se entiende que es trabajo , ya que la estructura y los cambios sufridos por la clase obrera con el avance histórico, no chocan con este trabajador debido a que su espacio es único y posee poca



---

competencia y también a que el trabajo moderno u actividad artística requiere niveles elevados de educación, para llevarse a cabo en la actualidad.

Razón por la que puede existir o no dentro de este tipo de trabajador unos que se dedica al arte plástico o cualquiera de sus modalidades, pero por el otro lado crece la insatisfacción de las personas con las condiciones del trabajo industrial y de oficina, quienes poseen protección legal y del estado, tanto en su oficio como en su humanidad, Pero definiendo el trabajo según los clásicos del tema tenemos a De la Garza (2000), quien define la concepción del trabajo y puede ser vista desde dos perspectivas y las mismas son abordadas a continuación:

1. La hermenéutica para lo cual el trabajo tiene que ver con la transformación de la naturaleza por el hombre para satisfacer necesidades humanas. (...) Es construido culturalmente y de acuerdo a las relaciones de poder. (...) A partir del siglo XIX el sentido occidental capitalista lo define como creador de riqueza.

2. La concepción objetivista considera al trabajo como la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo, independientemente de cómo sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de la riqueza material o inmaterial y de hacerla circular (pp. 15-16).

El trabajo actividad condenada a ser precedida por el intelecto del hombre o mujer debido a que viene acompañado de una necesidad de sobrevivencia desde los primitivos y de lo divino según el Génesis de la Biblia. El trabajo actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre porque lo dignifica, ya que la transformación del medio de creación de la riqueza del material o inmaterial donde el hombre involucra su energía creadora para un fin

Desde el punto de vista del trabajo, el artista es un trabajador, ya sea artesano (obrero) o no gerente (gran maestro) ya que su expresión relativa a corto plazo es un complejo dinámico de estado de ánimo y sentimientos afectados por circunstancias que cambian con ellos en periodos de desgarramiento y conflicto entre el bien producido, su plusvalía, la concepción intelectual que le atribuye al



---

elemento realizado y su valor real en el mercado laboral , para la obtención del lucro destinado a su sobrevivencia.

Citando a Braverman (1974:14) , “la transformación del proceso de trabajo de sus fundamentos en la tradición a sus fundamentos en la ciencia es inevitable y necesaria para la humanidad” podemos , señalar en este caso, éste no es hostil a la ciencia y a la tecnología sino al uso de éstas como armas de dominación de una clase invisibilizada en la sociedad pero no menos importante.

El trabajador es sistemáticamente expropiado de una herencia artesanal a cambio de nada. El modo de producción de los artistas plásticos en Venezuela y la manera en que están organizadas y conducidas en los procesos del trabajo, es producto de las relaciones sociales capitalistas y estas no escapan de su oficio ya que para la sociología industrial el problema no es la degradación del trabajo sino los signos de insatisfacción del trabajador. Los métodos de conocimiento usados son superficiales y mecanicistas, en donde este trabajador emplea su propio capital intelectual y de patrimonio para producir su objeto, (obra de arte) para la venta y así obtener el dinero que le dará el sustento para vivir.

### **Ciencias Sociales y el arte**

El estudio social del arte se debe principalmente a las aportaciones realizadas por la sociología general, como ciencia que estudia la dimensión social de los hechos humanos y los múltiples factores que intervienen en ellos: política, economía, cultura, etc. Así, la sociología del arte es la que, tomando esta base metodológica, la aplica al estudio del arte. Quizás el principal interés de esta disciplina es explicar el hecho artístico sobre la base de los factores que lo generan, contextualizando obra y artista dentro de la sociedad y evidenciando las relaciones intrínsecas entre ambos. Cabe remarcar que esta relación es recíproca, y que la sociología del arte estudia tanto la influencia de la sociedad en el arte como la que pueda aportar este último al desarrollo social.

La relación entre arte y sociedad es una comunicación de impacto directo, que ha ido variando a lo largo del tiempo. Por ello, la sociología del arte debe tener especial cuidado con la relativización del análisis histórico, pues una misma circunstancia



---

social puede tener distinta interpretación según el lugar y el momento histórico. Por lo general, la incidencia del factor social en el arte es de tipo estructural, ya que no se trata de factores aislados sino de un conjunto de relaciones que intervienen de forma organizada en la creación artística. La sociología del arte debe adaptarse pues al contexto específico que rodea cualquier obra artística, por lo que no puede elaborar leyes generales ni extrapolar conclusiones de un hecho artístico a otro. Cabe remarcar igualmente que no es una ciencia exacta ni pretende aportar explicaciones exhaustivas ni soluciones definitivas, ya que en el arte incurren muchos más factores de índole más subjetiva y difícilmente interpretable. Como dijo Hauser: “todo arte está condicionado socialmente, pero no todo en el arte es definible socialmente

