



Observatorio Laboral

revista venezolana

Universidad de Carabobo

Valencia, Venezuela

enero - junio, 2022

Volumen 15, No 29

ISSN: 1856-9099

Depósito Legal: PP200802CA224

Periodicidad semestral

Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana

Fundada: Enero de 2008

Editora fundadora: Yamile Delgado de Smith

Editora: Yamile Delgado de Smith

Indixada en:

DIALNET, Universidad de La Rioja (España)

Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT)

Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE)

Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ)

REDIB

LATINDEX folio 19118

Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC)

Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET)

Reservados todos los derechos.

Queda rigurosamente prohibida la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento informático sin la autorización del *Copyright*.

Hecho el Depósito de Ley

Depósito Legal: PP200802CA224

ISSN: 1856-9099

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

Universidad de Carabobo
Valencia, Venezuela
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL



AUTORIDADES

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Vice-Rector Académico

José Ángel Ferreira
Vice-Rector Administrativo

Pablo Aure
Secretario

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

Benito Hamidian
Decano

Rolando Smith
Coordinador de LAINET

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

University of Carabobo
Valencia, Venezuela

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY



AUTHORITIES

Jessy Divo de Romero
Rectora

Ulises Rojas
Academic Vice-Director

José Ángel Ferreira
Administrative Vice-Director

Pablo Aure
Secretary

FACULTY OF ECONOMY AND SOCIAL SCIENCES

Benito Hamidian
Dean

Rolando Smith
Coordinator of LAINET

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

Es una revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Carabobo, de frecuencia semestral, en el área de Ciencias Sociales.

Abierta a todos los investigadores nacionales y extranjeros.

DIRECTORA

Yamile Delgado de Smith

COMITÉ EDITOR

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

Belkis Tovar

CONSEJO EDITORIAL

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad de Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR

Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)

María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Cirila Quintero Ramírez (El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRADUCTORA

Samia Rafeh

UNIDAD ADMINISTRATIVA

Susi Lee, Leudis Jiménez y Dixmar Herrera

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.

Teléfonos: +58 (241) 6173685

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

It is a scientific arbitrated journal of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the Faculty of Economy and Social Sciences, University of Carabobo, with a half-yearly frequency and in the field of Social Sciences. It is opened to national and foreign investigators

DIRECTOR

Yamile Delgado de Smith

EDITORIAL BOARD

Christian Colombet

Rafael Hands

Ana Perlasca

Laura Maldonado Acosta

Juan Montserrat

María Isabel Puerta

Belkis Tovar

EDITORIAL COUNSELING BOARD

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)

Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)

Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)

Luis Eduardo Díaz (Universidad de Zulia)

Blanquita García (Universidad del Zulia)

Rolando Smith (Universidad of Carabobo)

Héctor Lucena (Universidad of Carabobo)

Napoleón Goizueta (Universidad of Carabobo)

Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

SCIENTIFIC COUSELING BOARD

Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)

María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)

Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)

Cirila Quintero Ramírez (El Colegio de la Frontera Norte, sede Matamoros, México)

Nelson Loustenau (Universidad de la República, Uruguay)

Juan José Castillo (Universidad Complutense, Madrid, España)

Joaquín Aparicio Tovar (Universidad Castilla La Mancha, España)

Edmé Domínguez (Universidad de Göteborg, Suecia)

Lucy Chen (Universidad de Taiwán)

TRANSLATOR

Samia Rafeh

ADMINISTRATION UNIT

Susi Lee, Leudis Jiménez y Dixmar Herrera

MAILING ADDRESS

Observatorio Laboral Revista Venezolana: Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, campus Bárbula, Nivel Plaza Roja, Naguanagua, Estado Carabobo, Venezuela.

Teléfonos: +58 (241) 6173685

E-MAIL

observatoriolaboralrevistav@gmail.com

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224
PERIODICIDAD SEMESTRAL

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
ES UNA PUBLICACIÓN DEL
LABORATORIO DE INVESTIGACIÓN EN ESTUDIOS DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO,
VENEZUELA

Observatorio Laboral Revista Venezolana tiene como objetivo la divulgación de investigaciones vinculadas al mundo del trabajo privilegiando las siguientes líneas de investigación:

1. Actores laborales y género

Esta línea de investigación se interesa por abordar los actores en ocasión de su acción en la fábrica y fuera de ésta. Al interior de la organización se estudia la dinámica de los actores a propósito de la gestión de los recursos humanos. Y fuera de ella, se estudia a los actores a propósito de lo que significa situaciones problemáticas tales como la migración, frontera e informalidad. Abre espacio para el estudio de los actores, en el ámbito de lo privado y lo público desde la perspectiva de género, con lo cual se inscribe en las nuevas tendencias en el orden del derecho y las prácticas generalizadas en razón de las reivindicaciones laborales fundamentales, validadas en primera instancia por los principios básicos que rigen la declaratoria de derechos humanos.

2. Gestión de las personas

El análisis de gestión de las personas como línea de investigación permite integrar elementos puntuales que atañen a las Relaciones Industriales. De esta manera se pretende crear el espacio de integración de elementos teóricos y operativos de esta disciplina y ubicarlos en torno a los subsistemas que la integran.

El análisis de gestión de las personas obra como el complejo sistema de prácticas y normas, cimentado por una filosofía, que definen el campo de los recursos humanos en un sentido universal sin reducirlo a prácticas comunes que intentan configurar toda la disciplina partiendo de usos limitados.

El tratamiento de esta línea de investigación está signado por la incorporación constante de material documental y de origen proyectivo. En tal sentido se toman en cuenta trabajos de investigación elaborados por personal calificado que gravite en niveles de especialización, maestría y doctorado.

3. Relaciones de trabajo

La sociedad venezolana constituye un conjunto determinado de relaciones entre hombres que abarcan los diversos niveles de la vida humana y esas relaciones están ordenadas de acuerdo a unos intereses determinados mediante el poder, categoría que es fundamental para la comprensión de estas relaciones.

La base fundamental de cualquier análisis de la realidad nacional es captar a fondo que la situación no es una cosa sino la resultante de un conjunto de relaciones determinadas entre hombres concretos que confluyen de alguna manera en el campo laboral desde distintos ángulos de participación, signados a su vez por factores determinantes de estas relaciones como los modelos de abordaje del fenómeno laboral desde una visión legalista y estática hasta una de orden amplio que toma en cuenta los cambios contextuales a favor de un nuevo orden de cara al trabajo y sus diferentes connotaciones.

El abordaje de esta línea de investigación se hace en atención a elementos que comprenden las relaciones laborales en Venezuela y el mundo tales como los marcos regulatorios, el contexto político (el cual funge como influjo determinante en la configuración de la realidad actual y que de alguna manera signará la dinámica laboral futura), las transformaciones tecnológicas, las cuales indudablemente son concausa de innumerables variantes que modelan el sistema de relaciones laborales, además de los elementos que permiten definir los diferentes actores laborales y el conjunto de relaciones de poder que entre ellos se plantean.

4. Trabajo, pobreza y exclusión social

El interés de esta línea se centra en el conocimiento de los mecanismos que relacionan las condiciones generales de trabajo con los indicadores esenciales de pobreza y de exclusión social. Por ende, se busca caracterizar los distintos niveles de pobreza (Alimentaria, patrimonial y cognitiva) y su relación con los mercados laborales y salariales, así como, especificar las diferentes opciones de trabajo y su vinculación con la pobreza (Economía familiar, nuevas formas de producción social, mercados informales).

Por otra parte, en esta línea se incluye la evaluación de las herramientas metodológicas a través de las cuales se aborda la problemática de las desigualdades sociales y la revisión crítica de las experiencias puestas en marcha para lograr equidad y justicia social, de manera de que sirvan de base para el diseño de nuevas propuestas de formación para el trabajo, de participación social comunitaria y de formas de organización social dirigidas a la inclusión social.

5. Educación y trabajo

Dentro de esta línea, se incluyen los estudios en los cuales se analizan las relaciones entre el sistema educativo y las características que asume el sistema ocupacional y de trabajo, así como aquellos centrados en las formas de articulación (Interfases) entre la formación y el empleo a la luz de los mercados laborales. Igualmente, se insertan aquellas investigaciones destinadas a conocer la dinámica de conformación de las calificaciones laborales y su relación con las competencias laborales y las orientadas a evaluar la pertinencia, calidad y relevancia de la educación sobre la base de las transformaciones en el mundo del trabajo.

6. Sistemas productivos y organización del trabajo

Por medio de esta línea se quiere abordar y conocer las formas que asumen los sistemas productivos y su relación con los temas de la organización del trabajo (sistemas, métodos y normativa laboral). Por otra parte, se analizan las configuraciones productivas sobre la base de los paradigmas emergentes y su relación con los temas de la competitividad, la productividad y la calidad y trata de conocer empíricamente las características que asume el sistema productivo y su relación con las transformaciones tecnológicas. Adicionalmente, se propone conocer los cambios normativos que regulan el trabajo a la luz de las transformaciones en los sistemas productivos, así como analizar los mundos de vida laboral que surgen a partir de estas transformaciones

7. Mercados laborales

Con el estudio de los mercados laborales como línea de investigación, se pretende integrar todos los criterios en torno al estudio de las realidades y tendencias que hacen referencia al comportamiento de dichos mercados, dentro de un contexto superlativamente cambiante, marcado por procesos de integración económica y reflexiones polémicas sobre la naturaleza del trabajo y sus peculiares redimensionamientos teóricos con acomodo a las necesidades económicas imperantes y a las ingentes presiones de los ejes de poder, los cuales de alguna manera determinan el signo de los cambios y el surgimiento de nuevos modelos de orientación laboral con su consecuente introducción en la mecánica de los mercados laborales.

8. Salud y riesgo laboral

Bajo esta directriz investigativa, se hace referencia a estudios centrados en el abordaje de las condiciones técnico-ambientales de trabajo, en la evaluación de las condiciones ergonómicas del trabajo y en la revisión de las condiciones de higiene y seguridad en el contexto laboral. Adicionalmente, se incluyen investigaciones que intentan describir las mejores prácticas de gestión sociocultural y sociotécnica del trabajo seguro, detallar el mapa de riesgo de la región y caracterizar la aplicación de las políticas de conservación y mantenimiento de condiciones seguras.

9. Seguridad social

En esta línea, se abordan los estudios que comprenden la Seguridad Social y su impacto en el sistema laboral considerando sus diferentes concepciones de orden teórico y sus posibilidades prácticas para mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Igualmente, se contempla la temática de la evaluación de los cambios sustanciales en las políticas públicas que involucren la Seguridad Social, al igual que la relacionada con la descripción de las tendencias globales en materia de seguridad Social y las posibilidades de implantación de modelos que aseguren efectividad en los procesos.

Dentro de este mismo marco referencial, se insertan las investigaciones que pretenden conocer las transformaciones normativas que regulan la seguridad Social en razón de los cambios sociales, las que tratan de orientar los avances teóricos particulares en torno a la Seguridad Social atendiendo a elementos epistemológicos concretos y aquellas que evalúan los avances técnicos surgidos a partir de la implantación de nuevas tecnologías en la configuración de un Sistema de Seguridad Social eficiente.

10. Diálogo social

Esta línea de investigación se interesa por abordar los elementos fundamentales que configuran los procesos inherentes al diálogo social en los diferentes sectores productivos, a partir del reconocimiento de los mecanismos de concertación y diálogo, enmarcados, desde luego, dentro de la complejidad característica de las relaciones laborales. En este sentido, la línea en cuestión abre un espacio de discusión y reflexión en torno a la necesidad de reconfigurar las concepciones teóricas referidas al diálogo social como ingrediente fundamental para la existencia de un trabajo decente (OIT), y permite la adaptación efectiva de las acciones concretas a las nuevas tendencias, con lo cual se crea una visión pertinente del problema, dando génesis a respuestas certeras en relación al tratamiento multidimensional de un nuevo diálogo social.

11. Estudio de la conducta y su Implicación en el trabajo

En esta última línea se engloban los estudios acerca de las conductas derivadas de las relaciones entre los seres humanos en el contexto del trabajo, que consideran los diferentes factores de impacto en la personalidad y en la psique de los individuos, y que reconocen al acto laboral como centralidad en las diferentes dinámicas de interacción humana.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

ISSN: 1856-9099

LEGAL DEPOSIT: PP200802CA224

SEMESTER REGULARITY

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA

THIS IS A PUBLICATION OF THE

RESEARCH LABORATORY IN LABOR STUDIES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO, VENEZUELA

The objective of Labor Observatory Venezuelan Journal is the spreading of research studies linked to the labor world, by emphasizing the following research lines:

1. Labor actors and gender

This research line comprises the study of the labor actors inside and outside the factory. Within the framework of this type of organization, the dynamics of the actors in relation to the human resources management is being studied. And outside this, the focus is on the actors with respect to problematic cases such as migration, border situations, and informal economy. It considers the study of actors in both scopes the public and the private from the perspective of gender, with which it follows the new tendencies observed in the context of Law and in the generalized practices in regard to the fundamental labor vindications, validated in first instance by the basic principles that govern the declaration of human rights.

2. People management

The analysis of people management as a research line permits to incorporate specific elements with respect to the Industrial Relations and, as a consequence, to create a space for the integration of theoretical and operational elements of this discipline and to place such elements within the subsystems that conform it.

The analysis of people management operates as a complex system of practices and norms based on a philosophy, which defines the field of human resources in a universal sense without reducing it to common practices that intend to delineate the whole discipline from limited uses.

The perspective of this research line is characterized by the constant inclusion of documental sources and material of projective origin. In this sense, research works carried out by qualified people within the Master and PHD levels are taken into account.

3. Labor relations

Venezuelan society constitutes a determined set of relations between men who include the diverse levels of the human life and those relations are ordered according to interests determined by means of the power, category that is fundamental for the understanding of these relations.

The fundamental basis of any analysis about the national reality is to deeply understand that the situation is but the resultant of a set of specific relations between concrete men who, in a certain way, come together in the labor field from different participation angles, being also signed by determining factors of these relations, such as the models that approach the labor phenomenon from a legal and static vision to those that of ample order that take into account contextual changes in favor of a new order towards work and its different connotations. Studies within this research line consider elements that understand labor relations in Venezuela and the whole world such as, regulatory frames, political context (which stands as a determining influence in the configuration of the current reality which, in turn, will somehow set the future labor dynamics), technological transformations, which are, undoubtedly, a partial cause of innumerable variants that model the labor relations system in Venezuela, in addition to the elements that allow to define the different labor actors and the set of power relations that among them are being posed.

4. Work, poverty and social exclusion

The general interest of this line is the knowledge of those mechanisms that relate general labor conditions to essential indicators of poverty and social exclusion. Therefore, its aim is to characterize the different levels of poverty (Nourishing, patrimonial and cognitive) and their relation with the labor and wage markets, as well as, to specify the different labor options and their entailment with poverty (Familiar Economy, new forms of social production, informal markets).

On the other hand, this line includes the evaluation of the methodological tools used to study problems related to social inequalities, and the critical revision of the experiences carried out to obtain equality and social justice, so as to use them as the basis for designing new proposals of labor formation, of communitarian social participation and of forms of social organization, directed to social inclusion.

5. Education and work

The studies included within this line analyze the relations between the educative system and the characteristics that the occupational and labor system assumes, as well as those studies focused on the articulation forms (Interphases) between schooling and work under the perspective of the labor markets. Also, this line comprises the research works focused on the dynamics of labor qualifications and its relation with labor competition, and those oriented towards the evaluation of pertinence, quality and relevance of the education on the basis of the transformations in the labor world.

6. Productive systems and labor organization

By means of this line, the forms that assume the productive systems and their relation with the subjects of the organization of the work (systems, methods and labor norms) are approached. The productive configurations are, on the one hand, analyzed on the basis of the emergent paradigms and their relation with factors such as competitiveness, productivity and quality; and, on the other hand, studied through the empirical research about the characteristics that assume the productive system and its relation with the technological transformations. Additionally, this line comprises the knowledge of the normative changes that regulate labor according to the transformations in the productive systems, as well as the analysis the worlds of labor life that emerge from these transformations

7. Labor markets

The purpose of the study of labor markets as a research line is to integrate all the criteria regarding the analysis of realities and tendencies that refer to the behavior of those markets, that are comprised within a superlative changing context, signed by processes of economic integration and controversial reflections on the nature of labor and its peculiar theoretical reformulations –based on the prevailing economic necessities and on the enormous pressures of the axes of power which, somehow, determine the sign of the changes and the emergence of new models of labor direction with its consequent introduction into the mechanics of the labor markets.

8. Health and Labor risk

On the basis of this research guideline, studies focused on the topic of technical-environmental labor conditions, regarding the evaluation of ergonomic working situations and the revision of hygienic and security characteristics within the labor context, are being considered.

Additionally, the guidelines include reports that intend to describe the best social-technical and social-cultural management practices of safety labor, to give details of the risk map of the environment, and to characterize the application of conservation and maintenance policies of safe conditions

9. Social security

This line comprises the studies that approach Social Security and its impact on the labor system, considering its different theoretical conceptions and their practical possibilities to improve the workers' quality of life. Similarly,

it includes research works on the evaluation of the substantial changes within the public policies that involve Social Security as well as those related to the description of the global tendencies in the matter of Social Security and the possibilities of implementing models that assure effectiveness in such processes. Within this same referential frame, it embraces the inquires on the normative transformations that rule Social Security in regard to the social changes, those that lead particular theoretical advances on Social Security, taking care of concrete epistemological elements and those norms that evaluate the technical advances arisen from the implantation of new technologies in the configuration of an efficient Social Security system.

10. Social dialogue

This research line is interested in approaching the fundamental elements that shape the processes inherent to the social dialogue in different productive sectors, from the recognition of agreement and dialogue the mechanisms, framed, of course, within the complexity characteristic of the labor relations. In this sense, this line constitutes a space of discussion and reflection with respect to the necessity of reshaping the referred theoretical conceptions about the social dialogue as a fundamental ingredient for the existence of a decent work (OIT); besides, it allows the effective adaptation of the concrete actions to the new tendencies, with which a pertinent vision of the problem is created, giving genesis to accurate answers in relation to the multidimensional treatment of a new social dialogue.

11. Behavior studies and their Implication for Labor activities

This last line includes studies about the behaviors derived from the relations among the human beings in their labor context, which consider the different impact factors on the personality and psyche of the individuals, and which recognize the labor activity as the centre of the different dynamics of human interaction.

Contenido/ Contents

Presentación (Pág. 13)

Yamile Delgado de Smith (Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela)

Ética, estética y RSE en salud de los trabajadores (Págs. 14-31)

Ethics, aesthetics and CSR on workers health

Igor Bello

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Trabajo docente. Mirada hacia internacionalización de educación superior (Págs. 32-57)

Teaching work. Look towards internationalization of higher education

María Waleska Franquiz-Rodríguez

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Unidad sindical y acción colectiva. Cambio social, organización y ciudadanía (Págs. 58-82)

Trade union unity and collective action. Social change organization and citizenship

Gerardo Vásquez

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en trabajadores de una institución pública, Perú (Págs. 83-101)

Relationship between organizational communication and teamwork in workers of a public institution, Perú

Ernesto Rodríguez y Yasher Delfín Silva

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela/Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela

Nueva longevidad y prolongación de la vida laboral (Págs. 102-122)

New longevity and extension of working life

Mitvia Blanco Mota

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

La desconstitucionalización de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela (Págs. 123-138)

The deconstitutionalization of freedom of association as a human right in Venezuela

Judith Useche

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Instrucciones para los autores (Págs. 139-144)

Instructions to authors

Formato de arbitraje (Págs. 145-146)

Evaluation form

Declaración ética y negligencia profesional (Pág. 147)

Statement of ethics and professional neglect

Presentación

Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV) está visible e indexada en DIALNET, Universidad de La Rioja (España); Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT); Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE); Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ); REDIB; LATINDEX folio 19118; Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC) y el Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Para este número se incluyen seis trabajos. El primer artículo llega desde la Universidad de Carabobo, Venezuela. Es un estudio titulado **Ética, estética y RSE en salud de los trabajadores**. Pertenece al investigador Igor Bello, y está orientado al estudio de la salud de los trabajadores desde una perspectiva ética, buscando su esencia en justificaciones morales, productivas y antropocéntricas, y contrastándola en jerarquía con el ejercicio de la responsabilidad social empresarial (RSE).

El segundo aporte, **Trabajo docente. Mirada hacia internacionalización de educación superior**, de la investigadora María Waleska Franquiz-Rodríguez, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela, tiene como objetivo promover el uso pedagógico de herramientas tecnológicas en el trabajo docente en educación superior.

Unidad sindical y acción colectiva. Cambio social, organización y ciudadanía es un aporte del investigador Gerardo Vásquez, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. Aborda heurísticamente la Unidad Sindical, al estudiarla, como herramienta de fuerza colectiva; fuente de acción política, social y factor de construcción de hechos sociales, como la representación, defensa y organización grupal; resultado, de nuclear, intereses individuales en uno particular sobresaliente, o varios en complementariedad, de tipo colectivo.

Los investigadores Ernesto Rodríguez y Yasher Delfin Silva presentan la investigación titulada **Relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo en trabajadores de una institución pública, Perú**. Se apoyan en las bondades del cuestionario para medir la comunicación organizacional y el trabajo en equipo. Es una investigación no experimental, de tipo descriptiva y enfoque cuantitativo.

Nueva longevidad y prolongación de la vida laboral es el trabajo de la investigadora Mítvia Blanco Mota, se indaga la nueva longevidad y la prolongación de la vida laboral; teniendo como estrategia una revisión bibliohemerográfica.

Finalmente, se cierra este número, con el trabajo intitulado **La desconstitucionalización de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela**, de la investigadora Judith Useche, de la Universidad de Carabobo. El objetivo de este trabajo es el proceso de desconstitucionalización del derecho a la libertad sindical como derecho humano en Venezuela.

Se incluyen seis trabajos que representan la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV).

Yamile Delgado de Smith
Directora-Editora

ÉTICA, ESTÉTICA Y RSE EN SALUD DE LOS TRABAJADORES

Igor Bello
ORCID: 0000-0001-9379-6586
ibello.medex@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

Este trabajo tiene el propósito de estudiar el tema de la salud de los trabajadores desde una perspectiva ética, buscando su esencia en justificaciones morales, productivas y antropocéntricas, y contrastándola en jerarquía con el ejercicio de la responsabilidad social empresarial (RSE). Se realizó una investigación exploratoria de las relaciones entre las teorías de varios autores sobre RSE que se presenta en tres partes: primera, el equilibrio de las fuerzas organizacionales; segunda, la RSE como jerarquía ética; y tercera, se relacionan con la salud laboral, la ergonomía y los sistemas socio-técnicos. Aunque todas las acciones positivas hacia la comunidad, el ambiente o el Estado son loables, debe considerarse si el objeto de la acción está ligado a la sustentabilidad de la organización (pertinencia) y si ya se ha actuado sobre los factores internos antes que sobre los externos (congruencia). La salud laboral es un elemento estratégico, una construcción individual y colectiva, que da sustento a la organización y la vida útil laboral de los individuos que la conforman.

Palabras clave: Responsabilidad social empresarial, Salud Ocupacional, Ética, valor compartido, círculo de influencia, Pirámide de Carroll.

Recibido: 06/01/2022 Aceptado: 14/02/2022

**ETHICS, AESTHETICS AND CSR ON
WORKERS HEALTH**

Igor Bello
ORCID: 0000-0001-9379-6586
ibello.medex@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

This work has the purpose of studying the issue of workers' health from an ethical perspective, looking for its essence in moral, productive and anthropocentric justifications, and contrasting it in hierarchy with the exercise of corporate social responsibility (CSR). An exploratory investigation of the relationships between the theories of several authors on CSR was carried out, which is presented in three parts: first, the balance of organizational forces; second, CSR as an ethical hierarchy; and third, they are related to occupational health, ergonomics and socio-technical systems. Although all positive actions towards the community, the environment or the State are praiseworthy, it should be considered if the object of the action is linked to the sustainability of the organization (relevance) and if action has already been taken on internal factors rather than on external ones (congruence). Occupational health is a strategic element, an individual and collective construction, which sustains the organization and the working life of the individuals that comprise it.

Keywords: Corporate social responsibility, Occupational Health, Ethics, shared value, circle of influence, Carroll Pyramid.

Received: 06/01/2022 Accepted: 14/02/2022

Introducción

La salud de la población es uno de las áreas centrales de actuación de los estados. Y cuando se trata de la salud de los trabajadores, es un área de interés estratégico, no sólo para los gobiernos, sino también para los empresarios y para el común de la sociedad, y que tiene profundas implicaciones económicas, sociales y productivas en los países.

Es por tanto que los gobiernos generan políticas para regular este ámbito, con la intención de regular las relaciones de trabajo para proteger la salud de los trabajadores, fomentar la productividad y el desarrollo empresarial y derivar en los empleadores una parte del gasto en salud pública, que se relaciona con los riesgos originados por las empresas y la atención de las enfermedades de origen ocupacional. Sin embargo, en la mayoría de los países los Estados tienen también una responsabilidad patronal muy amplia sobre los empleados de la administración pública convirtiéndose por una parte, en grandes empleadores, y por la otra, en garantes de los derechos de los trabajadores y esto marca un evidente conflicto de intereses.

Por otro lado, están los empleadores, que tienen un interés marcado por la productividad y la reducción de costes. Esto muchas veces va reñido con el cuidado del ser humano en el contexto de la producción, en muchos casos considerándole como un mero factor productivo y reemplazable, aunque el daño se deba precisamente a los desequilibrios de la actividad productiva. Entonces esto también marca una dualidad moral en este actor, ya que por una parte busca la reducción de costos y sacar el máximo provecho de los recursos productivos a su disposición, pero por otro lado tiene restricciones intrínsecas (conservación de la plantilla, sustentabilidad humana, confiabilidad, *engagement*, etc.) y extrínsecas (leyes y reglamentos, sindicatos, órganos de inspección, primas de seguros, otros medios de control o ríasocial) que le suponen también un conflicto.

Otro de los *stakeholders* en esta ecuación son las universidades y centros de investigación, encargados de la creación y difusión del conocimiento en materia de prevención. Desde la validación de los datos obtenidos en las investigaciones hasta las motivaciones para realizar determinadas pesquisas (y otras no) basadas en las fuentes de financiamiento de las investigaciones, la actividades de este otro actor también, en principio aparentemente imparcial, también puede ser objeto de una reflexión.

La definición de la ética en materia de prevención, desde lo ético en las empresas es hacer prevención y obtener resultados medibles en términos de disminuir los accidentes y enfermedades profesionales; y la estética es sólo parecer que se previene, cumplir la ley, pero no obtener resultados objetivos, muchas veces disfrazando actividades publicitarias desvirtuando el concepto de Responsabilidad Social Empresarial o Corporativa. Son innumerables las referencias al tema de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que pueden encontrarse en las fuentes documentales internacionales. Numerosas también las iniciativas que las empresas venezolanas han venido implementando a lo largo del siglo XXI dentro de un renovado marco de protagonismo social que la empresa nacional ha entendido como estratégico para fomentar su sustentabilidad en el tiempo, así como cubrir áreas prioritarias que han quedado fuera de la cobertura del Estado. Temas tan variados como deporte, educación, emprendimiento, salud, cultura o ambiente son algunos de los temas que las organizaciones han venido trabajando con las comunidades a nivel local, regional o nacional, no sólo a través de actuaciones por cuenta propia, sino a través de fundaciones derivadas de la empresa creadas para estos fines, o bien patrocinando a otras organizaciones especializadas.

No obstante, una perspectiva ética en la aplicación de las acciones de responsabilidad social orienta la mirada a iniciar las actuaciones de adentro hacia afuera, incorporando en primer orden al núcleo de la organización, para después ir actuando en los diferentes anillos concéntricos, de adentro hacia afuera, de manera que las acciones puedan permear en los sistemas sociales a nivel interno, local, regional y nacional.

Este trabajo analiza la relación existente entre las buenas prácticas en materia de salud de los trabajadores y el ejercicio de la responsabilidad social empresarial, tomando como punto de partida el modelo de Fuerzas de *Porter* y el Círculo de Influencia de *Covey*, como bases conceptuales para la construcción de la pirámide de la RSE que se deriva de la norma internacional ISO 26000.

El equilibrio de las fuerzas organizacionales

El aclamado economista y profesor de la Escuela de Negocios de Harvard *Michael Porter* (1979) teorizó sobre las fuerzas que conducen el mercado y cómo las organizaciones deben adaptarse a estas fuerzas y utilizarlas para alinearse en torno a sus objetivos, sobre la base de la inclusión de temáticas de naturaleza ética al interior de la visión estratégica de empresa.

Según las teorías elaboradas por *Porter*, las empresas pueden lograr un mayor rendimiento enfocando sus planes en acciones socialmente útiles: la coincidencia entre valor social y valor económico es el valor compartido, conocido también con su nombre en inglés, *Shared Value*, un concepto que *Porter* analiza detenidamente en su ensayo *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility* (Estrategia y sociedad: el nexo entre ventaja competitiva y responsabilidad social, 2006) y en otro importante y más reciente texto, *Creating Shared Value* (La creación del valor compartido, 2011).

Según *Porter*, las empresas disponen de tres estrategias básicas para crear este valor compartido:

- Buscando formas novedosas de concebir productos y servicios.
- A través de una nueva definición de productividad al interior de la cadena de valor.
- Armando estructuras de soporte social en relación a los sectores territoriales de pertenencia.

Crear valor compartido de hecho significa superar la barrera que impide a las empresas evaluar de forma correcta sus intereses en el largo plazo, para generar valor económico de formas tales que este valor asegure también valor social, para garantizar que se perpetúen las condiciones para generar nuevo valor no solamente en el corto plazo.

En varias ocasiones *Porter* se refiere como ejemplo de empresa a las políticas de Nestlé, una importante multinacional que sin embargo deja un buen margen de espacio a la creación de valor compartido. Porejemplo, la empresa se preocupó de reorganizar sus procesos de cosecha de café, ya que muchos cultivadores pertenecían a áreas deprimidas y estaban a riesgo de no poder cumplir con sus obligaciones en el mediano plazo, ya que enfermaban por el uso intensivo de pesticidas o por lesiones lumbares por malas prácticas de cosecha. Nestlé ha proporcionado nuevas técnicas y el acceso a material de calidad como pesticidas, híbridos, fertilizantes, promoviendo una política que

premia los cultivadores que logran producir granos de café de mejor calidad, pero conservando su salud y la de sus comunidades. De esta forma ha mejorado notablemente la condición social de sus proveedores, pero además se ha asegurado una excelente posibilidad para seguir generando valor en el largo plazo.

La rivalidad en los mercados es buena para los consumidores, pero también para los trabajadores. Obliga a las empresas a proporcionar un servicio de calidad superior, no sólo para sus clientes sino también para sus colaboradores y para la sociedad, o simplemente se enfrentarán a la pérdida de competitividad en el mercado laboral. Los mejores trabajadores y contratistas intentan vincularse con las empresas con mejor reputación, más exitosas y sostenibles, lo cual crea un círculo virtuoso para las organizaciones que así lo apliquen. El valor compartido no solo permite mejorar las condiciones de los actores sociales (trabajadores, proveedores, comunidades) sino que se impone como una condición exigida por el mercado para la competitividad y sustentabilidad de las organizaciones en el tiempo.

Porter bautiza como “*stakeholders*” a los factores internos que utiliza su modelo para describir al entramado de actores productivos que utiliza para llevar a cabo sus operaciones, y lo complementa con elementos contextuales que tienen una influencia en el proceso, así como los elementos comunicacionales relacionados. Estos elementos son organizados por *Covey* en referencia a su teoría del Círculo de Influencia.

Por su parte *Covey* (1989) teoriza sobre las prioridades de actuación, dentro de una ética de comportamiento que prioriza sobre las áreas que se encuentran en el núcleo (y por tanto, más en control) sobre las que se encuentran en la periferia (sobre las que no se ejerce mucho control). Bajo esta óptica, la acción ejercida desde el centro hacia afuera permite aumentar este círculo de influencia, disminuyendo el círculo de preocupación (son aquellas áreas residuales donde no se puede ejercer tanta influencia). El autor destaca que un comportamiento contrario (de afuera hacia dentro), no hace sino aumentar el círculo de la preocupación (actuar sobre áreas que no están plenamente bajo control) y disminuir el círculo de la influencia.

Extrapolado a las condiciones de trabajo, la teoría del círculo de la influencia de *Covey*, invita a la actuación sobre las áreas más cercanas al núcleo de la empresa (trabajadores, comunidad) para después ir actuando de adentro hacia afuera, sobre las capas más periféricas como las comunidades y otras organizaciones.

Otro enfoque coincidente sobre el tema, pero en la forma de buenas prácticas, se ve reflejado en la norma internacional de la familia ISO denominada ISO 26000: 2010, ofrece una guía en Responsabilidad Social Corporativa que se ha desarrollado utilizando un enfoque de múltiples partes interesadas, con la participación de expertos de más de 90 países y 40 organizaciones internacionales o regionales representativas, que están involucradas en diversos aspectos de la responsabilidad social. Estos expertos proceden de seis grupos distintos de partes interesadas: consumidores; gobierno; industria; trabajadores; organizaciones no gubernamentales, ONG's y servicios, apoyo, investigación, academia y otros. Está diseñada para ser utilizada por organizaciones de todo tipo, tanto en los sectores público como privado, en los países desarrollados y en desarrollo, así como en las economías en transición. Los principios de la ISO 26000 son los siguientes:

- Rendición de cuentas
- Transparencia
- Comportamiento ético
- Respeto a los intereses de las partes interesadas
- Respeto al principio de legalidad
- Respeto a la normativa internacional de comportamiento
- Respeto a los derechos humanos

Una vez presentes los principios de la Responsabilidad Social que deben aplicarse de forma horizontal en todos los procesos de la organización, ISO 26000 presenta 7 materias fundamentales que forman igual número de ejes verticales de actuación:

- Gobernanza de la organización
- Derechos humanos

- Prácticas laborales
- El medio ambiente
- Prácticas justas de operación
- Asuntos de consumidores
- Participación activa y desarrollo de la comunidad

La ISO 26000 contiene recomendaciones voluntarias, no requisitos, y por lo tanto no es para utilizar como una norma de certificación, como la ISO 9001 o la ISO 14001. Por lo tanto, no es una norma de sistema de gestión, y no es adecuada, ni pretende servir para propósitos regulatorios o contractuales. Sin embargo, la ISO 26000 refrenda los compromisos de la RSE con la salud de los trabajadores en varios de sus postulados:

- En materia de derechos humanos:

Asunto 2: Situaciones de riesgo para los derechos humanos (6.3.4)

Asunto 8: Principios y derechos fundamentales en el trabajo (6.3.10)

- En materia de prácticas laborales:

Asunto 2: Condiciones de trabajo y protección social (6.4.4)

Asunto 4: Salud y seguridad en el trabajo (6.4.6)

Asunto 5: Desarrollo humano y formación en el lugar de trabajo (6.4.7)

- En materia de Participación activa y desarrollo humano:

Asunto 2: Educación y cultura (6.8.4)

Asunto 6: Salud (6.8.8)

Así pues, queda establecida claramente en la recomendación técnica internacional en materia de RSE la importancia de la implantación de criterios de salud y bienestar, como parte de un enfoque de protección a los derechos humanos, las mejores prácticas laborales, la justicia, la participación y el desarrollo humano. Esta norma operacionaliza en términos de recomendaciones y buenas prácticas que el bienestar de los trabajadores está en el centro de las acciones de responsabilidad social de la organización, con un enfoque marcadamente orientado a la preservación de los derechos humanos como factor de primer orden, seguido por la responsabilidad por el medio ambiente y la comunidad.

La Responsabilidad Social Empresarial, una jerarquía ética

La teoría de la pirámide RSE fue desarrollada por Carroll (1991) y plantea cuatro clases de responsabilidades sociales de las empresas, vistas como una pirámide. Plantea el tema de la jerarquía de las responsabilidades desde una perspectiva práctica, argumentando sobre cuáles responsabilidades deben ser atendidas primero para lograr una sustentabilidad que permita que se pueda abordar el próximo escalón.

Las responsabilidades económicas son la base de la pirámide, el principio de una responsabilidad equitativa y justicia social. En los comienzos del establecimiento de la sociedad, las empresas se mantenían únicamente como una estructura económica. El intercambio de dinero por bienes y servicios fue el principal objetivo de una empresa, basando las ganancias en todos los demás atributos. Las leyes fueron implementadas para exigir responsabilidades justas y equitativas para todos los aspectos de un negocio. La importancia del individuo y de la sociedad reemplazó una perspectiva de lucro.

Las responsabilidades legales son el siguiente nivel de la pirámide. Aunque este aspecto legal está en un nivel por sí mismo, se une con las responsabilidades económicas. Las ganancias siguen siendo importantes, pero se establece una pauta legal para asegurar la equidad, manteniendo las ganancias. Las directrices legales establecen que las empresas están obligadas a cumplir con las leyes y regulaciones establecidas por el gobierno, manteniendo ganancias económicas rentables.

Las responsabilidades éticas consideran los estándares, expectativas y normas que son vistas como justas por todas las entidades implicadas, como la comunidad, consumidores, accionistas y empleados. Éstas son las obligaciones morales previamente acordadas del negocio.

Las responsabilidades filantrópicas son la punta de la pirámide. Éstas consideran las expectativas de los ciudadanos corporativos, fomentando la promoción de la preocupación y el bienestar de la comunidad. Estas no son acciones que son requeridas por la ley, sino más bien acciones para construir una comunidad segura. Aunque es deseada, la filantropía no se requiere y se considera menos importante que las expectativas económicas, legales y éticas.

De acuerdo con lo establecido por Guédez (2004), existen dos actitudes y dos responsabilidades típicas en el ser humano. Las actitudes son la proactividad o reactividad, mientras que las sensibilidades se relacionan con la disponibilidad inclusiva o excluyente. En esta perspectiva, las actitudes y sensibilidades se replantean, en la justa proporción correspondientes en las organizaciones y se ponen de manifiesto en las relaciones que asumen con las comunidades que sirven de escenario.

Al intentar analizar más explícitamente los conceptos señalados, se encontrará que las conductas proactivas asumen la tesis de que la ética consiste en hacer cosas buenas, mientras que las reactivas interpretan a la ética como no hacer cosas malas.

Desde estas acepciones, se asume uno de los aspectos más desafiantes para la conducta ética de la organización y las personas que la componen; en virtud de ello, todo lo ocurrido depende de la organización, pero todo lo que la organización hace ante lo que ocurre, sí depende de los individuos que la componen. Por ello, desde una visión ética, éste es el gran reto que una persona debe asumir tanto el sujeto como persona y la organización como ente estructurado y vinculado con una realidad social.

Analizando bajo la óptica de la actitud, el sujeto o la organización proactiva busca sumar, convertirse en un visionario de las realidades como contextos más amplios, debido a que es una actitud previsiva que estima las consecuencias y secuelas de cada decisión. En este sentido, la actitud del sujeto reactivos defensiva en virtud que busca protegerse y disimularse, siendo parcial porque sólo circunscribe sus respuestas a los estímulos recibidos, sus posiciones suelen ser triviales porque apunta hacia lo ordinario, lo común, lo conocido y con poco riesgo; en suma, es de acciones transformadas porque intenta arreglar una disconformidad antes de evitar el surgimiento futuro de nuevos problemas.

Por otra parte se tienen las sensibilidades inclusivas y excluyentes; la primera se caracteriza por ser abierta, flexible y plural; la segunda obedece a posiciones cerradas y herméticas, bajo propósitos de estabilizar los problemas a través de actitudes proteccionistas. Particularizando en el objeto de este trabajo sobre la perspectiva de la salud de los trabajadores como actitud proactiva y de sensibilidad inclusiva, se puede establecer que describe una disposición positiva hacia el

mejoramiento de las condiciones de trabajo de los individuos en la organización. Bajo esta óptica, se puede establecer otra jerarquización alternativa a la de *Carroll*, que se focaliza en el tema ético (no operacional), basada en la orientación de las prácticas responsables hacia el interior de la empresa o hacia fuera de la empresa.

Este primer contexto, el interno contempla la interacción de los recursos de la empresa en función de sus resultados. Para esto se consideran dos dimensiones: el cumplimiento del marco legal ya que es necesario reconocer que la empresa no puede ser responsable socialmente si no está cumpliendo, antes que nada, con el régimen legal ya que ésta es la base de cualquier acción de RSE y el fundamento para el desarrollo de cada país.

La segunda dimensión es el desarrollo humano. Los colaboradores son necesarios para el éxito de cualquier empresa, y en la medida en que estén más capacitados, más sanos, mejor tecnificados y con buenas condiciones laborales, la competitividad de la empresa será mayor logrando así maximizar la productividad y la sustentabilidad.

El contexto externo en donde se desarrollan las relaciones de la empresa hacia fuera, formando el vínculo empresa-sociedad. Dentro de este contexto se consideran tres dimensiones:

- En primer lugar, la proyección a la familia del trabajador, que son las personas más cercanas a la empresa, pero fuera de ella. Trabajar con las familias, induciendo una conducta segura y saludable es otra forma de fomentar el bienestar.
- En segundo lugar tenemos la proyección a la comunidad, la cual frecuentemente se basa en la articulación de alianzas con organizaciones públicas y privadas locales, con el propósito de integrar esfuerzos en la consecución de objetivos y metas comunes de carácter local y estructural que faciliten el desarrollo sostenible de la zona (autogestión, planes municipales priorizados, acciones estratégicas, visión a largo plazo y todo aquello en lo que la empresa tiene impacto en la comunidad incluyendo el medio ambiente). Concepto del buen vecino corporativo.

- Y en tercer lugar, la participación en el diseño y la ejecución de políticas de Estado es la participación del empresariado en la agenda social del país es prioritaria, toda vez que el desarrollo productivo de un país está estrechamente ligado al desarrollo de sus habitantes. Las prácticas de interacción con las decisiones gubernamentales y diseño e implementación.

Así mismo, es importante resaltar que las acciones externas, aunque son las más visibles, no hacen que la empresa sea responsable con la sociedad si no ha cumplido la RSE a lo interno. En estricto sentido ético no es legítimo que la organización se pretenda proyectar hacia fuera como una empresa responsable socialmente, si a lo interno no ha cumplido con las condiciones necesarias.

Salud laboral, Ergonomía y los sistemas socio-técnicos

Tomando en consideración los postulados de la Organización Internacional del Trabajo sobre el trabajo decente, se consideran sus pilares la creación de empleo, la garantía de los derechos en el trabajo, la afiliación a protección social (salud, pensión y riesgos laborales) y la promoción del diálogo social, con la igualdad de género como un objetivo transversal.

Bajo esta óptica, se evidencia que los aspectos relacionados con la preservación de los derechos de los trabajadores, y en especial la protección de su salud frente a los riesgos laborales es un elemento central del trabajo decente. Pero, ¿cuáles herramientas pueden aplicarse para poder gestionar efectivamente esta protección y estos derechos?

Una de las herramientas más poderosas e integrales que puede aplicar una organización para proteger la salud y fomentar el bienestar de sus trabajadores, es la ergonomía. Según la definición acuñada por el Instituto de Biomecánica de Valencia (2003)¹:

La ergonomía es una ciencia que estudia las habilidades y capacidades del ser humano, analizando aquellas características que afectan el diseño de bienes de consumo o de procesos de producción. Es una ciencia interdisciplinaria basada en la psicología, la fisiología, la biomecánica y la ingeniería, cuya meta es mejorar la eficiencia, seguridad y bienestar de los trabajadores, consumidores y usuarios. (p. 2)

¹ El Instituto de Biomecánica de Valencia (IBV) es un centro tecnológico fundado en 1976 concertado bajo el auspicio de la Universidad Politécnica de Valencia - España (UPV). Es uno de los más prestigiosos centros de investigación y desarrollo (I+D) en el ámbito de la ergonomía, la biomecánica y la ingeniería emocional.

Bajo esta premisa, la ergonomía propicia espacios adecuados para la aplicación de normas, el diseño de lugares de trabajo, mejoramiento de propuestas tecnológicas, así como un amplio campo para la construcción científico-académica; pero lo más importante, el entorno más propicio para la regulación de un espacio sociotécnico de la organización, que involucra al hombre y al trabajo, visto éste último como un hecho social, que por consiguiente tiene implicaciones éticas.

En este sentido, es importante establecer que derivado del griego *ergon* (trabajo) y *nomos* (reglas) por significar la ciencia del trabajo, la ergonomía es una disciplina orientada sobre un sistema, que se aplica hoy en día a todos los aspectos de la actividad humana en el trabajo. Los ergónomos practicantes deben tener una comprensión profunda de toda la disciplina, tomando en cuenta los factores físicos, cognitivos, sociales, organizacionales, factores del entorno, etc. Esos factores se agrupan bajo el criterio de un sujeto bio-psico-social, dando origen a tres enfoques de análisis²:

- *La ergonomía física* se interesa por las características anatómicas, antropométricas, fisiológicas y biomecánicas del hombre en su relación con la actividad física. Sus temas comprenden las posturas de trabajo, la manipulación de objetos, los movimientos repetitivos, los problemas músculo-esqueléticos, la disposición del puesto de trabajo, la seguridad y la salud.
- *La ergonomía cognitiva* se interesa por los procesos mentales, como la percepción, la memoria, el razonamiento y las respuestas motrices; en sus efectos sobre las interacciones entre las personas y los demás componentes de un sistema. Sus temas pertinentes comprenden la carga mental, la toma de decisiones, el resultado de la experiencia, la interacción hombre-máquina, la fiabilidad humana, el estrés profesional y la formación dentro de la concepción persona-sistema.
- *La ergonomía organizacional o macroergonomía*, se interesa por la optimización de los sistemas sociotécnicos, esto incluye su estructura organizacional, reglas y procesos. Los temas tratados comprenden la comunicación, gestión de los recursos del colectivo, concepción del trabajo, concepción de los horarios de trabajo, el trabajo en equipo,

² Este enfoque ha sido establecido por la International Ergonomics Association (IEA) 2002.

la concepción participativa, ergonomía comunitaria, el trabajo cooperativo, las nuevas formas de trabajo, la cultura organizacional, las organizaciones virtuales, el teletrabajo y la gestión por la calidad.

En ese sentido, el hecho de abordar elementos de análisis organizacional desde una perspectiva macroergonómica, permitiría a los grupos de interés tener herramientas con las cuales hacer prospectiva en los oferentes de sus capacidades humanas y así hacer compatible la relación hombre - sistema sociotécnico. A su vez permite mediante la actuación del trabajador, realizar los ajustes que posibilitan alertar y corregir aquellos factores incompatibles dentro del sistema y que deterioran el flujo de su energía, lo cual ocasiona el deterioro de la compatibilidad del hombre con el entorno, bien sea por incompatibilidades organizacionales, comunicacionales o normativas. Esta nueva dimensión de análisis, posibilita desde una visión integradora, convergente y en especial como paradigma emergente, no limita la agudeza científica para desentrañar la naturaleza de dicha actividad y poderla configurar como relación sistémica, apoyada por una interdisciplinaridad que se transforma en herramientas, permitiendo de esta manera la aprehensión mucho más aguda de los elementos que interactúan en los modelos sociotécnicos.

De acuerdo con lo establecido por *Quéinnec* (2001), la ergonomía por su interdisciplinaridad es una de las ciencias con mayor aptitud de visión, flexibilización y interdisciplinariedad, la cual viene dada por el entorno, de manera que se pudiera inferir más no deducir que es a través del estudio de la actividad de hombres y/o mujeres en situación de trabajo y en interacción con la organización del trabajo, que se podrá realizar una verdadera actividad preventiva en cualquier actividad laboral.

Por tal razón, se estaría colocando en el umbral de la responsabilidad social a la cual está atada la ergonomía, desde el punto de vista de su objeto central de estudio, que es lo humano, de donde le deviene la inherencia de la justificación ética.

No obstante, es en este punto donde la ética empresarial y la ergonomía se reencuentran en la gestión organizacional. Es por ello que un trabajo bien organizado y concebido es beneficioso para la salud individual y colectiva en los lugares de trabajo y por ende de la organización. Asimismo, para prevenir los padecimientos, las enfermedades y los accidentes en el trabajo, es necesario que éste sea sano (los puestos de trabajo “enfermos” acaban por enfermar a los trabajadores que los

ocupan). Esta última consideración orienta entonces al gerente ético y con responsabilidad social a abordar la salud como una construcción individual y colectiva, bajo una concepción interdisciplinaria, con actitud proactiva y sensibilidad inclusiva de la actividad.

Por ello, se establece que la protección de la salud de los trabajadores es una herramienta para el ejercicio de la responsabilidad social y la sustentabilidad de la organización en la empresa moderna, con visión humana inclusiva y proactiva. De la Cuesta (2002), puntualiza que:

La situación empresarial conforme con políticas de responsabilidad social requiere de la creación de un ambiente justo y equitativo en el lugar de trabajo, a través del involucramiento de empleados como recursos clave, la creación y el cumplimiento de políticas de recursos humanos, la implementación de condiciones saludables en el lugar de trabajo, la seguridad de los empleados y la documentación de sus procesos de gestión. (p. 18)

Con este planteamiento, se concede relevancia a la salud y seguridad de los trabajadores como un elemento estratégico del negocio, como un pilar de sustentabilidad humana de la organización, como un derecho del trabajador, y como un deber del empleador en la creación de empleos decentes.