El Arte viene a profundizar las posibilidades de comprensión de la sociedad que el estudiante habita desde una mirada medioambientalmente amigable. En el segundo nivel (Arte, persona y sociedad), la idea de que el Arte emerge de su propia experiencia, factibiliza el reconocerse como género femenino y masculino, y como éstos a lo largo de la historia son observados y, más tarde, entendidos en funciones y acciones; luego, cómo los seres humanos se han dado diversos puntos de encuentro y desencuentro la festividad y la guerra, por citar algunos. El análisis de obras, su creación e investigación, posibilitan aprender de la historia reconociendo que estos hechos, ritos y reuniones humanas son una resultante de voluntades, coincidencias y desacuerdos que involucran a la sociedad en escalas diversas de participación y responsabilidad. Se reafirman así, las identidades colectivas y personales, por ejemplo, en el folclor y artículos de uso cotidiano adornos, objetualidad funciona.

El Arte valora los aportes que hace a la vida en sociedad y personales, haciendo de esta práctica una situación inclusiva debido a la importancia que da a los grupos específicos étnicos, urbanos, campesinos, entre otros.

## **Conclusión**



---

La importancia de valorar el Arte en la CIENCIAS SOCIALES como un antecedente o forma de comprender y relacionarse con la sociedad, tiene su origen en que sucede precisamente lo contrario: el consumo supuesta clave para el bienestar, la estabilidad laboral y la educación como camino hacia los objetivos antes mencionados. Así como entenderlo como un trabajo que ejecuta el hombre en sociedad, por su alto grado de intelectualidad y ejecución técnica y práctica.

Si tuviésemos una existencia donde el Arte tuviera la trascendencia que ésta tiene seguramente la demanda por la misma carecería de la urgencia con que hoy se pretende hacerla ver. Como se han establecido algunas de las relaciones que poseen la dualidad, conexión, o enlace, "Arte y Sociedad", se desean igualmente establecer de manera más concreta qué hace que la enseñanza del Arte pierda cada vez más terreno y, en el mejor de los casos, se la observe como un acto recreativo-terapéutico por muchos estudiantes y no pocos docentes. La importancia de estas implicaciones radica no sólo en lo que nos aclara sino que también nos avisa acerca de una de las razones de por qué la Educación Artística y otras especialidades relacionadas con las ciencias humanas pierden espacio en el currículum escolar.

Cuando el estudiante es visto como un adulto, sin posibilidad de modificación, se transforma en una percepción asfixiante, por lo que pretender ser sensible es casi imposible se comenta acerca del ser humano y su papel en la sociedad, señala que está orientada proporciona, una ideología del sometimiento, donde se potencia el almacenaje de información.

En conclusión más allá del trabajo el arte hace su gran división desde todas las épocas, con el proceso del trabajo y su división y la gran división que aún existe en el mundo, las ciencias sociales a través de la sociología del arte y los estudios del trabajo, hace sostenible que todas estas vayan de la mano, en una sociedad que se manifiesta en un sinfín de fenómenos, que el arte retrata con gran sensibilidad, sosiego y por qué no hasta derroche expresivo, pues una actividad del hombre pensante y que vibra con su entorno social. Las ciencias sociales desde lo profundo a lo llano, disfruta un sitio de honor como espectadora y actor fundamental de todos los hechos que al hombre de cualquier civilización y época atañe, involucra y lo hace



---

protagonista en su tiempo, el arte no se extingue, pues su fruto es trabajo creador del hombre así como su producto una gran manifestación expresiva de la sociedad , que pudiera generar o no ganancias para beneficio del artista haciendo que las ciencias sociales tampoco se extinga por su aporte al estudio del mismo.

## Referencias

Arendt, Hanna., (1961). La condición humana, Barcelona, Paidós.

Bravemant, Harry., (1974). Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century. New York: Monthly Review Press. Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000). Gaceta oficial extraordinaria Número 5.453 de fecha 24 de marzo de 2000.

Delgado de Smith, Yamile. (2006). La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas. Dirección de Medios y Publicaciones de la Universidad de Carabobo. Valencia.

De la Garza, Enrique. (2000). El papel del concepto de trabajo en la teoría social del siglo XX. En De la Garza, E. (Ed) Tratado latinoamericano de Sociología del Trabajo. Editorial Fondo de Cultura Económica. México (pp15-16)

Eisner Elliot. (1998). Educar la visión artística, Barcelona, España. Editorial Paidós.

Hauser Arnold. (1993). Historia Social de La Literatura y Del Arte III, editorial labor. Madrid.



Universidad de Carabobo



Facultad de Ciencias  
Económicas y Sociales



Dirección de Investigación  
y Producción Intelectual

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 pertenecientes a universidades e instituciones nacionales e internacionales.

# Discusión y aportes para el mejoramiento de la salud y seguridad laboral en Venezuela



© Ediciones Universidad de  
Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas  
y Sociales

Dirección de Investigación y  
Producción Intelectual

Primera edición digital, 2019

Depósito Legal N° CA2019000026

ISBN: 978-980-233-734-7