Discusión final

Desde los diferentes puntos de vista analizados, los autores coinciden en que el ejercicio de la responsabilidad social empresarial debe partir desde lo interno de la organización, para luego expandirse hacia lo externo, tanto por justificaciones de carácter ético, como por causales operativos en el largo plazo. Ortega y Gaset (1965) en su brillante Meditación de la Técnica, debatía sobre la sostenibilidad de lo correcto, y sobre las relaciones de reciprocidad que lo correcto tenía sobre lo viable, como una carretera de dos vías. Algo que éticamente sea correcto, pero que no pueda sostenerse en el tiempo, se va convirtiendo en una entelequia. Por el contrario, son los comportamientos basados en la ética y que impulsan el éxito de las actividades, los que crean una retroalimentación virtuosa que se vuelve una buena práctica y un elemento de valor organizacional (Callejas, 2005).

Uno de los principales elementos básicos de la RSE (pre requisito para cualquier otra acción) es la conservación y fomento de la salud de los trabajadores; que pasa por la prevención del daño y llega a la búsqueda del bienestar integral de los colaboradores. Delgado de Smith (2001:91) diserta sobre la importancia del bienestar social en la concepción de las organizaciones modernas estos aspectos para asegurar las sostenibilidad: “Con la muerte del Fordismo, feneció también el concepto de Relaciones Industriales, para dar origen a nuevas concepciones que centran su interés en el bienestar social y la recuperación del individuo en su esplendor”.

La Salud Ocupacional es una multidisciplina que amplía la visión del gerente y la organización a posturas más flexibles a través de la praxis de la interdisciplinariedad de sus abordajes, lo que la sitúa como una ciencia postmoderna que está unida a la responsabilidad social por su objeto y centro de estudio: hombre – trabajo – salud - tecnología.

Por ello, la ejecución de intervenciones dentro de la organización evidencia un reencuentro entre la ética gerencial y el bienestar laboral para una mejor gestión organizacional. Tal como afirma Carrasquero (2015) esta visión es coherentemente preventiva y positivista. Por ello, el gerente ético y sensible de la responsabilidad social considera la salud laboral como una construcción individual y colectiva, proactiva e inclusiva y que da sustentabilidad a la organización y la vida útil laboral de los individuos que la conforman, dotando al ejercicio de la responsabilidad social de un carácter eminentemente antropocéntrico, uniendo sinérgicamente lo necesario con lo conveniente.

El conjunto tripartito Gobierno, Trabajadores y Empresarios, y en un entorno ampliado, las universidades, las comunidades organizadas, las aseguradoras y demás *stakeholders* deben alinearse en un abordaje ético de la situación, anteponiendo el logro de resultados mensurables en términos de bienestar y sustentabilidad, al mero cumplimiento de las regulaciones, y muy por encima de consideraciones de imagen, propagandísticas o de políticas corporativas obligantes. Una profunda y estratégica comprensión del tema de la salud de los trabajadores comporta una motivación intrínseca por parte de los actores involucrados, y brinda los resultados más positivos y consistentes.

Referencias bibliográficas

CALLEJAS, Manuel (2005). Un nuevo valor añadido para las empresas. La responsabilidad social corporativa. Artículo visible en: www.sector3.net/portall/nuevovalor/añadido.asp [revisado el 08/10/2021]

CARROLL, John; DAVIES, Peter, y RICHMAN, Barry (1999). The American Heritage Word Frequency Book. Houghton Mifflin, New York.

CARRASQUERO, Ender. y SEIJÓ, Carlos (2009). La ergonomía organizacional: Un compromiso dentro de los objetivos de la organización. Clío América, Universidad de Magdalena. Año 3 No. 6, p.p.183 – 192.

COVEY, Stephen. (1989). The 7 Habits of Highly Effective People. Marriott School of Management. Provo, Utah.

DE LA CUESTA, Martha (2004). Una aproximación hacia la responsabilidad social empresarial. Editorial UNED. Madrid.

DELGADO DE SMITH, Yamile (2001). El Trabajo: pasado y presente. Revista Faces, (12), p.p. 89 – 98 Artículo visible en: <https://www.researchgate.net/publication/241181244> [Revisado 20/04/2022]

GUEDEZ, Víctor. (2004). Ética y práctica de la responsabilidad social empresarial. Editorial. Planeta.Barcelona.

IEA (2000). Concepts and Definitions on Ergonomics. International Ergonomics Association. Páginaweb. Visible en: www.iea.cc [Revisado el día 05/10/2018]

IBV (2014). Cuadernos de Biomecánica. Ediciones Universidad Politécnica de Valencia Volumen III,2014. Valencia, España.

ISO (2010). Descubriendo ISO 26000. Documento web visible en: www.iso.org/iso/discovering_iso_26000-es.pdf [Revisado el día 16/04/2022]

ORTEGA Y GASSET, José (1965). Meditación de la técnica. Ediciones de la revista de Occidente. Colección Austral. Madrid.

PORTER, Michael (2006). *Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility*. Harvard Business School Magazine, p.p.: 17-28, 10. Cambridge, Massachusetts.

PORTER, Michael y KRAMER, Mark (2011). *Creating Shared Value*. Harvard Business Report. Issued Jan-Feb 2011. Cambridge, Massachusetts.

QUEINNEC, Ivon y TEIGER, Catherine (2001). *Trabajo por turnos y salud*. Grupo editorial Lumen. Buenos Aires.

TRABAJO DOCENTE.

MIRADA HACIA INTERNACIONALIZACIÓN DE EDUCACIÓN SUPERIOR

María Waleska Franquiz-Rodríguez
ORCID: 0000-0002-6204-8996
wfranqui@uc.edu.ve
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

La internacionalización es hoy (2022) uno de los temas más demandantes en bibliografía especializada en educación superior. Este trabajo tiene el objetivo de promover el uso pedagógico de herramientas tecnológicas en el trabajo docente en educación superior. La metódica responde a revisión descriptiva de algunos portales oficiales de organismos internacionales, y autores; con los siguientes propósitos: en primer lugar, ubicar la mirada en las expectativas tecnológicas para el Trabajo Docente, en segundo lugar, contextualizar las TIC's en Educación Superior, y en tercer lugar abordaremos las expectativas en Internacionalización de la Educación Superior. Se destacan conclusiones que visibilizan contribuciones al respecto.

Palabras clave: internacionalización educativa, educación superior, trabajo docente, TIC'S

Recibido: 09/02/2022 Aceptado: 12/05/2022

TEACHING WORK.

LOOK TOWARDS INTERNATIONALIZATION OF HIGHER EDUCATION

María Waleska Franquiz-Rodríguez
ORCID: 0000-0002-6204-8996
wfranqui@uc.edu.ve
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

Internationalization is today (2022) one of the most demanding topics in specialized bibliography in higher education. This work has the objective of promoting the pedagogical use of technological tools in teaching work in higher education. The methodology responds to a descriptive review of some official portals of international organizations, and authors; with the following purposes: firstly, to place the gaze on the technological expectations for Teaching Work, secondly, to contextualize ICTs in Higher Education, and thirdly, we will address the expectations in Internationalization of Higher Education. Conclusions that make visible contributions in this regard are highlighted.

Keywords: educational internationalization, higher education, teaching work, TIC'S

Received: 09/02/2022 Accepted: 12/05/2022

Introducción

La formación de docentes, ha sido y es un reto permanente en las Instituciones de Educación Superior. En ese escenario, es importante profundizar en cuáles deben ser las herramientas tecnológicas que hoy (2022) exige el mundo académico para adecuarse a la enseñanza, y cómo ello repercute en la Internacionalización de la Educación Superior.

Por su parte, la Educación superior materializa su accionar en las aulas de clases (presenciales o virtuales) a través del proceso de enseñanza-aprendizaje, entendida esta como las actividades que desarrollan los docentes en un proceso de trabajo continuo procurando que el estudiantado se apropie del conocimiento impartido, y logre crear nuevo conocimiento con lo aprendido, reflexionando constante y críticamente sobre la realidad expuesta. Dado que los docentes trabajan o realizan sus funciones con personas, su relación está basada en relaciones sociales que demanda mucho en lo afectivo y cognitivo, configurando un quehacer universitario marcado por estrategias de interacción.

La actual pandemia COVID-19 sigue siendo punto de inflexión con efectos significativos para el futuro de la internacionalización; convirtiéndose en una oportunidad para re-examinar sus valores, objetivos, estrategias y prioridades. Necesitamos cohesionar la conectividad entre investigación, docencia y aprendizaje. Cabe la necesidad de preguntar: ¿Cuáles serán los recursos tecnológicos para fortalecer el trabajo docente en la Educación Superior?

Para lograr responder estas preguntas es necesario reconocer que es inevitable estar alfabetizado informacionalmente, lo cual aportaría mejor desempeño laboral educativo a instancias de educación superior.

1. Expectativas tecnológicas para el Trabajo Docente

La educación del siglo XXI requiere mayor flexibilización, individualizada y general, de manera que facilite el desarrollo de competencias en los estudiantes y los docentes, que puedan formar comunidades de aprendizaje virtual; para buscar, seleccionar, comunicar con pensamiento crítico y construir conocimiento de manera colaborativa.

Podemos definir el trabajo docente como una labor que trae consigo una serie de características que pueden parecer simples para la mayoría de nosotros: planear clases, diseñar estrategias de aprendizaje, conocer y utilizar múltiples herramientas y materiales, adaptar los contenidos al contexto, hacer seguimiento continuo y personalizado de cada alumno y, constantemente, estar en formación para transformar y mejorar sus prácticas profesionales.

Por consiguiente, la crisis sanitaria mundial (Pandemia) que estamos atravesando, nos ha llevado a asumir en los distintos niveles de la educación un contexto digital, con el que no estábamos acostumbrados. Se puede llegar a pensar, y hasta especular, que cambiar de una educación presencial a una educación virtual puede optimizar los indicadores de calidad y cobertura educativa del país; sin embargo, el reto de la virtualidad será reducir la brecha digital, y ajustarse al empleo de plataformas de aprendizaje en todos los niveles educativos. Reconociendo que es responsabilidad del Estado, y de las instituciones educativas, conducir la transformación necesaria, adecuando y mejorando la conectividad (internet), además, proporcionando tecnologías e instrumentos digitales.

En concordancia con los sistemas de aprendizaje de calidad, la OIT (2017) contribuyó con la publicación de un manual de herramientas para los aprendizajes de calidad, y con ello lograr equiparar las competencias que requiere el mercado laboral con las competencias adquiridas en los sistemas de educación y formación. Asimismo, se requiere también un esfuerzo colectivo por parte de los gobiernos y sus diversos organismos, los interlocutores sociales — asociaciones de empleadores y sindicatos— así como los proveedores de formación. La OIT promueve los aprendizajes de calidad como prioridad absoluta.

Es importante reconocer que la educación online implica el compromiso total del docente, a través del conocimiento y empleo de los recursos digitales que describiremos a continuación: Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC), las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC), y las Tecnologías para el Empoderamiento y la Participación (TEP), estas se relacionan directamente debido a que se pueden asociar

como tecnologías interdependientes e independientes, específicamente porque se refieren tanto a la tecnología, como al conocimiento y al aprendizaje sin importar que cada una de ellas aporte conceptos diferentes.

Cabe señalar, que la Tecnología de la Información y la Comunicación (TIC), son recursos, instrumentos y programas, para los cuales se requiere dominio por parte de quien las aporta, ya que se utilizan para procesar, administrar y compartir la información mediante diversos soportes tecnológicos. Las Tecnologías del Aprendizaje y del Conocimiento (TAC), por su parte, conforman una relación entre la tecnología y el conocimiento adquirido a través de ella, porque el conocimiento se desarrolla por el uso de las TIC's.

Por otra parte, existen diferencias evidentes como que las TIC sirven para usos didácticos que se tienen en el aprendizaje y la docencia, en el caso de esta, mientras que las TAC van más allá de aprender a usar la tecnología y explorar herramientas tecnológicas al servicio del aprendizaje y la adquisición de conocimiento conocido ahora como informática pedagógica. Pero esto, ya es arista de otra investigación, que bien vale la pena dejar en la palestra.

Es por ello, que la formación incesante de los docentes resulta primordial. Conocer las temáticas y habilidades que se requieren hoy (2022) coadyuvará a apropiarse del desafío de enseñar en un mundo global y digital, y nos lleva a dos grandes interrogantes: ¿Cuáles temáticas deben dominar los docentes para afrontar los cambios a nivel de educación superior? ¿Cuáles competencias deben adquirir?

La internacionalización de la educación superior es muy antigua, y a la vez es muy moderna, en tanto la emergencia de un conocimiento sin fronteras y de la sociedad de la información, en un mundo cada vez más globalizado. Por ello, puede ser considerada como fortalezas con las que la universidad (estudiantes, profesores, administrativos y obreros) enfrenta los requerimientos de la sociedad global y del conocimiento contemporáneo, con la finalidad de mejorar la calidad y atractividad de los sistemas de educación, para enriquecer el posicionamiento y competitividad internacionales.

Apoyamos la definición que ha venido sustentando Jane Knight (1994), quien define la internacionalización de la educación superior: “un proceso que incorpora una dimensión internacional dentro de las funciones sustantivas de enseñanza/aprendizaje, investigación y servicio en las universidades o colleges”. Todo ello, con miras de institucionalizar y fortalecer la gestión de la internacionalización dentro de la gestión universitaria.

Consideramos también, que este proceso tiene características que le permiten tener como uno de sus rasgos el carácter progresivo, y su marco de valores está integrado por tres dimensiones: la intercultural, la internacional y la global. Cabe resaltar que, la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el siglo XXI, UNESCO (2019) destacó la Internacionalización de la Educación Superior como un componente clave de su pertinencia en la sociedad actual, subrayando que se requiere, a la vez, más internacionalización y más contextualización.

Además de la Declaración Mundial sobre la Educación Superior para el Siglo XXI (2019), hay otro documento importante sobre la Internacionalización de la Educación Superior, y es la Declaración que adoptó la Red de Asociaciones de Educación Internacional (NIEA) (2020), que tiene como propósito principal: "avanzar en la educación superior internacional para mejorar la calidad de la educación superior y de la investigación". Para ello, convoca a las Instituciones de Educación Superior para: Promover y participar en la colaboración intersectorial, mejorar el desarrollo y la difusión del conocimiento, Aumentar la diversidad y eliminar la discriminación, además de hacer un Compromiso Institucional con la sociedad.

Es muy fácil poder confundir globalización con internacionalización. Para ello es necesario reconocer que la globalización es el flujo de tecnologías, de economía, conocimiento, etc., a través de las fronteras, y que la Internacionalización de la Educación Superior es una de las maneras de responder a los impactos de la globalización, con pleno respeto a la identidad nacional.

Ahora bien, tomando de referente a Gacel-Ávila (2021), creemos que es apropiado expresar que el marco de referencia conceptual de la educación internacional sea la teoría sistémica

(las dinámicas, restricciones y condiciones de un sistema, así como de propósitos, medidas, métodos, herramientas, etc.) que puedan ser entendidos y aplicados a los sistemas de la sociedad mundial y de las relaciones internacionales.

Ahora bien, la sociedad actual (2022) suele denominarse sociedad de la información, o sociedad del conocimiento; sin embargo, escogimos inclinar la balanza hacia quienes prefieren llamarla sociedad del aprendizaje, por el papel clave que los paradigmas del aprendizaje permanente y del aprender a aprender están llamados a desempeñar como respuestas pedagógicas adecuadas a las características principales del conocimiento contemporáneo.

En congruencia con estas tendencias, es importante resaltar la necesidad de cambios en los programas de actualización, superación académica y reconversión del personal docente, de investigación y actividades de extensión, acompañados de los estímulos apropiados; contenida la promoción de una mayor vinculación de la Universidad con el Estado, y con todos los sectores de la sociedad, y la incorporación de las llamadas nuevas culturas.

Apoyamos la propuesta de Hernández, Prada, y Espinel (2022), quienes refieren que la educación necesita adecuarse a la actualidad, a través de la formación docente para el uso apropiado de las herramientas tecnológicas, y además teniendo que enfrentar el desafío de una educación cada vez más diversa y multicultural. Por consiguiente, la llamada cultura digital es la que presiona constantemente a redefinir y reinventar el proceso educativo integralmente.

Las universidades, internamente se organizan estructuralmente subdivididas por áreas del conocimiento, es por esto que cada vez más se evidencia la necesidad de abordar ciertas temáticas que son interdisciplinarias y requieren de una mirada conjunta:

Educación Computacional,
Educación para la Ciudadanía Global,
Educación Inclusiva,

Educación en Tecnologías Emergentes

Este listado da cuenta de las principales preocupaciones de la agenda educativa actual, promovidas desde la UNESCO para un sistema de educación inclusivo y de alta calidad. Se trata de áreas claves que todo educador debe conocer porque forman parte de su realidad cotidiana y problemática de las aulas.

Los futuros de la educación tienen como objetivo repensar la Educación, y dar forma al futuro. La iniciativa está catalizando un debate mundial sobre cómo hay que replantear el conocimiento, la educación y el aprendizaje en un mundo de creciente complejidad, incertidumbre y precariedad.

Por su parte, Pedró, F. (2021) alertó que la ausencia de la educación superior en los debates de la agenda educativa internacional puede velar la importancia relativa que tiene el sector en la ayuda internacional para el desarrollo, y dejar de reflejar las prioridades políticas de los países en desarrollo.

Por su parte, el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) (2021), presentó un informe detallado, el cual es resultado de un proceso colectivo y creativo de debates en torno al papel de la educación superior a nivel mundial. En ese informe se plantearon interrogantes como: **¿cómo le gustaría que fuera la educación superior en 2050? Y ¿cómo podría contribuir la educación superior a un mejor futuro para todos en 2050?**

Este informe, destaca cuatro mensajes clave para la educación superior de cara al 2050:

1. **Asumir una responsabilidad activa en el desarrollo del potencial de la humanidad;**
2. **Promover el bienestar y la sostenibilidad**, orientados hacia la justicia, la solidaridad y los derechos humanos;

3. **Nutrirse de la interculturalidad epistémica y la diversidad**, respetando las culturas y las identidades, y creando espacios para el diálogo;
4. Por último, **crear y mantener la interconexión**, forjando colaboraciones entre comunidades locales y globales, y vinculando la educación superior con otros niveles de educación, incluido el aprendizaje no formal e informal.

Para contribuir en las mejoras del Trabajo Docente, se deben conocer algunas competencias y habilidades a desarrollar:

- Habilitar a los académicos participantes, sin distingo de género, en las competencias didácticas asociadas a la producción y uso de herramientas computacionales y tecnologías de información y comunicación, TIC'S.
- Aplicación de didácticas en torno a las Políticas de Inclusión y Equidad Estudiantil teniendo en cuenta la equidad, la participación y la generación de redes contributivas en el contexto de una vida universitaria.
- Aplicación de metodologías basados en la promoción y generación de espacios educativos y laborales basados en el respeto y promoción de los derechos de todas (os) las (os) integrantes de la Comunidad Universitaria.
- Retroalimentar los procesos docentes de enseñanza y aprendizaje aplicados a contextos virtuales con estudiantes.

En resumidas cuentas, las TIC pueden aportar beneficios para el acceso universal a la educación, el desempeño de la enseñanza y el aprendizaje de calidad, la formación competente de docentes, impulsando cambios en muchos aspectos del sistema educativo en el cual se requieren mejor comunicación entre pares, para lograr realizar trabajos colaborativos, suprimiendo las brechas de distancia física y de ubicación geográfica; puesto que son recursos muy valiosos que permitirán a los docentes desarrollar sus funciones con mayor y mejor eficiencia.

Los docentes a nivel de educación terciaria deben actualizar y reforzar permanentemente sus conocimientos y destrezas para adecuarse a los retos que exigen los avances tecnológicos

para alcanzar habilidades tales como: inteligencia emocional, solidaridad, creatividad, pensamiento crítico, adaptabilidad, resiliencia, aprender a aprender, empatía, perseverancia.

Retos tecnológicos para el Trabajo Docente

Los retos a los que se enfrentan los docentes en la actualidad (2022) son de diversa índole, esto significa que no solo se enmarcan en el plano tecnológico y digital, sino también el comprender el modo de aprendizaje de todo el estudiantado de manera individual, para lo cual debe adaptar los diferentes materiales, recursos y metodologías a impartir en las clases, además de seguir formándose de manera continua para no quedarse desactualizados, y autoevaluarse como

Es de hacer notar, que los estándares de aprendizaje son ahora más altos y la población necesita de una mejor Formación, con intención de mejorar las diferentes habilidades, y destrezas. Es por esto que la Educación en general, y los docentes en particular, realzan su relevancia en estos años recientes. En consecuencia, se les exige mucho más a los docentes, porque ya no se trata simplemente de transmitir información, como se ha venido haciendo en los enfoques más tradicionales, sino de un proceso de capacitación del estudiantado que les brinde una formación integral.

2. Las TIC en Educación Superior

En las últimas décadas, se ha acelerado exponencialmente el desarrollo tecnológico en el ámbito educativo, para apoyar la labor de los docentes en su trabajo, con la nueva realidad mundial que vivimos. La crisis de la pandemia ha enfatizado la importancia de la tecnología en la práctica docente, tanto para la enseñanza a distancia como presencial. Dentro y fuera del contexto de la pandemia, la tecnología contribuye a las funciones docentes más básicas, como puede ser la comunicación efectiva entre el docente y sus estudiantes, la evaluación de aprendizajes en tiempo real y la toma de decisiones pedagógicas informadas, o el intercambio de mejores prácticas y la colaboración entre docentes fuera del ámbito escolar.

Sin embargo, esta nueva realidad virtual ha revelado importantes retos para la implementación efectiva de tecnologías educativas que apoyen a los docentes, incluyendo brechas en las habilidades digitales de los docentes, y en la efectividad y viabilidad de las herramientas tecnológicas disponibles. Muchos de ellos se vieron forzados a autoformarse en el uso de distintas plataformas y herramientas de enseñanza virtuales y a adaptarse a una nueva modalidad de Trabajo.

La universidad tiene retos propios, como la calidad del egresado, el desempeño docente, el desarrollo de la investigación y la extensión, pilares fundamentales. Sin profundizar en el tema, a nivel continental podemos detenernos en las siguientes apreciaciones.

En países del continente asiático, denotamos lo siguiente en Japón y China:

Japón

La revolución tecnológica de las comunicaciones intensificó el avance de la globalización a partir de la década de los 90. Por ello, hoy en día (2022) los sistemas de educación superior se encuentran integrados en una red de escala mundial. Hay mayor movilidad de estudiantes y académicos y las investigaciones también están hoy en día al alcance del internet.

Amano (2014) evidenció, en el caso japonés, que no ha sido sólo la globalización la que ha traído desafíos al sistema de educación universitario, sino que se han identificado otros tres factores de cambio: la demografía, el estancamiento económico y los cambios en la política gubernamental.

China

A escala internacional, el brote de Covid-19 iniciado en Wuhan ciudad ubicada en el centro de China a fines del año 2019 y su propagación en todo el mundo, ha ocasionado impactos negativos en distintos sectores, entre los más afectados salud, educación y economía. En este panorama, las instituciones académicas se vieron obligadas a cancelar por completo la

enseñanza presencial, incluyendo reuniones académicas, seminarios, uso de laboratorios y otras experiencias formativas, para mitigar el riesgo que representa el contagio.

En tal sentido, Crawford (2020) afirma que se ha incrementado la utilización de herramientas en línea, para facilitar la enseñanza a distancia; los docentes han tenido que adaptarse al cambio abrupto en la aplicación de nuevas estrategias de educación a distancia, capacitándose en la digitalización de sus actividades y realizando esfuerzos para concretizar en proceso de enseñanza aprendizaje, mediante el desarrollo de competencias en el uso de plataformas digitales como: Blackboard, Classroom, Google Meet,, Microsoft Teams, Zoom con la finalidad de poder brindar continuidad a sus labores académicas.

En el espacio europeo, ubicamos nuestra pesquisa en Alemania, Inglaterra, España

Alemania

En Alemania existe una forma especial de aprender una profesión: la formación dual. La formación dual alemana se basa eminentemente en el trabajo práctico. El trabajo docente se fusiona con la enseñanza al discente, cuando el profesorado transmite conocimientos teóricos y el estudiante aplica en la empresa los conocimientos aprendidos.

En opinión de Artiles (2019), la formación profesional dual es uno de los modelos de formación en alternancia más efectivos y modernos del mundo. Alemania dispone de una avanzada y compleja estructura para suscitar el avance científico y la innovación tecnológica. En dicha estructura se cuentan cerca de 100 centros de investigación, no integrados a las instituciones de enseñanza superior. Estos centros dependen, en el plano administrativo, de tres grandes agrupaciones científicas para el trabajo inter o multidisciplinario.

Cabe resaltar que la Sociedad Max Planck para el Desarrollo de las Ciencias, agrupa noventa centros e institutos especializados en todas las disciplinas, que están vinculados a las estructuras universitarias.

Inglaterra

La transformación del sistema educativo a la que se enfrenta Inglaterra desde los años 80 del pasado siglo, entiende las políticas de profesorado como elemento esencial para el éxito de las reformas educativas que se están implantando (Egido, 2016). Uno de los puntos clave de estas políticas intenta responder a la preocupación constante por la escasez de profesores.

Pueden diferenciarse dos grandes grupos, dependiendo de la institución donde tienen lugar. Por un lado, se encuentran los programas de formación de docentes que se desarrollan en la universidad (University-Led Training): estudios de formación de profesorado en universidades y formación docente de postgrado.

España

En España, los hallazgos en el trabajo docente en educación universitaria, demuestran que el impacto específico de la imprevista “Enseñanza Remota de Emergencia” (ERT) fue positivo en el aumento del dominio de aprendizaje, mejorado por el uso de la tecnología, según nos evidencian (Albó et al., 2020). Con base a ello, y a partir de las experiencias y lecciones aprendidas, cada universidad española determinó una modalidad de impartición docente excepcional, con diferentes niveles de apropiación tecnológica.

Ahora bien, la referencia en América nos lleva a la mención de, en primer término, los países de Estados Unidos de Norteamérica (EE.UU.), Canadá y México.

De esta manera, ofrecemos la información recabada al evidenciar nuestro abordaje con los Estados Unidos de Norteamérica, posteriormente Canadá y finalmente, México.

Estados Unidos de Norteamérica

La teoría de la educación ofrece algunas primeras sugerencias para posibles tareas del profesorado universitario. Es por ello que Ericsson et al. (2018), distinguen a los expertos por su desempeño reproducible superior en tareas relevantes en un dominio. Siguiendo la definición de experiencia de Ericsson et al. (2018), la experiencia docente está determinada por la forma en que los docentes llevan a cabo las tareas en su dominio. Por lo tanto, es

necesaria una visión general de las tareas relevantes de los docentes universitarios para obtener una mayor comprensión de lo que constituye experiencia docente en educación superior.

Canadá

Las instituciones de educación superior canadienses se encuentran entre las mejor posicionadas. Si bien cada provincia establece sus propias políticas para el ingreso a la formación de docentes, en general se considera que la enseñanza es un trabajo de alto nivel y bien remunerado. La Universidad de Toronto ha demostrado ser una de las mejores universidades de tecnología de la información en la universidad de Canadá, ya que presta atención a las TIC. Cuenta con 11 áreas de estudio de las TIC para los niveles de pregrado y doctorado.

El fenómeno de la globalización ha impactado fuertemente a la educación, pues en la sociedad del conocimiento es necesario educar para tener la capacidad de adecuarse a los contextos cambiantes. Canadá ha considerado que la movilidad estudiantil, así como la de los científicos y del profesorado, es un requisito para mantener con vitalidad sus sistemas educativos, puesto que permite que la comunidad académica conozca otras experiencias y establezca vínculos de colaboración en otros países que, en el futuro, tal vez deriven en lazos profesionales y económicos.

Saba (2021) evidenció el conocimiento de las tecnologías de la información y el estar bien equipados para trabajar de forma remota son factores importantes que favorecen una mejor productividad, por consiguiente, el conocimiento tecnológico es un factor determinante para realizar teletrabajo.

México

Especificamos que, en México se establece claramente un impacto positivo el incluir las TIC en las formas de enseñar, en el aprendizaje. Al utilizar las TIC, con todo su potencial, se

multiplican los medios para informar, aprovechando las competencias esenciales (Habilidades y actitudes) que permiten a las personas interactuar con los medios de comunicación y otros proveedores de información de manera eficaz, permitiendo así el desarrollo del pensamiento crítico, y las aptitudes para el aprendizaje a lo largo de la vida. Sin embargo, Imbernón (citado por Jiménez Puello, 2015) señala que: “No se puede mejorar la calidad de la enseñanza y aprendizaje sin asegurar una buena formación y actualización permanente de los docentes”, esta apreciación es relevante para la investigación desarrollada pues el eje central de la misma es el diseño y ejecución de un programa de formación orientado a los docentes para el empleo didáctico y pedagógico de las TIC tendiente a reducir la brecha digital cognitiva.

Continuamos con el cuerpo de apreciaciones, con mención de la situación observada en el cono Sur, señalando a Brasil, Chile y Argentina.

Brasil

En Brasil el desarrollo de la formación y la carrera docentes se reglamenta por la Ley de Directrices y Bases de la Educación Nacional (LDBEN) (Congresso Nacional, 1996), así como por las Directrices Curriculares nacionales para la formación inicial en el nivel superior y para la formación continua (MEC, 2015).

Las condiciones sociohistóricas nacionales han propiciado diferencias importantes en cuanto a situar al docente como un “motor” de cambio social, y por ello con la exigencia de reunir un perfil formativo al mismo nivel de otros profesionales de nivel superior

Cabe señalar también que el sistema educativo brasileño se ha destacado por la multiplicidad de sus componentes, condición debida, en primer lugar, a la diversificación y heterogeneidad de los profesionales que intervienen en este ámbito, incluyendo docentes, supervisores, directores, orientadores, planificadores y administradores. En segundo lugar y dada la organización geopolítica del territorio brasileño, dicha multiplicidad ha sido el resultado de una trayectoria de larga data en cuanto a que la elaboración de los planes de formación y

carrera docentes ha estado a cargo de las diferentes instancias organizativas y de gobierno, esto es, de municipios, estados y por supuesto de la administración federal desde las etapas posteriores al movimiento de independencia de la corona portuguesa del primer cuarto del siglo xix, observando como rasgos notables irregularidades legislativas, heterogeneidad de programas de capacitación docente y escasa actualización de contenidos curriculares.

Chile

A nivel individual el desempeño de los docentes está vinculado a un Sistema Nacional de Evaluación que deriva en consecuencias referidas a incentivos —bonificaciones individuales y acceso a instancias de perfeccionamiento— y sanciones —posibilidades de despido luego de dos evaluaciones continuadas en nivel *insuficiente*, categoría de más bajo desempeño.

Esta evaluación se basa en cuatro instrumentos que miden el ajuste a estándares o indicadores de desempeño contenidos en el MBE, que incluyen la irrestricta aplicación de las bases curriculares y de las prácticas pedagógicas pre-establecidas (Taut & Sun, 2014). En la Ley de Desarrollo Profesional Docente se visualiza como un dispositivo gerencialista (Ávalos, 2017; Ruffinelli, 2016) que externaliza la categorización de “buenos” y “malos” educadores mediante el juicio de evaluadores externos con base en un sistema uniforme de estándares.

Argentina

Las universidades nacionales argentinas, en pleno ejercicio de su autonomía, iniciaron una tarea sin precedentes de colaboración para adaptar sus políticas de internacionalización y este progreso se puede apreciar en las buenas prácticas de internacionalización del currículo en sus universidades argentinas, trabajo expuesto por Beneitone (2022) en la Red de Cooperación Internacional de las Universidades Nacionales (REDCIUN). El proyecto promueve instancias de aprendizaje colaborativo internacional online, como medio para el fortalecimiento de la internacionalización en casa. Ello se basa en la convicción de que la citada modalidad democratiza la experiencia de aprendizaje internacional e intercultural y que puede llevarse adelante en cursos presenciales, virtuales o híbridos.

Además de estas apreciaciones y en el mismo Cono Sur, no dejamos de mencionar el caso particular de la **República Bolivariana de Venezuela**, en la cual el docente es cautivado por su quehacer universitario, mayoritariamente dispuesto a ayudar al otro, desde las perspectivas cognitivas, laboral, espiritual, emocional, y es a través del ejemplo, que contribuye con la formación de estudiantes.

El trabajo docente es de gran responsabilidad y trascendencia, sin embargo, existe un quehacer científico que respalda ese trabajo pedagógico y cada vez incrementa el conjunto de teorías, métodos y tecnologías al servicio de la educación. Para ello se requiere un profesional más competente y calificado. Siempre se ha planteado la importancia del conocimiento y dominio del contenido de la asignatura que el docente va a enseñar; una buena preparación garantiza el desenvolvimiento en el aula y la capacidad de orientar a los estudiantes a vencer las dificultades que suelen presentarse y afectar el rendimiento académico e interferir en la realización de planes y metas.

Para ello, es necesario que el alumno sea apoyado y guiado por el profesor. Para que sea capaz de aprender a aprender y así poder acceder a la información, comprenderla, ser una persona crítica, resaltar las ideas fundamentales, y tener una visión de la misma, esto se conoce como Alfabetización Informacional.

En la triada TIC's, podemos reconocer la Tecnología con altos índices desfavorables, mientras que, en Información y Comunicación, se le adjudica a la Comunicación un punto favorable, ya que hoy (2022) es más eficiente y eficaz comunicarnos a través de teléfonos celulares inteligentes, que permiten una comunicación mucho más rápida, y enriquecida. Ejemplo de ello, es a través de la telefonía móvil, concretamente nos referimos a la transmisión de mensajes, imágenes, vídeos y todo tipo de documentos. Visionamos que en tiempo prudencial se puedan subsanar las debilidades tecnológicas apremiantes, que al principio mencionamos.

Muñoz (2020), evidencia en su estudio, que la Educación en línea actualmente está llena de obstáculos y desafíos en muchos países, especialmente en Venezuela. A pesar de cierta

flexibilidad y la única alternativa en este momento, continuarla sin el desarrollo de las infraestructuras de recursos físicos y humanos puede resultar ineficaz. Los problemas de conexión a la red, la posibilidad de acceso a Internet y las fallas eléctricas se han convertido en los principales retos.

Ahora bien, no es un hallazgo expresar que atravesamos una profunda crisis en la educación universitaria venezolana, y sus negativas consecuencias tendrán amplia repercusión sobre el progreso y el desarrollo productivo del país, en el futuro. Esto nos lleva a visionar retos tecnológicos que debes superar. Tales como:

En primera instancia, las transformaciones que sufren las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). En aportes realizados por (Area, 2018) la sociedad actual tiene el anhelo de extraer el máximo potencial posible de las tecnologías mediante su aplicación a la educación, un mercado profesional que cada día se digitaliza más y se centra en la información y no tanto en la producción.

Se suma a esto, los retos o desafíos, siendo elementos básicos del docente del siglo XXI, por lo que afrontarlos y superarlos con mayor o menos éxito supone avances en el papel de su trabajo docente en nuestra sociedad, cosa que no solo supone beneficios individuales, sino generales para toda la comunidad educativa o la sociedad en general.

A manera de culminación de este recorrido, la falta de políticas públicas en Venezuela para el impulso de la internacionalización; una delimitada visión estratégica; la poca aceptación de la dimensión internacional en las políticas sobre docencia e investigación; incipientes estrategias de planeación, evaluación, implementación y gestión; escasa internacionalización del currículo; trae consecuencias desfavorables para el futuro del trabajo en la educación superior para estudiantes y profesores.

Por lo tanto, para enseñar con tecnologías y hacer uso seguro de las mismas, con la intención de desarrollar la creatividad e innovación, además de lograr promover el pensamiento crítico, propiciar mejor comunicación y colaboración entre estudiantes, primero deben fortalecer sus

habilidades tecnológicas los docentes. No porque se duden de sus talentos, sino simplemente porque vivir en este mundo globalizado y digital nos obliga diariamente a repensarnos en todos los roles y profesiones.

3. Internacionalización de la Educación Superior

¿Cómo se define?

Hay variedad de términos relacionados para “Internacionalización de la Educación Superior”, lo que ha creado alguna dificultad para un entendimiento consensual. Sin embargo, Beneitone (2022), la define como la presencia de la dimensión internacional en el ámbito global de la educación superior, por una parte y en los entornos y funciones universitarias, por otra, los procesos y consecuencias de la internacionalización plantean una serie de dilemas. Éstos están relacionados con las fronteras difusas de estos procesos y con la interacción con otros aspectos de las políticas, procesos y valores de la educación superior.

El nuevo concepto de internacionalización se ha ido acomodando a los escenarios evolutivos de la educación superior y conviviendo con la tradicional presencia de la dimensión internacional, especialmente relevante en el desarrollo institucional de las universidades, así como con los habituales enfoques y prácticas de la cooperación internacional.

Es un término polisémico, que significa diferentes cosas, según quién lo usa, el contexto donde se usa y el propósito que persigue. Es por ello que, en el marco de las Instituciones de Educación Superior, se pueden distinguir algunos términos esenciales asociados, por ejemplo: relaciones internacionales, educación superior, cooperación, movilidad, competitividad y globalización.

Por su parte, Sebastián (2019) vislumbra el concepto de internacionalización, siendo entendida como la presencia de la dimensión internacional en el ámbito global de la educación superior, por una parte y en los entornos y funciones universitarias, por otra, los procesos y consecuencias de la internacionalización plantean una serie de dilemas. Éstos

están relacionados con las fronteras difusas de estos procesos y con la interacción con otros aspectos de las políticas, procesos y valores de la educación superior.

Con base a lo antes expuesto, la autora visualiza la internacionalización de la educación superior como una respuesta a la globalización, a través de un proceso de profunda transformación, inherente a los pilares fundamentales de las instituciones de Educación superior. Todo ello, para avivar las respuestas ante las necesidades, educativas, de los mercados Laborales y del empleo.

La internacionalización se ha vuelto tema de interés general para las Instituciones de Educación Superior (IES), y los distintos gobiernos, principalmente porque la globalización dado el vertiginoso avance y uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC's), fomenta una integración holística a escala mundial.

Sin embargo, todos los análisis sobre la región latinoamericana respaldan que el “avance” logrado durante las últimas décadas con respecto a la Internacionalización de la Educación Superior, han resultado más bien humilde. Al comparar con otras regiones del mundo, América Latina y el Caribe (ALC) se ubican en los últimos lugares, muy lejos del continente asiático, de Europa y de Oceanía.

Se evidencia que los esfuerzos se han concentrado en la movilidad, como parte integrante de la Internacionalización de la Educación Superior, y según algunos aportes realizados por Gacel-Ávila (2021), considera que:

Dicha situación se debe a: la falta de políticas públicas para el impulso de la internacionalización; el carácter marginal de la dimensión internacional en las políticas sobre docencia e investigación; deficientes estrategias de planeación, evaluación, implementación y gestión; una inversión insignificante en la colaboración internacional en investigación; insuficiente manejo de idiomas extranjeros entre estudiantes y profesores; y bajo perfil internacional de los académicos. (p. 2)

Por consiguiente, apoyamos la consideración realizada por Gacel-Ávila (2021) en la cual las estrategias de internacionalización de la educación superior se han caracterizado por ser de tipo individual (movilidad de individuos) y no de tipo integral (internacionalización del currículo y/o de la investigación), cuando son éstas las que, legítimamente, tienen el verdadero potencial para transformar la Educación Superior. El impacto de la internacionalización ha sido insignificante, colocando a América Latina y el Caribe a la par de sus egresados universitarios, en menoscabo competitivo a nivel mundial.

Desde el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe UNESCO – IESALC (2018), realizó la más reciente Conferencia Regional de Educación Superior (CRES), la cual es convocada con una periodicidad aproximada de diez años. La compilación de los trabajos realizados en la CRES 2018, constituye un invaluable material que contribuirá seguramente con la formulación de políticas institucionales y de los gobiernos de América Latina y del Caribe.

La universidad, por sus características, misión y funciones, representa la conciencia crítica que desde su origen ha contribuido al desarrollo del legado cultural de los pueblos. Ella es el espacio ideal en el que sus distintos estamentos (Docencia, Investigación, Extensión) además de Servicios, Gerencia Universitaria, y Gerencia Gremial) necesitan interactuar para lograr una comprensión más profunda sobre lo que es el ser humano, su función social y su fin trascendente. Hoy procede hablar sobre cuál es el futuro de la universidad, y, además cómo se transformarán las universidades del futuro.

La reinención de la universidad, conlleva una renovación de sus estructuras y tareas, grandes desafíos que deben asumir las comunidades académicas para posicionarlas como la entidad generadora de desarrollo humano y social adecuado a nuestro tiempo, análoga a las circunstancias que imponen los grandes paradigmas del siglo XXI: el desarrollo humano sustentable, manejo de nuevas tecnologías, la cultura de paz, la solidaridad y la educación permanente. La internacionalización implica entonces, provocar entre personal docente, administrativo y estudiantil, nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que permitan hacerse validar de manera eficaz en un medio internacional y multicultural”.

Ahora bien, para nadie es un secreto que la educación es una herramienta de transformación social a cualquier nivel educativo. Los estudiantes, que hoy se sientan en las aulas de las universidades, son el futuro del empleo. Por ello, es fundamental que nuestra sociedad esté bien formada por sus profesores. En este sentido, se debe trabajar en el aprendizaje continuo para progresar, y que los estudiantes aprendan a través de sus docentes, cómo contribuir al progreso y a la mejora personal y de la sociedad.

La educación superior debe ampliar y mejorar sus programas para formación de maestros y profesores para los niveles educativos que la preceden, de esto depende, mayoritariamente, que se cumpla la meta de la Educación para todos. El personal docente debe adecuarse al uso de las tecnologías necesarias para impartir sus conocimientos, a quienes deben llevar a futuro las riendas en el desarrollo del país. A pesar de existir factores que obstaculizan la medición de internacionalización en la Educación superior mediante indicadores, el proceso puede ser asumido por las propias universidades, bajo un modelo de autorregulación comprendiendo la autoevaluación y evaluación por pares académicos o institucionales.

Bajo este modelo, la movilidad intrarregional de estudiantes e investigadores, los proyectos de trabajo colaborativo y redes de investigación, serían componentes de una internacionalización en consonancia con el prototipo conceptual ideal de la universidad latinoamericana y caribeña con calidad y sentido propio.

Conclusión

Ha quedado plasmado a lo largo de todo el artículo que son diversos los retos a los que se enfrenta un docente del siglo XXI, con ello no nos referimos a los docentes que ahora comienzan a serlo, sino a todos los que realizan su actividad docente en la actualidad. La actualización constante supone el mayor de los retos; para que dicha actualización se lleve a cabo durante toda la vida profesional, debe primero haberse entendido como elemento fundamental del progreso y la innovación inherentes al sistema educativo, y esto debe hacerse desde las universidades donde se forman inicialmente los docentes. En segundo lugar, no

debe haber lugar a duda en cuanto a la importancia de las TIC y su implementación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Con estas premisas como punto de partida, comenzaría la aparición de muchos más retos que invitan a los docentes a superarse y a reflexionar sobre dónde estamos, cómo hemos llegado hasta aquí y cómo continuar.

Si nos proponemos pasar de las palabras a los hechos, la formación docente universitaria debe adecuarse tanto en saberes como en prácticas, y además que sea continua y contextualizada. Para ello, es importante que cada docente se autoforme y recapacite en qué problemáticas puede solventar, para así, constituirse como un referente en ciertos temas.

Las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC's) están en permanente desarrollo y evolución en la sociedad actual, esto incluye la educación en todos sus niveles. Las universidades presentan incorporación de estas tecnologías en diversas escalas, por ejemplo, en plataformas tecnológicas y equipos computacionales, que en cuyo caso por sí solos no representan la efectividad de las tecnologías de información y comunicación en la educación superior.

Las habilidades y destrezas pedagógicas acreditan al docente en su desenvolvimiento con eficiencia, tomando decisiones con idoneidad ante circunstancias imprevistas. Las competencias digitales están relacionadas a las habilidades tecnológicas necesarias para gestionar el aprendizaje a distancia, fortalecerán aún más el trabajo docente.

Referencias bibliográficas

ALBÓ, Laia et al. (2020). Emergency Remote Teaching: Capturing Teacher Experiences in Spain with SELFIE. In: Alario-Hoyos, C., Rodríguez-Triana, M.J., Scheffel, M., Arnedillo-Sánchez, I., Dennerlein, S.M. (eds) Addressing Global Challenges and Quality Education. EC-TEL 2020. Recuperado de: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-57717-9_23

AMANO, Ikuo (2014). Globalización y reforma del sistema universitario en Japón: En busca de la competitividad. Nippon.com Una ventana a Japón. Recuperado de: <https://www.nippon.com/es/in-depth/a02801/>

AREA, Manuel (2018). Hacia la Universidad Digital: ¿dónde estamos y a dónde vamos? *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*. 2 (21), 25-30.

Artiles, Antonio Martin, et al. (2019). Política de formación dual: discursos con Alemania en el imaginario. *Política y sociedad*, 56(1), 145-167.

ÁVALOS-BEVAN, Beatriz (2017). Teacher evaluation in Chile: Highlights and complexities in 13 of experience. *Teachers and Teaching*, 24(3), 297-311. Recuperado de: <https://doi.org/10.1080/13540602.2017.1388228>

BENEITONE, Pablo (2022). Internacionalización del currículo en las universidades argentinas. *Integración y Conocimiento: Revista del Núcleo de Estudios e Investigaciones en Educación Superior de Mercosur*, 11 (1), 163-181

CRAWFORD, Joseph et al. (2020), “COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses”, *Journal of Applied Learning and Teaching*, Vol. 3 No. 1, pp. 1-20. <https://journals.sfu.ca/jalt/index.php/jalt/article/view/191>

EGIDO GALVEZ, Inmaculada. (2016). Nuevas políticas de profesorado en otros países: el caso de Inglaterra. En Valle, J. M. y Manso, J. (Dirs.). La ‘cuestión docente’ a debate. Nuevas perspectivas (pp. 169-178). Madrid: Narcea.

ERICSSON, K. Anders et al. (2018). The Cambridge handbook of expertise and expert performance. (pp. 696–713). Cambridge University Press. Recuperado de: <https://www.cambridge.org/core/books/abs/cambridge-handbook-of-expertise-and-expert-performance/superior-working-memory-in-experts/8979912B089C15FC7049AC46F940D012>

GACEL-ÁVILA, Jocelyne (2021). La internacionalización de la educación superior en América Latina y el Caribe hacia el 2050. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/eng/wp-content/uploads/2021/03/Gacel-Avila-ES.pdf>

INSTITUTO INTERNACIONAL DE LA UNESCO PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (IESALC) (2021). Informe sobre los futuros de la educación superior prevés respuestas colectivas y holísticas a los retos mundiales. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/2021/05/26/informe-sobre-el-futuro-de-la-educacion-superior-preve-respuestas-colectivas-y-holisticas-a-los-retos-mundiales/>

JIMÉNEZ PUELLO, José de Jesús (2015). Estudio sobre los estándares TIC en educación en los futuros docentes de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de: <http://eprints.ucm.es/30925/1/T36158.pdf>

KNIGHT, Jane (1994). *Internationalization: Elements and Checkpoints*. Ottawa: Canadian Bureau for International Education. Issue No. 7. Recuperado de: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED549823.pdf>

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC) (2015). *Diretrizes Curriculares Nacionais para a Formação Inicial e Continuada dos Profissionais do Magistério da Educação Básica*, Brasília: Ministério da Educação. Recuperado de: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=17625-%20parecer-cne-cp-2-2015-aprovado-9-junho-2015&category_slug=junho-2015-pdf&Itemid=30192 (consultado: 22 de abril de 2022).

MUÑOZ, Daniel José (2020). Educación virtual en pandemia: una perspectiva desde la Venezuela actual. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 387–404. Recuperado de: <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1377>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2017). *Manual de herramientas de la OIT para los aprendizajes de calidad*. Recuperado de: https://www.ilo.org/skills/pubs/WCMS_636162/lang--es/index.htm

PEDRÓ, Francesc (2021). La educación superior debe estar en la agenda educativa internacional. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/2021/09/23/la-educacion-superior-debe-estar-en-la-agenda-educativa-internacional-university-world-news/>

RED DE ASOCIACIONES DE EDUCACIÓN INTERNACIONAL (NIEA) (2020). *Declaración sobre la importancia de la internacionalización de la educación superior y de la investigación*. Recuperado de: <https://www.unc.edu.ar/sites/default/files/Declaracion-Statement%20NIEA%20Español-PT-EN.pdf>

RUFFINELLI, A. (2016). *Ley de desarrollo profesional docente en Chile: de la precarización sistemática*. Recuperado de: https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000500015&script=sci_abstract

SABA, Tania; BEZU, Sosina, y HAIDER, Murtaza (2021). *New working arrangements*. Public Policy Forum. Recuperado de: <http://files.fsc-ccf.ca/Research%20Reports/New%20Working%20Arrangements%20Report%20May%202021/New%20Working%20Arrangements%20Report%20-May2021-EN.pdf>

SEBASTIÁN, Jesús (2019). Dilemas en torno a la internacionalización de la educación superior. *Revista Educación Superior y Sociedad (ESS)* 21(21), 119-145. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/30>

TAUT, Sandy, y SUN, Yulan (2014). The Development and Implementation of a National, Standards-based, Multi-method Teacher Performance Assessment System in Chile. *Education Policy Analysis Archives*, 22(71). Recuperado de: <https://epaa.asu.edu/index.php/epaa/article/view/1468>

UNESCO (2019). DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISIÓN y ACCIÓN. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113. Recuperado de: <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>

**UNIDAD SINDICAL Y ACCIÓN COLECTIVA.
CAMBIO SOCIAL, ORGANIZACIÓN Y CIUDADANÍA**

Gerardo Vásquez
ORCID: 0000-0002-9996-6141
gerardoivasquezj@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

El presente trabajo aborda heurísticamente la *Unidad Sindical*, al estudiarla, como herramienta de *fuerza colectiva*; fuente de acción política, social y factor de construcción de hechos sociales, como la *representación, defensa y organización grupal*; resultado, de nuclear, intereses individuales en uno particular sobresaliente, o varios en complementariedad, de tipo colectivo. Mediante análisis documental, y revisión de meta teorización, expondremos como *la unidad* se convierte en mecanismo para la acción en los individuos, en busca de control y poder; por tanto, conforma un instrumento eficiente para las transformaciones sociales, relacionado con la gestión, organización y aprovechamiento de los recursos del medio, conformando cambios de estructuras organizativas continuas, partiendo del *trabajo*. La ontogénesis de la *unidad*, surge de la naturaleza existencial cognitiva humana; al ser inicialmente una respuesta individual, luego colectiva; convirtiendo al individuo en sujeto de identidad, permitiendo la acumulación de conocimiento y experiencias aprendidas a consecuencia de un largo proceso evolutivo. Este accionar crea conocimiento, mejor capacidad perceptiva evaluativa del medio y se incrementa, con la formación multiplicativa de ciudadanía, expresión que mide el grado de integración y desarrollo de una sociedad.

Palabras clave: unidad, ciudadanía, fuerza colectiva, formación multiplicativa.

Recibido: 01/02/2022 Aceptado: 12/05/2022

**TRADE UNION UNITY AND COLLECTIVE ACTION.
SOCIAL CHANGE ORGANIZATION AND CITIZENSHIP**

Gerardo Vásquez
ORCID: 0000-0002-9996-6141
gerardoivasquezj@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

The present work heuristically addresses the Trade Union Unity, when studying it, as a tool of collective force; source of political and social action and factor of construction of social facts, such as representation, defense and group organization; result, of nuclear, individual interests in an outstanding particular, or several in complementarity, of a collective type. Through documentary analysis, and review of meta theorization, we will expose how unity becomes a mechanism for action in individuals, in search of control and power; therefore, it forms an efficient instrument for social transformations, related to the management, organization and use of the resources of the environment, forming changes of continuous organizational structures, starting from work. The ontogenesis of unity arises from the human cognitive existential nature; being initially an individual response, then a collective one; turning the individual into a subject of identity, allowing the accumulation of knowledge and experiences learned as a result of a long evolutionary process. This action creates knowledge, better evaluative perceptual capacity of the environment and increases, with the multiplicative formation of citizenship, an expression that measures the degree of integration and development of a society.

Keywords: unity, citizenship, collective strength, multiplicative training.

Received: 01/02/2022 Accepted: 12/05/2022

Introducción

Se ha comprobado que la acción hacia la unidad, -tendencia a responder con la suma de individuos-, es un principio de la materia, continuo, y es también propio a los seres vivos. Esta unidad totalizadora de la acción humana se refleja en la cultura. En este sentido expone Tyrantia (2009, p. 23): “Cultura es el nombre de un nuevo género de complejidad, que proporciona el 'ambiente benigno'; necesario para un tipo particular de sistemas disipativos, los sociales”.

La especie humana, ha desarrollado fórmulas de interacción individual de efectos gregarios, cuyo objeto, es aumentar la capacidad de resolución de respuestas más efectivas para enfrentar problemas que no pueden ser solucionados por un sujeto en individual. De ello, han resultado, mecanismos utilizados por las personas, que exigen un cierto tipo de organización grupal y social, hecho fundamental a observar, para profundizar el estudio y conocimiento de experiencias que incrementen la capacidad para orientar este hecho o fenómeno, formando parte de otro accionar fundamental; un cometido, también expresión de una suma de actividades cuyo objeto final es la transformación de la realidad, la explotación del medio para sostener la supervivencia, la cual hemos definido, en sentido general, como “actividad trabajo”.

En este trabajo se plantea, que la unidad sindical al conformarse en acción colectiva, se convierte en un particular sujeto político, y como tal, se expresa en relaciones de poder y fuerza; por lo tanto, en un nivel de la acción que puede llegar a corresponderse, según el alcance de su accionar, con la categoría de sujeto histórico.

Estas estructuras de interacción como concepto macro de la sociedad, conforman determinadas relaciones de intercambio combinadas como relaciones de poder y trabajo. En este punto, debemos incorporar, otro espesor de análisis: es la subjetividad de la identidad (conciencia individual) y la identidad grupal (conciencia colectiva); es decir, una percepción

personal, individual, particular que tiene el sujeto individualizado, histórico; como señala Delgado de Smith (2001):

El trabajo como sujeto histórico deviene en un hecho social, institucionalizado analizado a la luz de las formulaciones clásicas privativas del mundo de la sociología, construyéndose alrededor del mismo un conjunto teórico (Teoría Social) caracterizado por contenidos positivos funcionales y/o estructurales dondese centraba la atención alrededor del consenso social, como el eje que definía el conjunto de relaciones sociales o desde una perspectiva histórica dialéctica, que intentaba precisar el contenido contradictorio de las relaciones laborales (Capital vs. Trabajo). (p. 90)

Precisamente, la contraposición de los actores involucrados, centra la atención en la acción desarrollada por los agentes sociales del mundo del trabajo, para avanzar en respuestas condicionadas por la necesidad de control y poder ante las tensiones y el conflicto derivado de las relaciones de producción y del trabajo mismo.

Como paradigmas teóricos se abrirá la explicación en 3 orientaciones: el estructural funcionalismo, el neo-marxismo y el interaccionismo pragmático. El camino metodológico transita un esfuerzo de Meta teorización, de estos tres paradigmas abordando las explicaciones dentro de los conceptos y categorías propias de cada teoría social.

La explicación estructural- funcionalista

La perspectiva de este paradigma será conducida a través del trabajo de Talcott Parsons y su sistema AGIL descrito en Ritzer (1993). Como concepto de inicio decimos que la *unidad sindical* es una respuesta adaptativa grupal en base al interés de un ente más o menos organizado de personas denominado *Sindicato, gremio o unión de trabajadores*. Como sistema social, el sindicato y su herramienta, la *unidad sindical*, deben ser capaces de resolver cuatro tipos de problemas funcionales recogidos en la sigla **AGIL**: Adaptación. Logro de objetivos (Goal Attainment), Integración y Latencia o conservación del modelo organizado funcional.

El sindicato o gremio de trabajadores como sistema de acción colectiva, se circunscribe a la aplicación del sistema AGIL de Parsons. Una primera parte. Está concebida dentro del sistema de *Adaptación* a un contexto o medio externo como estructura de relaciones macro, lo que nos lleva a investigar el subsistema económico de la organización circunscrita a una determinada Organización Productiva, Empresa Pública o Privada que posee una estructura de funciones, objetivos, planes (*Goal- metas*) a los cuales debe adaptarse en su accionar bajo una relación de interdependencia por la cual empresa y sindicato intercambian y relacionan sus intereses mutuamente, generando un elemento activo como acción social, cuyo resultado es el *hecho social, fenómeno o expresión concreta*; una huelga, un programa de cooperación o calidad, unas prácticas de relaciones laborales, ente otros, como ejemplos.

También se relaciona, con el funcionamiento de las estructuras implicadas en la producción de los recursos destinados en general a generar bienes materiales, reproducir el capital de trabajo financiero, obtención de tecnología, conocimientos especiales, eficiencia productiva y la división de la mano de obra y del trabajo que estas actividades implican, como metas del sistema principal y en el cual se circunscribe la acción de los trabajadores. Este sistema realiza su actividad mediante un conjunto de funciones soportadas por valores que son transmitidos a los individuos fomentando la *Integración* cuyo objeto es dar coherencia y armonización de las decisiones que tienen lugar en las estructuras sociales determinando no solo un orden, la seguridad del funcionamiento del sistema y las estructuras sociales en una *Latencia* conservadora, sino que en la propia interacción de estos componentes, se percibe y añade la dinámica de la respuesta del sistema, a los desafíos planteados por los cambios en los procesos externos susceptible e iniciador de cambios en el sistema social interno y sub-estructura social, causante de tensiones y de crisis que deben a su vez resolverse, con miras al equilibrio del sistema y estructuras consideradas.

Dentro de esta perspectiva, la *unidad sindical* está referida a un tipo de acción social, *entendida como Integración*, emprendida desde dos puntos de partida: una percepción necesaria del individuo, perteneciente a una ubicación grupal o estrato asociado con el ejercicio de un determinado trabajo. Otra percepción, es la comprendida en la suma de un

conjunto de individuos que comparten la misma posición individual, comparten también un mismo interés, el cual adopta también en un determinado momento, un ahora, forma grupal; conformada por un proceso de intercambio e interacción de evaluaciones reflexivas de la realidad que les concita, pero *entienden* (conscientemente o no, de un modo mayor o menor) la necesidad de organizar la herramienta de *unidad grupal* para resolver, responder o dar solución, a problemas del área de influencia de su accionar e incluso, lograr el interés compartido expresado en demandas sociales y económicas.

Este accionar se dirige a otro sub-sistema denominado empresa, la que a su vez está inserta en una estructura de relaciones entre similares. La acción sindical, puede revestir modalidades locales (relacionada con una empresa) regional (varias empresas) o nacional (en la sociedad como estructura) y global (relacionada con la actividad mundial). En todas ellas, la *unidad sindical* tiene el reto de incluir la participación de la acción individual de los participantes interesados, lo que obliga a una acción de nucleación en la pertenencia y en la identidad con los objetivos.

La explicación Neo-marxista

En la perspectiva de la teoría marxista clásica, la *unidad sindical* es una herramienta para la liberación del trabajo, ya que este paradigma teórico, sostiene que los individuos no son libres sino que obedecen a formas de dominación política por quienes son propietarios de los medios de producción a mediante un precio de mercado, y por lo tanto, las relaciones de producción económicas, de trabajo y sociales conllevan un conflicto encubierto que aflora eventualmente y al hacerlo crea oportunidades de transformación de las condiciones existenciales de esa relación, en este caso, mediante el uso de la *fuerza sindical*, a través de la herramienta de la *unidad*, la cual remite a la unión de los trabajadores *organizados en un sindicato*, con través de la ideología del consumo de bienes y servicios, resultado de tener que comercializar y vender su capacidad o fuerza de trabajo la finalidad, -léase-, objetivo político; de accionar en base a su interés de clase social explotada, fundamentación para la construcción o conformación de una ideología de clase, cuyo objeto político, es la liberación de su condición social y una vez liberada la sociedad de trabajadores obreros remunerados y

explotados, de los propietarios del capital, -quienes siempre están en connivencia con el Estado-, se logra el bienestar de la *clase obrera*.

Este enfoque contempla también, que la liberación de la clase obrera debe transitar la transformación del sistema de producción capitalista mediante la ruptura de las relaciones de propiedad y por ende, del modelo de Estado y dominación políticos para constituir el modelo de producción denominado socialista, identificado como izquierda, bajo relaciones de propiedad administradas por la clase obrera, representada a través del Partido Revolucionario, segundo nivel o grado del accionar político, y constituido en otro sujeto del accionar político, el cual dirige su accionar de nuevo sujeto histórico, como expresión de clase, hacia la toma del poder del Estado, aspecto desarrollado por la teoría marxista clásica.

Bajo el planteamiento del neo-marxismo, realizamos una deconstrucción del concepto de clase obrera como lo expone Ernesto La Clau en su texto sobre Hegemonía. Esta deconstrucción se refiere a mostrar la adecuación sufrida por el concepto bajo la experiencia de las transformaciones vividas en la práctica política, iniciada por la Clase obrera de acuerdo a los lineamientos de la Ira internacional propuesta por Marx en 1864.

Ciertamente, el sujeto político vinculado con su acción reivindicativa como vehículo de cambio del sistema opresor capitalista, es esta clase social; justamente la del obrero, el cual desarrolla una fase subjetiva por medio de la cual construye su tarea histórica, a saber: la conformación de una sociedad con una clase hegemónica –la obrera- o una sociedad de abolición de clases, verdadera esencia de las revoluciones socialistas y comunistas. Este accionar de la clase obrera como sujeto político, es interpretado y desarrollado por diversos autores –Luxemburgo, Kautsky, Lenin etc. Descrito en la Hegemonía de La Clau, todos direccionan, la fase de la subjetividad de la clase social obrera hacia su conciencia revolucionaria. La conciencia revolucionaria se entiende como conciencia de colectivo, o sujeto político cuyo objetivo es la destrucción del modo de producción capitalista.

El trabajo cumple un estadio interpretativo de medio de explotación del trabajador en la tesis clásica del Capital, de donde se extrae, la misión histórica de romper estas cadenas, para la

clase obrera. De la fase subjetiva, como conciencia de clase, se pasa a la fase objetiva, relativa a la capacidad organizativa de los obreros.

En esta fase de deconstrucción, en el sentido de Derrida, se toma en cuenta el concepto de Hegemonía como una realidad de afianzamiento político ligado al concepto de clase propio del marxismo clásico, relacionado con la conciencia colectiva en la formación de la clase y el movimiento político; tomando en cuenta también, los planteamientos de Habermas de su texto sobre la acción comunicativa, la lógica de un nuevo lenguaje y nuevo discurso político de la llamada clase trabajadora, dentro de un esquema donde prestamos atención a los significantes conceptuales para conformar, construir y fortalecer el sentido de pertenencia de la *clase trabajadora* dentro de esquemas de educación y formación político que denominaremos “*formación multiplicativa*”.

De igual manera, tengamos presente las tesis sobre el Poder de Foucault, en su concepto de “prácticas no discursivas” las cuales no son pura y simplemente modos de fabricación de discursos, ya que ellas, -referido por Castro y citado por Hellemeyer (2012, p. 3): “toman cuerpo en el conjunto de las técnicas, de las instituciones, de los esquemas de comportamiento, de los tipos de transmisión y difusión, en las formas pedagógicas que, a la vez. Las imponen y las mantienen.”; esta observación, en cuanto a la objetivación del sujeto a través de las “prácticas dividientes” por las cuales el sujeto se encuentra escindido en su interior, y escindido de los otros, lo cual determina un conjunto de prácticas de desplazamiento que lo convierte en un objeto de influencia.

Por otro lado, Giorgio Agamben sobre la *exclusión*, desarrolla la tesis Foucaultiana de la *bio-política* o el ejercicio pleno del poder sobre las personas y su control directo sobre la vida; explica como la noción de soberanía de donde parte el carácter monopólico del poder, no está referido al monopolio de la coacción sino al de *la decisión*, entendiendo esta última, como la posibilidad soberana de decidir sobre cuando y como recurrir a la ley; aspectos estos, como contenidos que asumen un nuevo impacto del desarrollo de los fenómenos colectivos.

En esta deconstrucción, se evidencia la imposibilidad de la clase obrera de acometer la empresa descrita por Marx. Esta, pierde su carácter unitario por una transmutación representada en los liderazgos de los hombres del Partido revolucionario que asumen, precisamente, la representación de la clase obrera con quienes van perdiendo conexión de las necesidades básicas, para desarrollar otras, identificadas con la toma del poder político por parte del partido.

La clase obrera como heredera política y sujeto de acción política de la concepción marxista visualiza un proyecto político donde esta clase, centro de los beneficios del modelo y la fuente de inspiración de las relaciones sociales, ya no es la beneficiaria portadora de los mismos, sino una élite política conformada por una burocracia partidista quien toma el poder del Estado y luego conforma otra élite burocrática más reducida que asume el poder del estado nacional Socialista en representación de la clase obrera.

Esta concepción se plantea dentro de un plano de teoría política, un modelo de dominación e incluso de institucionalidad del derecho. Se acompaña de la contribución teórica de autores como Gramsci con su noción de Hegemonía, concepto relacionado con un modelo de dominación universal condicionado por la supremacía de la clase obrera (como discurso) u otro equivalente (como pueblo), como sujetos vinculados a otro nuevo actor que materializa el objeto político de la clase como es el Partido y este se organiza en base a una estructura de individuos que conforman la Burocracia del Partido y estos asumen la conformación de Gobierno de la clase trabajadora u obrera y un modelo de dominación de Estado Nacional en nombre del pueblo.

La clase obrera despliega una concepción de incorporación de las clases medias y este trabajo precisa de toda una teoría política y del poder, que autores como Agamben, vinculan con proyectos de creación de sistemas de estado de Exclusión y la incorporación de los sectores militares en las sociedades en vías de desarrollo para propiciar estados autoritarios bajo el discurso de obedecer a un proyecto de clases populares.

Hemos dejado atrás las contradicciones del capitalismo para adentrarnos en una nueva relación política entre las clases sociales y el estado como ente de dominación política, siempre con la oferta de la eliminación de las clases propias de la procedencia del mundo de las relaciones de producción capitalista y en su lugar, son sustituidas por este nuevo modelo de igualación de clases denominado sistema socialista.

Por supuesto, nada de esto ocurre. Lo que en realidad acontece, es que son sustituidas las élites económicas dominantes anteriores, creándose una nueva élite dominante de las relaciones de producción que siguen conformando la base del poder hegemónico y dominante, relacionada con el modo de producción capitalista. El desarrollo de este esquema, desintegra la noción de clase obrera, fundamenta sus relaciones de dominio en el uso de la propaganda masiva, pos-verdad y control Bio-político, como explican, -tomando el ejemplo del caso venezolano- Vásquez y Smith (2017):

Tenemos la receta completa del nuevo discurso, hoy presente en la realidad política del modelo populista de la sociedad venezolana, absolutamente eficiente y exitoso, en su objetivo de sostenimiento en el poder, de la élite que gobierna la sociedad, pero con graves deterioros del consenso social y la convivencia ciudadana. (p. 6)

Desde esta perspectiva, la clase obrera como sujeto político tiene un accionar limitado por problemas de identidad colectiva o conciencia de clase. Las transformaciones ocurridas en el interior del modo de producción capitalista imprimen otro efecto reductor importante a la acción política de este sujeto, como sostiene André Gorz. El primer impacto se produce en la teoría del marxismo clásico: se comprueba el papel utópico asignado a la clase obrera.

Sin embargo, el actor político colectivo se traslada a otro de mayor envergadura: *la clase trabajadora*. Este actor, mucho más complejo requiere de un conjunto de evaluaciones previas de su accionar incluso tratar el tema de la identidad de modo de superar las marcadas diferencias ocupacionales para verter la identidad en el hecho de ser trabajador, entendiendo que esta es una actividad universal, que debe ser introducida en el accionar de unificación y

uniformización para conformar una unidad colectiva con la posibilidad de accionar como sujeto político revestido de Fuerza Colectiva aspecto este planteado por De La Garza E. y Neffa J, como problemas clásicos del mundo del trabajo.

Este planteamiento, precisa de un trabajo de unificación y creación de nueva identidad colectiva o conciencia de clase, renovadas de clase trabajadora, por medio de la propuesta de formación sindical multiplicativa, la cual debe ser desarrollada por la organización sindical o gremial a través de especialistas y profesionales especialmente direccionados en la conformación de un actor político colectivo.

Interaccionismo pragmático de la unidad de la clase trabajadora

Como premisa de partida para el análisis de esta tercera mirada, el interaccionismo se visualiza fundamentado en el pragmatismo para el tratamiento de los problemas. En este sentido, la unidad sindical, que en nuestro caso comprende el problema central, es apreciada desde su contenido complejo por autores como Jacques Monod, Ilya Prigogine y Richard Adams. La unidad, en términos generales es un principio universal, un mecanismo de actuación de la materia desde las partículas, átomos, aminoácidos, proteínas, células, tejidos, órganos, sistemas, estructuras abarcando realidades en la esfera física, química, biológica, antropológica, social, cultural, política y ecología de sistemas termodinámicos.

También, resulta un espacio donde surgen interacciones complejas Interespecíficas, como son las de: a) Competencia, b) Depredación y c) Simbiosis, en la que esta última asume tres formas básicas, c1) Parasitismo, c2) Comensalismo y c3) Mutualismo. Estas interacciones se rigen por unas propiedades fundamentales en los seres vivos como son a) Organización, b) Homeostasis, c) Irritabilidad, d) Metabolismo, e) Desarrollo, f) Reproducción y g) Adaptabilidad presentados por Edgar Morín.

Estos fundamentos presentes en las interacciones hacen y provocan percepciones en los seres vivos, por medio de los sentidos de una manera en la que inducidos por expresiones de intercambio antagónicas y de complementariedad las cuales no se excluyen entre si

accionando en una noción clave como es *la concurrencia*; de tal manera, que los antagonismos, por ejemplo entre el depredador y la presa, crea niveles de organización y equilibrio así como *la solidaridad*, comporta concurrencia y antagonismo. Esto refiere una cadena de interrelaciones por las cuales, seres viven de otros o en relación a otros, incluso dentro de sus propios organismos, condicionando interacciones e intercambios que producen a su vez, concurrencia. Veamos esta cita de Morín (1998):

(...) la heterotrofia del reino animal provoca el fenómeno universal, fatal e ininterrumpido de la biofagia en cadena, en la que el vegetal es comido por un herbívoro, que es comido por un carnívoro, el cual va a ser comido a su vez. A primera vista el carácter organizador de lo que es asociativo, solidario, cooperativo, parece oponerse al carácter desorganizador y destructor de lo que es concurrente, predador, biofágico. Pero a segunda vista, esta oposición resulta ambigua y relativa. Si, por ejemplo, se considera en conjunto las relaciones, animales/plantas, esta se caracteriza no solo por la biofagia animal, sino también por la simbiosis generalizada que asegura el circuito oxígeno/gas carbónico de los unos a las otras. (p. 39-40)

En otras palabras, hay una sabia complementariedad, digamos dialéctica y compleja, donde todo resulta en un equilibrio organizado, en la que la *unidad* juega un rol y en muchos casos es un complejo mecanismo para lograr cambios en la composición de esas interacciones e intercambios entre unidades. En el caso de los seres humanos, la primera impresión inicia con la percepción sensorial, extraemos un conjunto de sensaciones, sentimientos experiencias a las que les damos sentido. Un trabajador, puede experimentar una injusticia y aprende a confrontarla y puede prepararse para no sufrirla y enfrentarla, así como, bajo un nexo de solidaridad, *unirse a otros*, para que no vuelva a ocurrir contra sí ni contra otros, con los que comparte su relación de trabajo y vida.

En suma, las emociones y sentimientos sobre las vivencias, *conforman la voluntad* de unión, y junto a *la solidaridad*, se expresa como *unidad*. Estas expresiones junto a los sentimientos

que las generan, forman parte de una relación de significantes las cuales cobran sentido mediante el lenguaje. A éste particular, cabe citar la expresión de “juegos del lenguaje” de Wittgenstein, obliga a prestar mucha atención al discurso de los sujetos, ya que el lenguaje adquiere unas particularidades que pueden ser diferentes entre las personas, por lo tanto, debe analizarse la significación y sentido del lenguaje para hacer mucho más efectiva la comunicación. La unidad comporta una primera condición y está referida a *la representatividad* para accionar en la acción colectiva como una fuerza consciente de pertinencia introspectiva en cada sujeto que integra la unidad, el objetivo de esta y la contribución o aporte esperado, de cada integrante. Esta condición se expresa a lo interno como *unión* y en lo externo como *unidad*.

Tal razonamiento se explica porque a lo interno, los sujetos inician con la *asociación mutua* siguen con *percepciones afectivas* dirigidas a fortalecer una *calidad afectiva* lo cual conforma una especie de *ensambladura* donde surge la llamada *solidaridad*. En lo externo, la *cualidad de uno*, conforma un *mismo fin u objetivo*, el cual se fija en una *dirección o línea de acción*, que tiene como característica la de ser necesariamente *simultánea* cuya praxis requiere condicionar una *voluntad grupal*, para lograr los objetivos de la unión, relacionado con el *cambio en las situaciones adversas* o aquellas cuya direccionalidad apunta hacia la transformación del medio o entorno que el sindicato o gremio persigue modificar. Esto a lo externo, no es posible sin unión- unidad, como fuerza colectiva organizada. A este particular, Adams (2007) señala:

Los esfuerzos de un hombre por ejercer influencia sobre otro son simplemente parte de un esfuerzo global encaminado a enfrentarse con su medio ambiente y controlarlo a fin de hacer más efectivas sus posibilidades de supervivencia. Al hacer esto, el hombre actúa como uno de los muchos miembros de las muchas especies comprometidas en el mismo esfuerzo; es a la vez una de muchas partes de la serie evolutiva de complejísimos procesos termodinámicos, cuyas dimensiones mayores se encuentran de hecho fuera de su control. (p. 53)

*La unidad es acción sobre la realidad; con el propósito de transformarla, por ende, en nuestro caso, es lucha social. La unidad no surge de una suave brisa, o de una noche cálida y tranquila, surge por la existencia de asimetrías internas basadas en un juicio sobre lo injusto relacionado con ciertas necesidades, fundamentalmente, aquellas que no pueden resolverse de manera individual. Esta asimetría interna permite observar la existencia de asimetrías externas basadas en diferencias y desigualdades lo cual obliga a una respuesta condicionada de protección y logro, seguida del surgimiento de una *voluntad* de compensación y equilibrio generando una *acción sobre la realidad* la cual debe ser dirigida sobre el concepto de una *acción asertiva o de asertividad*. Es el caso de que toda lucha social exige de organización para poder ser canalizada y tener un mínimo de éxito.*

No hay unidad, sin *voluntad* para reconocer su utilidad como herramienta de cambio a partir de que ella imprime mayor fuerza de transformación del medio, al expresarse como una fuerza colectiva, razón por la cual, es de común interés construirla. (Vásquez et. al. 2015) explican cómo se desarrolla esta voluntad, la cual comprende una evaluación interior en cada individuo del sentido consciente de su accionar para con el medio externo y este accionar, requiere de un consumo de energía constante y de un flujo informativo y comunicacional, consecuente y continuo. La voluntad puede expresarse como significado, en sentido subjetivo, primero, y luego en sentido objetivo; frecuentemente, en base a esta relación dicotómica. Así, por un significado subjetivo, materializamos otro de tipo objetivo, el cual, a manera de ejemplo, podemos apreciar en esta descripción de la voluntad, en la cual expresamos la parte subjetiva, seguida de la objetiva: Disposición-cohesión; Aliento-determinación; Ánimo-encuentro; Fuerza, Movimiento-definición, objetivación; Impulso-solidaridad; Actitud-cooperatividad.

El reconocimiento consciente de la voluntad, relacionado con la expresión y el lenguaje para la actividad comunicacional, nos vincula, con el significado y la visión de esa voluntad, con un sentido asociado a una determinada simbología. Puede expresarse como símbolo a lo interno del individuo con significado para la acción, entendiendo por ello, cuando lo volitivo se manifiesta como tal y la voluntad se expresa y cuando no la hay, así podemos ver, cuando

apreciamos la existencia objetiva de voluntad y cuando no la hay, según esta relación a continuación: Arrojo-inercia, Valentía-desidia, Coraje-irresponsabilidad, Osadía (Pro-actividad)-abandono, Temeridad-descuido, Cuidado, previsión, prevención-desprevenido.

La voluntad es un valor para la acción y se expresa en una evaluación de poder hacer, y de poder tomar decisiones. Así, un individuo evalúa el poder hacer como un valor personal, cuando es consciente de su capacidad de decidir y tomar decisiones como principio de la acción. Evalúa, el poder hacer como valor económico, cuando es consciente de su capacidad de la toma de decisiones en el mundo del trabajo. Igual, valora el poder hacer como valor humano, cuando es consciente del valor de la iniciativa en la toma de decisiones.

La voluntad también puede ser percibida como poder político en lo individual y en lo colectivo. El poder como influencia individual se expresa como poder político colectivo. A su vez, el poder político individual como voluntad política de transformación es un poder de fuerza de cambio. Finalmente, el poder como capacidad de enfrentar las desigualdades, se expresa como poder para el conflicto, la paralización y la huelga, como herramienta de presión laboral, social y política.

Este estudio, sobre las manifestaciones de la voluntad, conforman una selección basada en observaciones de talleres de formación y en experiencias analizadas provenientes del mundo laboral y político, desarrolladas por el Programa Venezolano de Educación Acción en Derechos Humanos (PROVEA), las Universidades Central de Venezuela (UCV) y de Carabobo (UC), el Instituto para el Desarrollo de la Gerencia Económica y Socio Laboral (IGEDDES) y la Asociación de Profesores de la Universidad de Carabobo (APUC), en el año 2015, presentadas por especialistas del área laboral y sindical.

Ya en este nivel comenzamos a visualizar una *teoría trascendental de la unidad* en base a las siguientes consideraciones:

1.- Comprende una *respuesta adaptativa* por parte de individuos en los niveles biológico, económico, social y político.

- 2.- Es un mecanismo de la acción humana fundada en la existencia de asimetrías internas y externas al individuo. Su objeto es el reajuste de esas asimetrías y las condiciones que las determinan en aras de un concepto de equilibrio.
- 3.- Esta soportada en una complementariedad gregaria, incorpora y suma la voluntad de individuos afectados, precisa de lenguaje y discurso para el accionar colectivo de los individuos de modo de levantar la voluntad como una fuerza colectiva, siendo su objetivo final el incremento y dominio del control y el poder.
- 4.- Requiere un discurso de comunicación que invoca un llamado, una atención y su accionar, contra la injusticia y protección a la vida como derecho en una escala de valores determinada.
- 5.- Su lenguaje provee del manejo de significados sobre necesidades reales.
6. La acción en unidad requiere mostrar una fuerza de masas.
- 7.- Las acciones individualizadas, como el protagonismo, deben reducirse en favor de la programación de las acciones colectivas.

Las luchas presentadas por los individuos en contra del *establishment*, incluso en resistencia al *poder* y al *orden*, a lo largo de la historia están signadas en base a las siguientes justificaciones:

- a.- Amor: Equivale a respeto a la vida, la felicidad, el goce, la belleza. Citemos algunos de muchos ejemplos de construcción de unidad alrededor de un discurso comunicacional: Platón, Juan el Bautista, Jesucristo, San Agustín. Se expresa como reconocimiento afectivo al prójimo, compañero, al igual, al débil.
- b.- Igualdad: Principio meta lógico fundado en la condición humana contrario a la explotación. Comprende los derechos fundamentales de vida, trabajo y aprovechamiento de oportunidades en la vida social y la mancomunidad.
- c.- Justicia: Valor de reglas claras y castigo a las desviaciones, entendidas como el mal; compensar el dolor, las penas, la tristeza. Es una respuesta a la muerte del espíritu de la vida misma, producida por el mal. La valoración del egoísmo y la negación o el no reconocimiento del otro. Se opone a las pasiones y deseos que niegan la verdad por ansias de poder y dominio.

d.- Autonomía: Precisa de autonomía ideológica y política. En ambos sentidos, su accionar está referido a un proyecto de clase o grupo y su accionar identificado con los objetivos de los sujetos involucrados, no con elementos que recaen en justificaciones distintas.

e.- Integralidad: Sustentada sobre principios y una ética de la responsabilidad personal para con otros, dimensionado en una temporalidad, acompañada de sentido y valores pragmáticos y eficientes de los resultados de la acción.

El proceso de relación de elementos abstractos inmersos en la dinámica de la conformación de la unidad como mecanismo y herramienta social, para la acción colectiva, expresada y materializada como una fuerza social, se dirige conscientemente o no; deliberadamente o no; racionalmente o no, a crear *identidad colectiva*.

La identidad colectiva se materializa a través del lenguaje con el manejo de símbolos para la fundamentación de las relaciones internas y externas de los involucrados, y la conformación de significantes que establecen relaciones de equivalencia entre demandas diversas, las cuales son sometidas a priorización o al ejercicio de alguna racionalidad que las define como objetivo fundamental para el grupo, movimiento, sindicato o gremio. Este lenguaje se convierte en un discurso que busca materializar la confluencia participativa como un acto deliberado para lograr obtener, de los integrantes, la acción de transformación como fuerza colectiva.

El pasaje de la identidad individual a la personal, implica la conformación de la sustancia que define la totalidad de los predicados y particularidades que pertenecen a los sujetos, así como el número (Ej.: la identificación, el registro de seguro, licencia de conducir, etc.) que juegan un papel diferenciador, por lo cual, es imposible que existan dos individuos que compartan todas sus propiedades, porque incluso difieren en cantidad. Desde la perspectiva de la identidad personal hablaremos de “intencionalidad afectiva” para señalar dos aspectos que definen esta identidad, nos referimos a las emociones, sensaciones y afectos. A este particular, refiere las *sensaciones afectivas (no intencionales)* y los *actos afectivos (intencionales)*, ya que, la personalidad se construye a partir de los sentimientos y las

emociones. La conciencia como *dativo de la manifestación*, puede ofrecernos un conocimiento adicional acerca de lo que significa. A este respecto Crespo (2018) señala:

El avance del conocimiento neurocientífico y, de modo muy particular, la comprensión de la actividad cerebral como una totalidad interconectada, en la que los procesos vinculados a la actividad emocional (la intuición, por ejemplo, como un modo prerreflexivo de valuación de medio) aparecen íntimamente implicados en la capacidad de respuesta eficaz e inteligente del sujeto a su medio. (p. 3)

La identidad personal hacia la identidad social lo estudia Erick Erickson quien emplea la noción de ego-identidad como sentimiento de mismidad y continuidad por el cual un determinado individuo se pregunta ¿Quién soy? Se desarrolla el concepto de identidad social como vínculo de una persona con un determinado grupo a partir de tres condiciones según Tajfel (1978, p. 68): “a) Saberse perteneciente al grupo. b) Reconocer las razones del porque pertenece al grupo. c) Sentir afecto de pertenencia al grupo”.

Hay dos fases de integración de la identidad planteadas por Habermas (1987):

la simbólica, en la que la homogeneidad del grupo hace posible el predominio de la identidad colectiva sobre la individual; y la comunicativa, como consecuencia de la diversidad de espacios, ruptura de sistemas de creencias, la identidad colectiva se hace más abstracta y universal, de tal manera que la identidad colectiva, solo es posible en forma reflexiva, sostiene Habermas. (p. 77)

De modo tal, que esté fundamentada en la conciencia de oportunidades generales e iguales de participación en aquellos procesos de comunicación, en los cuales tiene lugar la formación de identidad en cuanto proceso continuado de aprendizaje.

Desde esta perspectiva la identidad colectiva ya no se concibe como una imposición, ni siquiera la manipulación discursiva de un discurso; es mucho más. Se determina como una elección por parte de los sujetos. Por ello es indispensable revisar cómo se da el proceso de elección, que hace que los individuos se identifiquen con un grupo más que con otro. Agrega

Habermas (1987, p. 78): “el individuo, en cierta medida, permanece en el grupo si sus ideas encuentran respuestas por otros actos similares, porque la conformación de la identidad en el yo colectivo se da en el movimiento”.

Los sujetos se identifican con un grupo en la medida que encuentran participación, donde reafirman continuamente su pertenencia y diferencia con los otros. A ese particular, afirma Giménez (2000):

La identidad no es más que la representación que tienen los agentes (individuos o grupos) de su posición (distintiva) en el espacio social y de su relación con otros agentes, individuos o grupos que ocupan la misma posición o posiciones diferenciadas en el mismo espacio. (p. 70)

A este particular interesa a los fines del análisis, visualizar el camino transitado por Erikson y Tajfel para proponer una teoría de la identidad social. Este punto nos ubica dentro de una concepción en la que la acción humana consciente, se despliega en una *razón constructiva*. En consecuencia, como expresa Zemelman, (1990, p. 31) “el concepto de construcción se refiere al producto social que cristaliza, de conformidad con los proyectos sociales que apoyan e impulsan los diversos sujetos sociales que coexisten en la sociedad”.

Adquiere especial importancia la noción de unidad como primer momento en el cual, un sujeto se suma en acción gregaria con otros individuos y convierte su acción individual en un tipo diferente conformado por la suma de las acciones de todos los individuos interesados en participar en una determinada unidad social, convertida a su vez en *fuerza colectiva* y esto es lo que constituye un *movimiento social*.

La identidad en *la unidad* está referida a los intereses del grupo, por lo que resulta un fenómeno a estudiar dentro de los movimientos sociales. En esta perspectiva, se define al movimiento social como el proceso de constitución de una identidad colectiva, fuera del ámbito de la política institucional, por el cual se dota de sentido a la acción individual y colectiva. Este concepto reúne la articulación de dos niveles que confluyen en el estudio de su fenomenología: 1. Cómo los individuos coinciden en constituirse en un *nosotros* sujetos

de la acción (los procesos de identificación colectiva). 2. El sentido que a tal acción atribuyen (procesos de producción de sentido social de la acción).

Nos interesan los estudios centrados en los movimientos sociales como creadores de identidad planteados por Touraine y Melucci; el porqué de la movilización, vinculado a las condiciones estructurales en las que emerge, por tanto, cada movimiento social es propio de una forma concreta de sociedad: el contexto socio histórico de su surgimiento determina la composición social y la dinámica de su accionar. Touraine, citado por Berrio Puerta, 2006 introduce la autonomía como un valor asociado a la identidad cuando reconoce que la identidad colectiva constituye un incentivo selectivo para la acción. Afirma Berrio Puerta (2006):

El origen de los movimientos sociales reside en una situación de conflicto. Conflicto entre sistemas de valores diferentes o antagónicos, así como entre grupos dentro del sistema social. Los movimientos sociales serían, por tanto, una parte más, perfectamente identificable de la vida social. Cuando el sistema de normas tradicional ya no tiene eficacia, es inadecuado o incapaz de proporcionar un marco satisfactorio para el comportamiento, las personas se ven forzadas a cuestionar el orden social poniendo en marcha distintas acciones no conformistas o contrarias al sistema. Por consiguiente, un movimiento social se desarrolla cuando se extiende un sentimiento de insatisfacción, y las instituciones, por no ser suficientemente flexibles, son incapaces de responder al mismo. (p. 223)

El movimiento social precisa de cierto estado de libertad en cuanto a la elección individual y la identidad. Esta capacidad libre y autónoma, se forma con la educación, aspecto reconocido como fórmula de reforzamiento de la acción colectiva. Melucci, por su parte, sostiene que, para que la identidad colectiva sea el incentivo selectivo principal de la acción, *la unidad* en esta identidad solo puede existir en el marco de la acción. Sostiene que, dada la incertidumbre como característica de los sistemas con alta densidad de información e intercambios, el área central de conflicto se sitúa en la habilidad de los grupos e individuos para controlar las condiciones de formación de su acción. En otra perspectiva más bien intermedia se sitúan Chihu y López en la cual se asume el *constructivismo* en la acción colectiva, no como mero

objeto, sino referida a un intento para descifrar las relaciones internas y externas involucradas. Chihu y López (2007) afirman:

En la acción colectiva, en base a tres vectores fundamentales: a) las metas de la acción. b) los medios utilizados y c) el medio ambiente donde tiene lugar la acción colectiva. Estos tres vectores en los que se encuentran involucrados los interesados no son complementarios, sino que están en tensión mutua. (p. 131)

Esta tensión permanente, es la razón por la cual, los actores deben realizar continuados procesos de negociación en donde los procesos de liderazgo y organización son formas en las que se intenta darle un orden durable y predecible a estas negociaciones, por lo cual, las capacidades cognitivas y comunicacionales son inevitables y de la misma manera, que la acción colectiva sea el producto de una negociación al interior de estos sistemas y una consecuencia de estas relaciones. Por ello se abre al constructivismo como “*capacidad objetiva y pragmática*”, para construir la realidad social.

Para Melucci (1996):

Los conflictos surgen de la complejidad de sociedades de información que son diferenciadas, dispersas y fragmentadas, sometidas a cambios rápidos y de oportunidades abiertas, para que los sujetos enfrenten problemas particulares y colectivos de decisión y elección, dentro de esquemas de libertad y autoritarismo, que estimula la autonomía como valor de la elección la cual, junto con la decisión, se vuelven el destino y la necesidad permanente para la sociedad y los individuos y grupos. (p. 87)

Ciudadanía como objeto de unidad

La materialización de la unidad se hace a través de la organización. Una forma es el sindicato para el caso de la unidad de la clase trabajadora. De forma similar, surgen las organizaciones político partidistas, pero asociadas al poder de la sociedad en clara perspectiva de unidad totalizadora, como respuesta a favorecer principios de libertad, asociados al control del poder político, vinculado con las decisiones sociales colectivas y la evaluación sobre el sistema de orden para beneficio del mayor número de personas, así como el agregado de los marcos

regulatorios que incorporan los derechos para la población. Esta *formalidad*, proporciona el posicionamiento político para el ejercicio de la acción colectiva y es instrumento para la identidad colectiva e individual.

De esta manera, surge el Estado-Nación espacio clásico para la reflexión sobre las decisiones políticas, la función pública y el modelo de democracia o autocracia determinantes de los sistemas de dominación y el ejercicio del poder público aspectos que impregnan y caracterizan al sistema de relaciones, sus consecuencias para la organización de las comunidades sociales y del sistema social, así como los modelos políticos.

La Organización requiere de *formación y educación* como factor de *uniformización* con el objetivo de construir la identidad colectiva, capaz de impulsar la fuerza de cambio y el continuo estado disipativo de la estructura social, sujeta a una continua transformación. Ciudadanía, de acuerdo a Jensen (2007):

Es mucho más que un status legal y político que se deriva de la relación entre una persona y una unidad política. Ciudadanía es un concepto que abarca formas de vida sociales y culturales que reivindican el derecho a formar parte de un sistema socio político, así como de ejercer influencia sobre su reestructuración y destino. La ciudadanía como práctica política es un proceso de comunicación libre y abierta entre diferentes perspectivas multiculturales. (p. 2)

Habermas 1996, texto igualmente citado por Jensen (2007, p. 3), afirma “ejercer la ciudadanía estaría íntimamente relacionado con la práctica aún más amplia de la inclusión”, lo cual significa, que una unidad política (i.e. nación, Sindicato, Partido, Pueblo, Estado) se mantiene abierta al reconocimiento de la igualdad moral y legal de sus miembros, sin pretender integrarlos en la *uniformidad forzosa* de una comunidad de objetivos e intereses sustancialmente concebida.

Es así como podremos comprender la importancia de la *acción formativa multiplicativa* y más concretamente, la formación de *ciudadanía*, válida y necesaria, en la *acción sindical*. No es otra cosa, que recurrir a la formación política, a la profesionalización, a la educación

sobre los grandes retos de la representación, la constitución ética de los liderazgos y la asunción de valores y principios de responsabilidad, honestidad, lealtad y cambios de profundidad que modifique los patrones culturales adversos. Un *ciudadano nacional* es un sujeto cuya identidad refiere la acción organizada para con un orden, donde se participa e interviene para concretar los fines y objetivos de progreso conscientemente construidos por la *unidad social, la verdadera ciudadanía*.

Consideraciones finales

El tema de la *unidad sindical* vista como herramienta de la acción colectiva y fenómeno para la profundización del estudio e investigación de su dinámica, nos permite señalar a manera de conclusión lo siguiente:

- 1.- El tema comporta igual preocupación y esfuerzo científico, por las teorías sociales diversas, en las cuales, encontramos lugares comunes, aunque tratados con enfoques diferentes, a los fines de la presentación de la metodología de la comprobación y verificación.
- 2.- La realidad estudiada, deja en cada enfoque una huella de necesidad, en cuanto a las consecuencias de las relaciones de intercambio en los seres humanos, individuos conformados sobre fórmulas de “*a priori cognitivo complejo*” que orienta la acción y está sometida a modelación y a una constante susceptibilidad de transformación y cambio.
- 3.- Las nociones y conceptos contenidos y observados por las teorías sufren transformaciones y adecuaciones constantes manteniendo los niveles en las que cada creador y científico social contribuye al avance en la elaboración de paradigmas explicativos, sin agotar, la posibilidad de realizar ajustes ante los nuevos problemas. El camino más seguro es la interdisciplinariedad y la meta teorización.
- 4.- La capacidad humana de construir herramientas de transformación, sobrepasa la dimensión de los medios de producción tradicionales que dejan en indefensión a teorías de gran capacidad de creación constructiva, abriendo paso a nuevas tendencias en donde la racionalidad se funda en la semántica del lenguaje, la comunicación, la relación de formas complejas de estructuras de símbolos sociales que conforman realidades de estudio nuevas

en las cuales se refleja la necesidad de nuevas teorías interpretativas de la acción social, o de la praxis social. La historia sigue siendo una herramienta de análisis, que requiere de una heurística y hermenéutica de la simbología de quien la escribe y de las limitaciones de sus observaciones, dentro de cuadros donde la incertidumbre, la indeterminación y la complejidad, limitan la elaboración de nuevos horizontes de totalidad y de experiencias válidas como dato científico.

5.- Por último, *la unidad* es una herramienta de cambio político, que los seres humanos aún no están en capacidad de direccionar, en beneficio de la resolución de problemas derivados en la competitividad de la especie humana, para el control del medio y el poder político, aún en debate, por comportamientos inadecuados a valores positivos. Muchos de ellos se contraen, a raíz del mal uso de la unidad, contrariamente, realizada por algunos actores sociales, en inexplicable psiquis auto destructiva como historia repleta de cadáveres enterrados por hermosos ideales y propósitos egoístas extremados en ambiciones personales. Sigue siendo aprovechada para fines mezquinos y sobre pautas de manipulación y poder. Aún está por llegar la verdadera liberación del hombre y del espíritu, teniendo en la *unidad*, *un* arma de irrupción de multitudes y una capacidad de fuerza colectiva para la transformación de las sociedades autoritarias y represivas, pero para lograrlo, es preciso una *acción formativa multiplicativa*, afianzadora de valores positivos de *ciudadanía*, con verdadera autonomía para superar las ideologías destructivas y decadentes. Educación, para la identidad con la evolución del universo y la preservación de nuestra especie de las fuerzas del mal y la opresión.

Referencias bibliográficas

ADAMS, Richard Newbold (2007). “La red de la Expansión humana”; Centro de Investigaciones y estudios superiores en Antropología. Social, México.

BERRIO PUERTA, Ayder (2006). “La perspectiva de los nuevos movimientos sociales en las obras de Sydney Tarrow, Alain Touraine y Alberto Melucci”. Revista de estudios políticos N° 29, Instituto de Estudios Políticos Medellín, Colombia.

CRESPO SUÁREZ, Eduardo (2018). “Un enfoque social sobre las emociones”, Publicado en Álvaro J.L. (Coord.) “La Interacción Social. Escritos en homenaje a José Ramón Torregosa”, Universidad Complutense de Madrid, España.

DELGADO DE SMITH, Yamile (2001). “El Trabajo: Pasado y Presente”. Revista FACES. Vol. 12;89-98.

CHIHU AMPARAN, Aquiles y LÓPEZ GALLEGOS, Alejandro (2007). “La construcción de la identidad colectiva en Alberto Melucci”, Polis: Investigación y análisis sociopolítico y psicosocial, Vol. 3 N° 1, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.

GIMÉNEZ, Gilberto (2000). “Materiales para una teoría de las identidades sociales”, en Valenzuela Manuel (Coord.) “Decadencia y auge de las identidades”, Colegio de la Frontera, México.

HABERMAS, Jürgen (1987). “Teoría de la Acción Comunicativa”, Taurus Madrid.

HELLEMEYER, Andrea (2012). “Michel Foucault: episteme, dispositivo y prácticas”, IV Congreso Internacional de investigación y práctica profesional en Psicología. XIX Jornadas de Investigación. VIII Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR; Facultad de Psicología Universidad de Buenos Aires, Argentina.

JENSEN PENNINGTON, Henning (1997). “Conferencia Annual del Asia-Pacific Public Affairs Forum”, Kaohsiung, Taiwan.

MELUCCI, Alberto (1996). “Challenging codes: Collective action in the information age”, Cambridge University Press.

MORÍN, Edgar Nahoum (1998). “El Método II. La vida de la vida”. Ediciones Cátedra, Madrid., España.

TAJFEL, H. (Ed.) (1978). “Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations”. Londres: Academic Press.

TYRTANIA, Leonardo (2009). “Evolución y Sociedad. Termodinámica de la supervivencia para una sociedad a escala humana”, Universidad Autónoma Metropolitana, Iztapalapa, México.

VÁSQUEZ, Gerardo y SMITH, Edgar Rolando (2017). “Relación verdad-populismo en la determinación de la pos-verdad política y su impacto en la conformación de un modelo de sociedad sostenible”. Congreso Nacional de FACES, Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.

**RELACIÓN ENTRE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y EL TRABAJO
EN EQUIPO EN TRABAJADORES DE UNA INSTITUCIÓN PÚBLICA, PERÚ**

Ernesto Rodríguez
ORCID: 0000-0002-7730-5377
ernestodaniel@hotmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Yasher Delfin Silva
ORCID: 0000-0002-8859-3167
yasher456@gmail.com
Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela

RESUMEN

La investigación tuvo como fin determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de una Institución Pública Perú. Con fundamento teórico en Segredo (2016) y Balarezo (2014) quienes confirmaron que el trabajo en equipo viene hacer una forma para articular las tareas de la organización con un grupo social en torno a un conjunto de objetivos, de metas y de resultados a alcanzar. El estudio aplicó una metodología basada en tipo no experimental, de tipo descriptiva y un enfoque cuantitativo, donde la población estuvo conformada por 50 funcionarios, que fueron también la muestra que se les aplicó dos cuestionarios uno para medir la comunicación organizacional y la otra de trabajo en equipo, luego se procesaron la información estadísticamente con el programa SPSS versión 25, entre los resultados obtenidos fueron que según los resultados obtenidos, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la Institución pública (sig. bilateral = 0,891 > 0,01; Rho = 0,020**). Esto demuestra que existen otros factores que han provocado que dicha relación se haya obtenido un valor bajo.

Palabras clave: Comunicación, organización, trabajo en equipo, trabajadores, institución.

Recibido: 09/02/2022 Aceptado: 12/05/2022

**RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND
TEAMWORK IN WORKERS OF A PUBLIC INSTITUTION, PERÚ**

Ernesto Rodríguez
ORCID: 0000-0002-7730-5377
ernestodaniel@hotmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Yasher Delfin Silva
ORCID: 0000-0002-8859-3167
yasher456@gmail.com
Universidad Centrooccidental Lisandro Alvarado. Barquisimeto, Venezuela

SUMMARY

The purpose of the research was to determine the relationship between organizational communication and teamwork of the workers of a Public Institution in Peru. With theoretical foundation in Segredo (2016) and Balarezo (2014) who confirmed that teamwork comes to make a way to articulate the tasks of the organization with a social group around a set of objectives, goals and results to be achieved. The study applied a methodology based on a non-experimental, descriptive type and a quantitative approach, where the population was made up of 50 officials, who were also the sample that two questionnaires were applied, one to measure organizational communication and the other to measure teamwork, then the information was statistically processed with the SPSS version 25 program, among the results obtained were that according to the results obtained, it can be inferred that there is no significant relationship between organizational communication and teamwork of the workers of the public Institution (bilateral sig. = 0.891 > 0.01; Rho = 0.020 **). This shows that there are other factors that have caused this relationship to be obtained a low value.

Keywords: Communication, organization, teamwork, workers, institution.

Received: 09/02/2022 Accepted: 12/05/2022

Introducción

Hoy más que nunca las instituciones están en un mundo competitivo, que tienen nuevos aspectos que evaluar, tales como: las tecnologías de información, la calidad de servicio, la atención al cliente, globalización de los mercados, estructuras flexibles de trabajo, planes de incentivos laborales, programas de motivación, programas de competencias laborales, entre otros, que cada día es más exigente para ellas, teniendo que observar todo lo que sucede a su alrededor, para luego aplicarlo internamente a fin de lograr sus objetivos empresariales de manera eficaz y eficiente.

Segredo (2016) afirmó que en uno de los aspectos que toda empresa tanto a nivel internacional como nacional que debe estar siempre vigilante, en lo relativo a la comunicación organizacional, debiendo ser entendida como una etapa que se caracteriza por la interrelación entre los individuos y su ámbito laboral. Por lo tanto, es fundamental que toda empresa que desee ser competitiva en este siglo XXI, deba asumir un compromiso porque todo el personal que se encuentre en distintos niveles en la estructura organizacional se mantenga informado de igual manera, a fin de que los objetivos trazados se cumplan cabalmente y la información fluya de forma efectiva.

Huamán (2017) planteó que más aun la comunicación organizacional, debe ser vista como una de las columnas fundamentales en toda compañía e institución, ya que de esta dependen muchos aspectos que ayuden al ámbito laboral, por ser un proceso a través del cual se transfiere información, permita analizarla, manejarla y emplearla en los puestos de trabajo que se realicen y así tomar decisiones equilibradas y coherentes que beneficien a todos. Logrando alcanzar las metas trazadas por cada departamento que forma parte de la organización que posteriormente se reflejará en el éxito de la misma.

Canseco y Ojeda (2016) afirmaron que, en virtud de esto, se puede entender la comunicación organizacional como aquellas acciones, procedimientos y actividades que se realizan en la transmisión o recepción de información mediante distintos medios, técnicas y métodos de comunicación tanto internamente y como externamente con el fin de alcanzar las metas de la

empresa. En ese sentido Ghaferi y Dimick (2016) manifestaron que se está convirtiéndose en uno de los temas de gran relevancia para aquellas organizaciones catalogadas como exitosas.

Otro de los problemas que surgen en la comunicación organizacional, son las comunicaciones ascendentes y descendentes, donde muchas veces los jefes no lo emplean correctamente y pueden generar mucho malestar en el personal, afectando directamente al trabajo de equipo. En ese sentido, Grande (2017) refirió que frente a todo lo que se ha venido planteando, las instituciones públicas no se escapan de esta temática. Especialmente uno de los organismos públicos que hace vida en el Perú, que es un ente autónomo del Estado que tiene como función principal la defensa de la legalidad, de los derechos ciudadanos y de los intereses públicos; la representación de la sociedad en juicio, para los efectos de defender a la familia, a los menores e incapaces y el interés social, así como para velar por la moral pública; la persecución del delito y la reparación civil.

El Ministerio Público en el Perú, se encuentra estructurado por diferentes gerencias, entre una de ellas y que será punto crucial en esta investigación y es donde se desarrollara dicho estudio, es una gerencia del Ministerio Público, que es un órgano técnico que se encuentra adscrito a la Fiscalía de Nación teniendo como responsabilidad de sistematizar, analizar y difundir información sobre la criminalidad, las infracciones a la ley penal y la violencia en el Perú, proporcionando información confiable, oportuna y de calidad que sirva de base para el diseño, implementación y evaluación de las políticas de prevención, persecución inteligente del delito y protección de la víctima. En cuanto a observaciones realizadas en la pesquisa se pudo evidenciar que dicha gerencia está presentando problemas en cuanto a que el gerente, subgerente y trabajadores no están llevando correctamente las comunicaciones ascendentes y descendentes, viéndose afectado el trabajo en equipo de la organización.

A su vez, también se sostiene que el proceso interno a nivel comunicacional se ha vuelto muy burocrático, haciendo los procesos administrativos sean muy lentos y que la información no sea oportuna, ocasionando que las tareas asignadas a los diferentes equipos no se ejecuten de

manera eficiente y eficaz, lo cual genera que no se alcancen los objetivos individuales y grupales.

Y más aún si no se cuida la comunicación organizacional por parte de los gerentes y subgerentes, esto puede ocasionar ambigüedad al momento de ser transmitidos a los trabajadores, ya que si los mismos envían información que no llega a ser percibida correctamente, los trabajadores tenderán a ejecutar las ordenes desde su interpretación personal y no como se tenía pensado por sus jefes, lo que produce una diferencia notoria entre las órdenes que se emiten y las órdenes realizadas, por tal motivo se deben crear mecanismos que logren establecer una adecuada comunicación interna u organizacional y sobre todo que favorezca al trabajo en equipo.

Según el planteamiento del estudio, se tiene como objetivo general: determinar la relación entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución pública, y como objetivos específicos: determinar la relación entre la comunicación ascendente y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución pública; determinar la relación entre la comunicación descendente y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución pública y determinar la relación entre la comunicación horizontal y el trabajo en equipo en los trabajadores de la institución pública.

Desarrollo

Para el estudio teórico de la variable de la comunicación organizacional, se encontró que existen investigaciones que plantean que la misma está orientada hacia el diagnóstico, análisis y organización de las diversas complejidades de las dimensiones que integran cada uno de los procesos relacionados con la comunicación en las empresas, a fin de optimizar la relación entre sus participantes (Yamaguchi, 2017).

Comunicación organizacional

Otros autores plantean que la comunicación organizacional la definen como una serie de actividades y técnicas orientadas a facilitar los flujos de mensajes entre el personal de las instituciones, entre la misma y su medio, también el de influir en las aptitudes, opiniones y conductas de los públicos internos y externos de la empresa, con el fin de que se logre los objetivos empresariales (Fernández, 2014; Rönnerhag, Severinsson, Haruna y Berggren, 2019; Ogbonnaya, Tillman y González, 2018).

Gómez (2007) expresó que la comunicación organizacional es entendida como aquel proceso que se da entre los miembros de un grupo colectivo socialmente. Al ser un proceso, la comunicación dentro de las empresas es considerada como una actividad muy movidas, que tienen un flujo constante, manteniendo un determinado grado de identificación de estructura.

Ramos (2016) manifestaron que la comunicación organizacional es vista como una herramienta de trabajo que permiten los movimientos de información en la compañía a fin de que se puedan reaccionar los requerimientos e intereses de ésta, con los de su personal y también con la sociedad. De igual manera, la comunicación en las compañías es importante para dar cumplimiento de cada uno de los objetivos trazados.

Para el abordaje de la comunicacional organizacional se debe considerar las dimensiones que corresponden a: Comunicación descendente, comunicación ascendente y comunicación horizontal, que vienen hacer parte importante para este estudio investigativo.

Comunicación ascendente

Chiavenato (2015) y Lyubovnikova, West, Dawson y West (2018) señalaron que la comunicación ascendente está orientada a los mensajes que los trabajadores envían a sus jefes o a otros que ocupan puestos más altos dentro de la organización, es decir un sistema de comunicación que incita al personal en la parte inferior de la jerarquía de una compañía a transmitirle información a los que están por encima de ellos.

Comunicación descendente

En cuanto a la comunicación descendente se puede decir que está orientada a los mensajes que transitan desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores. Este tipo de comunicación que circula por este canal es de carácter informativo, instructivo, entre otros. En cambio, la comunicación ascendente involucra la mensajería que el personal envía a sus supervisores o a otros que desempeñan un puesto mayor dentro de la empresa, teniendo la función de hacer llegar sus aspiraciones, sugerencias, ideas de todo el personal a los puestos directivos, al mismo tiempo permite establecer la validez del proceso de comunicación a través de la retroalimentación. Los gerentes y subgerentes deben fomentar que sus trabajadores sientan un clima de confianza, a fin de que compartan información resaltante sobre sus avances laborales y errores que permitan luego corregir si hay fallas (Keyton, 2017 y Buljac-Samardzic, Dekker-van y Maynard, 2018).

Comunicación horizontal

Mientras que la comunicación horizontal o conocida también con el nombre de lateral se da cuando los trabajadores pertenecientes a un mismo nivel de la jerarquía envían información dentro de ese nivel. Esta tipología de comunicación resulta ser directa entre subalternos, permitiendo que sea más rápida y exacta. Aunque se pueden presentar distorsiones al codificar, transmitir o decodificar; la comunicación lateral normalmente facilita la resolución de problemas y la coordinación del trabajo de manera eficaz (Lacasa, 2011; Miranda y Pastor, 2015; Jiménez, 2017).

Trabajo en equipo

Por otra parte en cuanto al contexto teórico para la variable dependiente que será el trabajo en equipo, es entendida como una técnica que genera una sinergia favorable con el esfuerzo de los trabajadores y el personal directivo de la organización, que brindará como resultado un incremento en el rendimiento que se verá reflejado en la productividad, en el flujo efectivo

de información y el mejoramiento de la toma de decisiones en las empresas (Hiquisi y Hiquisi, 2015; Ramos, 2016; Vargas, 2016; Tripathy, 2018).

Otros autores conceptualizan el trabajo en equipo como una metodología de trabajo que es orientado por todas las personas que permiten el intercambio de sus experiencias, respetando los roles de cada uno, con el fin de establecer los propósitos que se asemejan objetivos al momento de ejecutar una actividad en conjunto (Acuña, 2010).

También el trabajo en equipo puede ser entendido como aquel grupo donde sus participantes que realizan un trabajo con propósitos comunes y específicos, dando uso de su sinergia positiva, responsabilidad compartida e individual, y destrezas complementarias, de igual manera se señalan que alcance de los equipos es una serie de etapas muy movidas y que gran parte están cambiando continuamente, aunque quizá nunca alcance estabilidad completa. (Robbins y Coulter, 2007).

Desde otra óptica el trabajo en equipo está compuesto por algo más que la suma de sus partes, es decir, son parte de un sistema que está vivo, totalmente dinámico y que tienen una personalidad propia, con normas que pueden ser formales e informales, perspectivas y paradigmas e incluso modos contextuales de interacción con el entorno. (Rivera, 2015).

Por otra parte, Balarezo (2014) planteó que el trabajo en equipo viene hacer una forma de articulación de las actividades de la empresa con un grupo a nivel social en cuanto a sus propósitos, metas y resultados que se esperan. Es así que el trabajo en equipo es parte de una dependencia que se mantiene activa entre las personas del colectivo que buscar compartir una misión de laboral. Mientras que el trabajo en equipo busca la interacción, colaboración y solidaridad entre sus integrantes, así llegar acuerdos mediante la negociación y sobreponerse a las dificultades; otros modelos de trabajo sólo se orientan de manera individual y, por lo tanto, la competencia, la jerarquía y la división del trabajo en tareas tan minúsculas que se va perdiendo el sentido, desmotivan a las personas y no siempre han resultado eficientes.

Por otro lado, el investigador Acosta (2011) consideró el trabajo en equipo como una forma de trabajo de manera colectiva “coordinado” donde los participantes combinan sus experiencias, respetando las funciones que desempeñan y sus roles que le toca asumir, para alcanzar sus propósitos comunes al realizar una actividad en conjunto.

Para el abordaje de las dimensiones de la variable de trabajo en equipo se pueden mencionar: (a) Liderazgo, (b) Metas específicas cuantificables, (c) Respeto, compromiso y lealtad, (d) Comunicación y (e) Pensamiento positivo y reconocimiento (Rosen, Díaz, Dietz, Benishek, Thompson, Pronovost y Weaver, 2018).

Liderazgo

En primer lugar, está la dimensión del liderazgo, que se puede definir como la influencia interpersonal que se puede ejercer en una situación determinada, dirigida mediante la comunicación humana con el fin de conseguir determinados objetivos (Ogbonnaya, Tillman y González, 2018). Igualmente, el liderazgo se puede conceptualizar como aquella capacidad de influencia de manera natural sobre los participantes de un grupo a fin de que se unan todos los esfuerzos hacia una misma actividad en común (Robbins, 2012; Chiavenato, 2015).

Metas específicas cuantificables

En segundo lugar, está la dimensión de las metas específicas cuantificables que son definidas como aquellos propósitos que apoyan a sus miembros a saber hacia dónde van. Proporcionales una dirección a seguir (Reza, 2007; Carrasco, 2018).

A su vez es importante que las metas que se pueden cuantificar deban ser conocidas por todas las personas involucradas en el grupo, siendo definidos en lo temporal, en lo cuantitativo y cualitativo (Zuluaga, 2011).

Respeto, compromiso y lealtad

En tercer lugar, esta se puede considerar como el respeto entre los integrantes del equipo y sus líderes, siendo una característica para ser considerados como un equipo eficaz, estando presente la ganas de realizar un esfuerzo mayor si está manifestada la lealtad y el compromiso con los objetivos propuestos (Reza, 2007).

Comunicación

En cuarto lugar, está la dimensión es entendida como aquel proceso en la cual una persona se conecta con otra a través del mensaje esperando recibir una retroalimentación, ya sea una información, conducta o actitud frente a lo que emitió (Rangel, Lugo y Calderón, 2018).

Asimismo, los integrantes del trabajo se comunican de manera adecuada cuando el proceso de comunicación entre el grupo es conocido y usado, lo que evidencia una interacción personal verdadera. Lo beneficioso del saber escuchar es muy importante, así como saber las distintas culturas de sus miembros (Zuluaga, 2011 y Mater, Aldwairi y Ibrahim, 2018).

Pensamiento positivo y reconocimiento

En quinto lugar, está la dimensión el pensamiento positivo y reconocimiento, dicho pensamiento logra que las ideas fluyan de manera libre, donde no se permite que exista una crítica sobre ella. En esta parte las nuevas ideas son vistas como buenas y se deberán asumir riesgos que deben ser valorados y estimulados. En el caso de los errores deben ser vistos como una oportunidad de crecimiento y maduración en el aprendizaje. El reconocimiento es parte esencial en la motivación personal, por eso se habla que los equipos deben ser reconocidos por sus esfuerzos y resultados (Meneses y Navarro, 2015).

Método

En la investigación se utilizó el estudio no experimental, que se apoyó en una investigación descriptiva con un enfoque de tipo cuantitativo. (Arias, 2012). La población estuvo

conformada por 50 trabajadores de la institución pública. Para la recolección de la información se utilizaron dos cuestionarios uno para la variable de comunicación organizacional y otro para trabajo en equipo. Para el procesamiento de la información se tomó el programa estadístico SPSS versión 25.0 (Sabino, 1992).

Resultados

Se presenta el análisis descriptivo de los datos recopilados en la institución abordada, se tiene que los trabajadores manifestaron que la comunicación ascendente es regular, ya que en promedio obtuvo 24,90, así mismo se puede observar que la comunicación descendente es regular, ya que obtuvo una media de 24,34 y por último la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02.

Tabla 1. Valor de las medias de las dimensiones de la Variable comunicación organizacional

| Dimensiones | N | Media |
|--------------------------|----|---------|
| Comunicación Ascendente | 50 | 24,9000 |
| Comunicación Descendente | 50 | 24,2400 |
| Comunicación horizontal | 50 | 30,0200 |

Tabla 2. Valor de las medias de las dimensiones de la Variable trabajo en equipo

| Dimensiones | N | Media |
|----------------------|----|---------|
| Liderazgo | 50 | 18,5800 |
| Metas específicas | 50 | 15,3400 |
| Respeto | 50 | 31,6000 |
| Comunicación | 50 | 18,7200 |
| Pensamiento Positivo | 50 | 32,7400 |

También se detectó que los trabajadores manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58, en lo que respecta a metas específicas regular, ya que obtuvo una media de 15,34, así mismo respeto es considerado como bueno, ya que obtuvo un promedio 31,60, en lo que respecta a comunicación la misma es regular, ya que el promedio obtenido fue de 18,72, por último el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74.

En cuanto al análisis inferencial, se determinaron las siguientes hipótesis nula y alternativa:

HO: No existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los trabajadores de la institución pública.

HA: Existe relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los de los trabajadores de la institución pública.

La regla de decisión para realizar la convalidación de las hipótesis es;

Si Valor $p > 0.01$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.01$, se rechaza la Hipótesis Nula (H_0). Y, se acepta H_a

De lo dicho anteriormente, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los de los trabajadores de la institución pública (sig. bilateral = .891 > .01; rho = .020**). Por lo tanto, se acepta la hipótesis nula.

Conclusiones

Para seguir trabajando con los objetivos planteados en esta investigación, a continuación, se muestra las diversas discusiones sobre la variable de la comunicación organizacional y trabajo en equipo, enfocadas en la institución pública del Perú, para esto se utilizó la triangulación de la información, tomando para esto los resultados, sus bases teóricas, antecedentes de estudios previos y la percepción del investigador.

Para la comunicación ascendente, según Chiavenato (2015) señala que la comunicación ascendente está enfocada en la mensajería que el personal puede enviar a sus las personas que ocupan el lugar como jefe dentro de la compañía, es decir un sistema de comunicación que incita al personal en la parte inferior de la jerarquía de una compañía a transmitirle información a los que están por encima de ellos. En esta investigación resultó que dicha comunicación fue regular, lo que demuestra que el personal de esta institución considera que no están enviando de manera correcta la información, lo que se presume que el flujo de información no es total, lo que da a pensar que los jefes no están observando en su totalidad todos los casos, esto puede estar originando que la toma de decisión no sea la correcta.

En cuanto a la comunicación descendente, se demuestra que este tipo de comunicación esta regular, a su vez no se están llevando a cabo de manera correcta el envío de la información de los jefes hacia sus subordinados y esto está en contradicción en lo que plantea Keyton (2017) la comunicación descendente se puede decir que está orientada a los mensajes que transitan desde los niveles superiores hacia los niveles inferiores. Este tipo comunicación que circula por este canal es de carácter informativo, instructivo, entre otros. En virtud de esto es necesario revisar desde la plana gerencial que aspectos están fallando que la comunicación no está siendo considerada buena. Pero para la investigación de Zoltan (2018) resulto que la comunicación descendente es buena, ya que los jefes están en constante interrelación con sus subordinados, esto sería interesante llevar esta experiencia para la institución pública a fin de que los jefes y subordinados puedan subsanar este aspecto.

Por otro lado, se demuestra que la comunicación horizontal es buena, ya que tuvo en promedio 30,02, esto permite visualizar que entre los mismos trabajadores la comunicación se lleva de manera óptima, demostrando que si se cumple lo planteado por Lacasa (2011); Miranda y Pastor (2015); Jiménez (2017) cuando la define que este tipo se da cuando los trabajadores pertenecientes a un mismo nivel jerárquico transmiten información dentro de ese nivel, lo que permite visualizar que si son eficaz en este tipo de comunicación los trabajadores de la institución en estudio y a su vez se pudo comparar con el estudio realizado por Rodas (2017), donde también la comunicación horizontal de dichos trabajadores fue

muy alta, en este caso se puede determinar que están en sintonía la teoría y la práctica.

Por lo tanto, la variable de la comunicación organizacional vista a través de estas dimensiones, permitieron entender que para ésta institución requieren ser evaluadas la comunicación ascendente y descendente, porque según este estudio ambas resultaron regular.

Para la otra variable estudiada que fue el trabajo en equipo, los trabajadores manifestaron que el liderazgo es regular, ya que obtuvo un promedio de 18,58, que evidencia que los trabajadores observaban que hay que mejorar este aspecto y más aún según lo planteado por Stucchi, (2007). Como la influencia interpersonal que se puede ejercer en una situación determinada, dirigida mediante la comunicación humana con el fin de conseguir determinados objetivos. Si comparamos los resultados del estudio con la teoría, se observa que los jefes y subordinados deben estar presentando ciertos aspectos de debilidad que se nota que el liderazgo no se da en la totalidad entre los que le corresponde ser líder en la institución.

Para la dimensión de metas específicas, obtuvo una media de 15,34 alcanzando la escala de regular, lo que evidencia que los trabajadores no ven claramente cuáles son las metas y por lo tanto no están apoyando lo planteado Zuluaga (2011), que las metas específicas son importantes porque cuantifican lo que debe hacer las personas en una empresa.

Por otro lado, en la dimensión de Respeto se obtuvo un resultado bueno, ya que el promedio arrojó 31,60 quedando claro que esta concuerda con lo planteado por Reza (2007) quien considera que el respeto entre los miembros del equipo y su cuerpo de líderes, siendo un aspecto principal para buscar el logro de sus objetivos, donde existirá las ganas de dar un aporte extra, ya que existe la lealtad y el compromiso con los objetivos trazados, todo esto conlleva puntos positivos para el trabajo en equipo.

Por último, el pensamiento positivo es bueno ya que la media obtenida fue de 32,74, lo que refleja que está acorde con lo planteado por Meneses y Navarro (2015) afirma que dicho

pensamiento logra que las ideas fluyan de manera libre, donde no se permite que exista una crítica sobre ella. Resultado para este estudio un elemento positivo para el trabajo en equipo.

Visto cada uno de las dimensiones y comparando con la teoría, resulta que existen elementos positivos y negativos entre ellos, que reflejaron de manera impactante sobre la relación entre la variable comunicación organizacional y trabajo en equipo, se puede inferir que no existe una relación significativa entre la comunicación organizacional y el trabajo en equipo de los funcionarios de la Gerencia de la Institución Pública (sig. bilateral = $.891 > .01$; Rho = $.020^{**}$). Esto demuestra en conclusión que existen muchas fallas que han provocado que dicha relación sea vista de esa manera, pero para el estudio realizado por Escalante (2018) en su investigación si consigue determinar que, si existe una correspondencia muy alta entre la comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia, donde sus resultados fueron muy diferentes al estudio realizado en la institución pública.

Referencias bibliográficas

- ACOSTA, JOSÉ (2011). *Trabajo en Equipo*. Madrid, España: ESIC. Fuente: <https://books.google.com.mx/books?id=PN3o6Y3NTA0C&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- ACUÑA, DÉBORA; CASABELLA FLORENCIA; CAZERES DAIANA; DONNARUMMA, FLORENCIA Y PAREDES MARTÍN (2010). *Motivación y Trabajo en Equipo*. Buenos Aires. Universidad de Buenos Aires. Fuente: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/ALUMNOS/4.pdf
- ARIAS, FIDIAS. (2012) **Proyecto de Investigación**. Fuente: <https://evidencia.com/wp-content/uploads/2014/12/EL-PROYECTO-DE-INVESTIGACION-6ta-Ed.-FIDIAS-G.-ARIAS.pdf>
- BALAREZO. BYRON (2014). **La comunicación organizacional interna y su incidencia en el desarrollo organizacional de la empresa San Miguel Drive**. Universidad Tecnológica de Ámbato, Ecuador Fuente: <http://repo.uta.edu.ec/bitstream/handle/123456789/6696/132%20o.e..pdf?sequence=1>
- BULJAC, MARTINA; DEKKER, DOORN, CONNIE, & MAYNARD, TRAVIS (2018). *Teamwork and Teamwork Training in Health care: An Integration and a Path Forward*.

SAGE DISCIPLINA Hubs 43(3) páginas 351-356. Fuente:
<https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/1059601118774669>

CARRASCO, BENJAMÍN. (2018). *Dominios del coaching en el trabajo en equipo de los estudiantes del curso taller de producción audiovisual la escuela profesional de ciencias de la comunicación social de la UNA-Puno*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Antiplano. Perú. Fuente:
http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/9009/Carrasco_Laura_Benjamin_Isaac.pdf?sequence=1

CHIAVENATO, IDALBERTO (2015). *Comportamiento organizacional. La dinámica del éxito en las organizaciones*. (3 ed.). México: McGraw-Hill.

ESCALANTE, BETSABE. (2018). *La comunicación organizacional y la administración de equipos de trabajo de la empresa Fractalia Perú S.A., Lima – 2018*. (Tesis de grado) Universidad Cesar Vallejos. Lima, Perú. Fuente:
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/23796>

FERNÁNDEZ, C. (2014). *La comunicación en las organizaciones*. México: Trillas.

GRANDE, MARTHA. (2017). *Plan de modernización de la biblioteca de la escuela del Ministerio Público. Perú*. (Documento digital). Fuente:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/Tesis/Human/grande_am/cap3.pdf.

GHAFFERI AA, DIMICK JB. (2016) **Importance of teamwork, communication and culture on failure-to-rescue in the elderly**. *Br J Surg*. Jan;103(2):e47-51. doi: 10.1002/bjs.10031. Epub 2015 Nov 30. PMID: 26616276; PMCID: PMC4715639

GÓMEZ. MARISOL (2007). *La comunicación en las organizaciones para la mejora de la productividad: El uso de los medios como fuente informativa en empresas e instituciones andaluzas*. (Tesis Doctoral) Universidad de Málaga, España. Fuente:
<https://riuma.uma.es/xmlui/handle/10630/2656>

HIQUISI, ANTONY. Y HIQUISI, CARLOS. (2015). *Trabajo en equipo*. Puno: EMER Impresores.

HUAMÁN, DEYSI. (2017). *Comunicación Organizacional en los trabajadores del Instituto Nacional Penitenciario (INPE) - sede Cercado de Lima*. (Tesis de grado). Universidad Inca Garcilaso de La Vega. Perú. Fuente:
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1664>.

KEYTON, JOAN. (2017). **Communication in Organizations. Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior.** 4:501-526 .Volume publication date March. Fuente: <https://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113341>

JIMÉNEZ, NESTOR. (2017). **La comunicación organizacional satisfactoria en el ministerio detecnologías de la información y las comunicaciones** (min tic) de Colombia. Universidad de Rosario. Colombia. Fuente: <https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/13808/Jim%C3%A9nezEstrada-N%C3%A9storAlonso-2017.pdf?sequence=6&isAllowed=y>

MENESES, ROCIÓ. Y NAVARRO JOSÉ. (2015). **¿Cómo mejorar la eficacia de los equipos a través de los procesos grupales? Un ejemplo en la industria automotriz. Papeles del Psicólogo,** 36 (3). Consejo General de Colegios Oficiales de Psicólogos Madrid, España, pp. 224-229, Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/778/77842122008.pdf> .

MIRANDA, BERTHA. (2018). **Trabajo en equipo y comunicación organizacional interna en el compromiso organizacional de los docentes de la Universidad Enrique Guzmán Valle, Lima 2018.** (Tesis Doctoral). Universidad Cesar Vallejo. Facultad de Posgrado. Perú. Fuente:<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/18631>.

MIRANDA, FRANCISCO Y PASTOR, PAOLA (2015) **Comunicación organizacional y clima social en los trabajadores de una municipalidad del departamento de lambayeque.** (Tesis)Universidad Señor de Sipan. Perú. Fuente: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/827>

LACASA, ANTONIO (2011). **Gestión de la Comunicación Empresarial.** Madrid, España: Ediciones Gestión 2000.

LYUBOVNIKOVA, JOANNE, WEST, THOMAS y DAWSON, JEREMY (2018). **Examining the indirect effects of perceived organizational support for teamwork training on acute health care team productivity and innovation: The role of shared objectives.** *Group & Organization Management,* 43(3), 382-413. Fuente: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601118769742>

OGBONNAYA, CHIDIEBERE Y TILLMAN, JUEZ (2018). **Perceived organizational support in health care: the importance of teamwork and training for employee well-being and patient satisfaction.** *Group & Organization Management,* 43(3), 475-503. Fuente: <https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/1059601118767244>

RAMOS, MAGALY (2016). **La comunicación organizacional y la gestión administrativa percibida por los trabajadores del Poder Judicial del Cono Norte, Lima. 2016.** (Tesis de maestría) Universidad Cesar Vallejo. Perú. Fuente: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6906>

RANGEL, TOMÁS; LUGO, IVONNE Y CALDERÓN MARÍA (2018). **Revisión bibliográfica equipos de trabajo: enfoque cuantitativo, características e identificación de variables que afectan la eficiencia**, *Ingeniería Solidaria*, 14 (24). Fuente: https://www.researchgate.net/publication/326793301_Revision_bibliografica Equipos_de_trabajo_bajo_enfoque_cuantitativo_caracteristicas_e_identificacion_de_variables_que_afectan_la_eficiencia

REZA. JESÚS. (2007). **Generalidades del trabajo en equipo**. Recuperado de: <http://tesis.uson.mx/digital/tesis/docs/17737/Capitulo2.pdf>.

ROBBINS, COULTER (2007). **Administración**. México: Universidad Autónoma

ROBBINS. LUIS. (2012). **El liderazgo**. Recuperado de: https://alojamientos.uva.es/guia_docente/uploads/2012/413/40802/1/Documento10.pdf.

RODAS, ESTEFANNY (2017) **Comunicación efectiva y trabajo en equipo**. Universidad Rafael Landívar, Facultad de Humanidades, licenciatura en psicología industrial/organizacional. Fuente: <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2017/05/43/Rodas-Estefanny.pdf>.

RÖNNERHAG, MARÍA., SEVERINSSON, ELISABTH, HARUNA, MENGUMI & BERGGREN, INGELA. (2019). **A qualitative evaluation of healthcare professionals' perceptions of adverse events focusing on communication and teamwork in maternity care**. *Journal of advanced nursing*, 75(3), 585-593. Fuente: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30264487/>

ROSEN, MICHEL, DIAZ, DEBORAH., DIETZ, ARON, BENISHEK, LAURENT, THOMPSON, DAVID, PRONOVOST, PEDRO & WEAVER, SALLI (2018). **Teamwork in healthcare: Key discoveries enabling safer, high-quality care**. *American Psychologist*, 73(4), 433. Fuente: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29792459/>

YATACO, JUAN Y MARÍN, ROCKY (2017). **Aplicación de la comunicación organizacional en los egresados de la carrera profesional de Administración de la Universidad Científicadel Perú**. Fuente: <http://repositorio.ucp.edu.pe/handle/UCP/629>.

SABINO, CARLOS (1992). **El proceso de investigación.** Disponible: https://metodoinvestigacion.files.wordpress.com/2008/02/el-proceso-de-investigacion_carlos-sabino.pdf.

SEGREDO, ALINA. (2016) **Comunicación organizacional como dimensión necesaria para medir el clima en las organizaciones en salud pública.** Revista Horizonte sanitario / vol. 16, no. 1, enero-abril. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v16n1/2007-7459-hs-16-01-00028.pdf>.

TRIPATHY, MITASHEREE. (2018). **Building quality teamwork to achieve excellence in business organizations.** *International research journal of management, IT and social sciences*, 5(3), 1-7. Fuente: https://www.researchgate.net/publication/324730422_Building_quality_teamwork_to_achieve_excellence_in_business_organizations

VARGAS, GRACE. (2016). **Comunicación organizacional y clima laboral en docentes del nivel inicial de I.E. públicas del distrito de Huaral –2016.** (Tesis de maestría). Universidad Cesar Vallejo. Perú. Fuente: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/14690/Vargas_CGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

YAMAGUCHI, IKUSHI. (2017). **Instruments for organizational communication assessment for Japanese care facilities.** *Corporate Communications: An International Journal*, Vol. 22 No. 4, pp. Disponible: <https://doi.org/10.1108/CCIJ-04-2017-0045>

ZULUAGA, MANUEL (2011). *Equipos de trabajo.* Colombia: UNAL. Recuperado de: <http://www.virtual.unal.edu.co/cursos/economicas/2006838/pdf/dapf/Equipos.pdf>.

**NUEVA LONGEVIDAD Y PROLONGACIÓN
DE LA VIDA LABORAL**

Mitvia Blanco Mota
ORCID: 0000-0002-5002-9843
mblanco2@uc.edu.ve
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

Se indaga respecto a la nueva longevidad y la prolongación de la vida laboral. Partiendo de una revisión bliohemerográfica, estructurada en tres partes. En la primera parte, se abordan referentes conceptuales y sociales de la vejez. En la segunda parte, se presentan características del mercado laboral y los adultos mayores. En la tercera y última parte, se muestran alternativas para prolongar la vida laboral a través de la economía plateada. Como conclusión, se plantea la necesidad de cambiar la percepción respecto a la edad asumiendo la denominación de nueva longevidad como sinónimo de actividad en edad avanzada, visto que, esta realidad de envejecimiento global, desde la mirada del envejecimiento activo, se presenta como oportunidad para los adultos mayores de ser productivos.

Palabras clave: nueva longevidad, vida laboral, prolongación de la vida.

Recibido: 09/02/2022 Aceptado: 02/05/2022

**NEW LONGEVITY AND EXTENSION
OF WORKING LIFE**

Mitvia Blanco Mota
ORCID: 0000-0002-5002-9843
mblanco2@uc.edu.ve
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

The new longevity and the prolongation of working life are investigated. It is based on a bibliographic review, structured in three parts. The first part deals with conceptual and social references of old age, the second part presents characteristics of the labor market and the elderly, and the third part shows alternatives to prolong working life through the silver economy. As a conclusion, the need to change the perception regarding age, assuming the denomination of new longevity as a synonym of activity in advanced age, since this reality of global aging, from the point of view of active aging, is presented as an opportunity for older adults to be productive.

Keywords: new longevity, working life, life extension.

Received: 09/02/2022 Accepted: 02/05/2022

Introducción

El mundo está inmerso en una serie de transformaciones, entre las que los autores han reconocido a tres de ellas como las que impactan globalmente de manera profunda, la transformación tecnológica, la transformación del medioambiente y la transformación demográfica. Es precisamente esta última, la que motiva la temática de este artículo, dado que, ella da cuenta del envejecimiento de la sociedad, de cómo y por qué a nivel mundial se presenta un fenómeno donde la población denominada como adulta mayor supera en cantidad, a la población económicamente activa y a los jóvenes, modificando la estructura por edad, por lo cual se pasará de sociedades jóvenes a sociedades maduras, y de éstas, a sociedades envejecidas.

Tal como lo señalan cifras de organismos internacionales, quienes proyectan para 2045 en América Latina, solo 5 países (Estado Plurinacional de Bolivia, Guyana Francesa, Guatemala, Guyana y Haití) estarán aún en la fase de sociedad juvenil, mientras que 12 países (Argentina, Belice, República Dominicana, Ecuador, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, Perú, República Bolivariana de Venezuela y Surinam) estarán en la fase de sociedad joven adulta; en tanto 4 países (Brasil, Colombia, El Salvador y Jamaica) se ubicarán en la etapa de sociedad adulta y aumentará a 5 países (Chile, Costa Rica, Cuba, Uruguay y Puerto Rico) los que presentarán características de una sociedad envejecida. Por tanto, resulta de interés investigar dicho fenómeno desde la perspectiva social y de los mercados laborales, así como las alternativas que se presentan como viables para enfrentar el desafío que representa la ganancia en años y el alargamiento de la vida laboral.

En ese sentido, la primera sección presenta conceptos asociados a la vejez, teorías que fundamentan el proceso de envejecimiento desde una perspectiva social, con un abordaje del envejecimiento activo y saludable los cuales permiten llegar a la nueva longevidad.

Una vez conocidos los aspectos teóricos fundamentales, en la segunda sección se abordan aspectos relacionados con el trabajo en el caso de los adultos mayores, específicamente revisando aspectos del mercado laboral, las motivaciones de permanencia o alargamiento de la vida laboral, considerando tanto aspectos económicos como los educativos o de formación profesional. Teniendo referencia de estos parámetros en relación a mercados laborales de Latinoamérica y exponiendo algunas cifras respecto al mercado laboral venezolano, develando características del mercado laboral. En la tercera sección, se desarrollan las alternativas que se presentan para alargar la vida laboral representada en la denominada economía plateada, como propuesta de innovación y apalancamiento para la prolongación de la vida laboral y como fuente de generación de ingresos que permite bajo el concepto de nueva longevidad, brindar alternativas a la población de adultos mayores, desde la participación activa, incluyente y no discriminatoria en la economía.

Sección I. Vejez, envejecimiento, nueva longevidad. Visión social

Para Alvarado y Salazar (2014,) vejez, ancianidad, tercera edad, longevidad, discapacidad, entre otros, son denominaciones, relacionados a la etapa del proceso vital humano relacionado con el envejecimiento.

El envejecimiento, desde el punto de vista biológico es un proceso humano normal, continuo, progresivo e irreversible, el cual inicia cuando nacemos y como parte del ciclo vital de la vida, culmina con la muerte. Este proceso se encuentra vinculado con variedad de factores individuales entre los que cuentan la genética, así como aspectos sociales e históricos relacionados con el desarrollo humano, construidos durante el ciclo vital y que están permeados por la cultura y las relaciones sociales.

En este sentido, para Alvarado y Salazar (2014), “vejez: es la fase final del proceso de envejecimiento. Equivale a vivir muchos años, en comparación con otras personas del mismo

grupo poblacional”, definido por Jones (2014), como el “estado que se alcanza cuando se cumplen determinados parámetros y condiciones definidas por cada una de las sociedades y culturas en su devenir histórico”, el cual bajo la concepción de fenómeno social presenta dimensiones; es por ello que:

(...) para reflejar la existencia material y conceptual de la vejez como un fenómeno social: la edad y la estructura o sistema social, las que lejos de excluirse, representan dos caras de la misma moneda. Por un lado, la edad es entendida como la gran variable estratificadora u ordenadora que permite comprender la vejez y, por el otro, la sociedad y sus reglas imponen pautas de comportamiento y de conducta creando la vejez. Dicho de otra manera, “existiría el concepto de edad [y por lo tanto de vejez] porque la estructura social lo desea”. Como estas dos fuentes actúan simultáneamente, la edad existe en una determinada sociedad y la sociedad se articula en función de las edades. Es decir, “edad y sociedad se contienen una a la otra delimitando el terreno donde surge con propiedad el fenómeno social de la vejez (Pérez Ortiz, 1997, citada en Aranibar, 2001, p. 21)

Visto como fenómeno social y en el afán de explicar el proceso de envejecimiento del individuo y la sociedad, las teorías sociales “tratan de comprender y predecir la adaptación satisfactoria de los adultos mayores en la sociedad” (Alvarado y Salazar, 2014) y cuyas propuestas desde el campo de la sociología, comprenden, a criterio de Morales y Gouzy (2014),

(...) diversas reflexiones epistémicas, en dos niveles fundamentales: (i) el microsocioal, enfocado en el individuo y las interacciones personales, y (ii) el macrosocioal, orientado al análisis de las estructuras sociales y/o de los elementos sociales que influyen las experiencias y las conductas de los individuos. (p. 54)

Por otra parte, se encuentran un conjunto de propuestas teóricas orientadas a estudiar “la participación en la sociedad de las personas mayores, que explican el impacto demográfico y sus múltiples repercusiones de los fenómenos y problemas sociales asociados al envejecimiento”, (González de Gago, 2010). Se tiene además la teoría de la modernización, la cual contrasta la situación de relegado social respecto al elevado estatus de los ancianos

sociedades tradicionales, valorando y reconociendo su experiencia y sabiduría; abordando adicionalmente las situaciones de la descalificación en el ámbito laboral. Mientras que los enfoques funcionalistas, denominados por algunos autores teorías de la socialización, comprende la teoría de la actividad, fundamentada en la teoría de roles, teoría de desvinculación o retraimiento.

La teoría de la actividad sustenta el estudio de los ancianos desde el punto de vista de la actividad, tanto como sociedad, como en el enfoque individualista de tiempos más recientes. Se centra en tratar de explicar problemas sociales agrupados en el(los) rol(es) de los ancianos, su importancia, cambios y transformación, incorporando la mirada individualista a partir de la importancia de las actividades sociales para el sujeto. Mirando ese rol, no solo como inadaptación sino más bien un enfoque positivo, de mayor disponibilidad de tiempo y mirando los viejos roles no con frustración sino como una evolución a la construcción o enfrentar nuevos roles por su nueva condición en el “rol” social, entre ellos el rol laboral, de interés por parte de este trabajo, muchas veces sesgado por la sociedad y discriminado en esta etapa de su vida. A juicio de Alvarado y Salazar (2014) “un alto grado de participación es la clave para lograr un buen envejecimiento y autorrealización”.

Por su parte, la teoría de desvinculación o retraimiento, cuya perspectiva social, respondería según los autores a contribuir a la capacidad evolutiva de la sociedad permitiendo a las jóvenes generaciones retomar los sitios liberados por aquellos que se están retirando, con lo que se estaría evitando el desempleo entre los jóvenes (Ortiz de la Huerta, 2005).

En tanto, la autora antes citada propone respecto a la teoría de la continuidad que “no hay ruptur radical ni transición brusca entre la edad adulta y la tercera edad, sino que se trata tan solo de cambios menores u ocasionales que surgen de las dificultades de adaptación a la vejez, siempre manteniendo una continuidad y estabilidad entre estas dos etapas”. González de Gago (2010), “el paso a la vejez es una prolongación de experiencias, proyectos y hábitos de vida del pasado”. Haciendo referencia a que “el comportamiento durante la vejez depende de ciertas condiciones biológicas y sociales, de

hecho el medio en el que vive, sustentado por la Teoría del medio social. Mientras en contraparte a todo lo descrito, este autor refiere la Teoría de la construcción social de la vejez: Critica la imagen parasitaria que se ha creado de la vejez, al considerar a los mayores un segmento improductivo dependiente de las ayudas sociales.

Por su parte, las Teorías derivadas del envejecimiento demográfico, estudian la evolución de la sociedad en las últimas décadas, el aumento de la esperanza de vida de la población y las tasas de fecundidad, natalidad y mortalidad disminuidas.

Vemos pues apreciaciones dicotómicas respecto a la vejez en el imaginario social con matices culturales, con una que la percepción negativa y pesimista, de quienes asocian la vejez a estados de inactividad, enfermedad y muerte; contrapuesta a una percepción más positiva y optimista, de quienes ven el envejecimiento activo, productivo, exitoso, consciente, percepción alineada con Jones (2014), cuyo modelo promueve una vejez con ánimo de pionerismo exploratorio e imaginativo donde es factible que la esperanza se transforme en proyecto. Tal dinámica y evolución de las teorías de la vejez, coincide con lo mencionado por Marzioni (2019, en línea), “el surgimiento de nuevas miradas, ligadas a posturas políticas y epistemológicas que enfatizan la condición de las personas mayores como sujeto de derechos y los aspectos positivos y potencialidades del envejecer, ya sea a nivel individual o colectivo”.

Por su parte, Alvarado y Salazar (2014) comentan que los conceptos,

De acuerdo a la literatura en el tema están vinculados con la edad y donde la Longevidad, concebida como la prolongación de la vida más allá del promedio es la máxima duración posible de la vida humana, el cual hace referencia a la extensión en años de vida, es decir larga vida “significando también vivir en buena salud y mantener una buena vida, independiente”.

Se trata pues de re concebir el término de vejez adoptando otro más, flexible, más generoso y que en cierto modo permite honrar a los mayores, “(...) longevidad refleja mejor la situación actual. Nos permite re-significar tanto el envejecimiento como proceso evolutivo como el alargamiento del ciclo vital, y nos indica el requerimiento de una reconstrucción y

redefinición de la vejez, longevamente masiva, en cuanto parte de ese ciclo vital” (Tamer, 2008).

En este sentido, haciendo referencia a Bernardini citado en Bernardini (2021) “una cultura de nueva longevidad se apoya en la importancia de la participación social, la inclusión y en brindar oportunidades y esto, no reconoce edad”. Señalando además que, “Diseñar la nueva longevidad requiere pensar en un mercado laboral diferente donde la integración de diferentes generaciones sume valor y soluciones a los modelos de negocios del nuevo siglo”. Según Bernardini (2021):

La nueva longevidad es un cambio de raíz que estamos viviendo. Sucede, aunque no lo veamos y será cada vez más significativo en las próximas décadas. La segunda mitad puede ser un momento de mucho disfrute, pero ello no solo depende de cada uno sino como sociedad, del pensamiento y diseño que podamos darle. Para ello necesitamos poner en agenda, visibilizar a los mayores de hoy que seremos, sin más, nosotros el día de mañana. Necesitamos educar en una cultura de respeto a la vejez sin miedo de lo que la palabra nos pueda provocar. (p. 154)

Sección II

A lo largo de la historia, el mercado laboral ha estado constantemente aparejándose a los procesos sociales, reorganizándose en torno a los diferentes paradigmas de producción que predominan en cada época. Presentándose como un espacio común donde confluyen, el empleo y salario, y así como lo indican las principales teorías económicas, el capital, la oferta y la demanda de un bien, en este caso, la fuerza laboral. Entendiéndose por mano de obra a aquellos trabajadores que ofrecen su fuerza de trabajo, profesionales que presentan sus actitudes, habilidades y destrezas, a cambio de un salario a las organizaciones, y cuyas transacciones están reguladas a través de un marco legal para un adecuado funcionamiento. Es pues, un ecosistema permeado principalmente por transformaciones globales, tanto en el área de las tecnologías como en las transformaciones demográficas, a criterio de expertos en esta temática.

En este orden de ideas, la transición demográfica, identificada por la OIT como uno de los tres desafíos que marcarán el futuro del trabajo, según Mariluz (2019) debe comprenderse como “una teoría que explica cómo pasamos de una sociedad rural con una alta tasa de fecundidad y de mortalidad en donde el envejecimiento apenas era observable, a sociedades urbanas modernas envejecidas”.

En este sentido, la Organización Panamericana de la Salud, OPS (s/f, en línea), señala que entre el 2025 y el 2030 “la esperanza de vida en América Latina y el Caribe aumentará a 80,7 años para las mujeres y 74,9 años para los hombres...”, observándose vinculación entre el envejecimiento y las relaciones de género, ya que las mujeres constituyen la mayoría de las personas mayores y tienen una expectativa de vida superior a la de los hombres.

Adicionalmente “en la segunda mitad del siglo, muchos países tendrán una proporción, superior al 30%, comparable a la del Japón de personas de 60 años o más” Organización Mundial de la Salud, OMS, (2017), aspectos que le permiten a Mariluz (2019), afirmar que, “viviremos más tiempo y muy probablemente en mejores condiciones de salud, por lo que nuestro retiro de la actividad laboral no seguirá con la tendencia del pasado”.

Tales planteamientos se sustentan desde el campo de la demografía, dado que la esperanza de vida para esa época, según cifras indicadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2018), “en promedio aproximado de 59 años entre 1965 y 1970” para Latinoamérica, situación que mejora dado que como señala este organismo “se pasó a casi 76 años en el quinquenio (2015-2020)”, producto de los avances en la medicina, vacunas, tecnologías aplicada a la salud, representando mejoras sanitarias que impactan positivamente en la salud de la población y que permiten alargar la vida laboral, fundamentado en una esperanza de vida y con mejora notables en la salud, según reseña la literatura especializada en el tema. Por tanto, el envejecimiento poblacional y la longevidad, entre otros factores, serán cuestiones que el mundo del trabajo deberá atender.

Todo ello plantea un escenario donde adultos mayores, es decir la generación denominada por algunos autores como *Baby boomers*, estarán impactando al mundo del trabajo, dado que, según señalan expertos en el área, el ser humano envejece trabajando, dado que, muchos sesienten productivos y deben generar recursos para mantenerse, aun cuando, por ley se establece el pago de pensiones o jubilaciones las cuales responden al marco legal establecido en dicha materia de cada país. Lo cual bajo la mirada de la corriente positivista del envejecimiento, presenta un gran desafío social en términos de presupuesto público, fuerza laboral, competitividad y calidad de vida, convirtiéndose además una gran e inigualable oportunidad para el crecimiento y para la creación de nuevas fuentes de trabajo para este grupo de la población.

En el debate de las causas por las cuales los adultos mayores permanecen en el mercado laboral y dentro del paradigma del envejecimiento activo, Roa (2012), indica lo siguiente: “también podría incorporarse la idea de que los adultos mayores se mantienen en el mercado laboral a partir de una decisión voluntaria que responde a deseos personales de realización”. Al respecto, Ramos (2016), da cuenta de la existencia de múltiples factores que se vinculan a la toma de decisiones para que una persona mayor de 60 años se encuentre en el mercado laboral, entre ellas factores económicos, el nivel de instrucción, la situación conyugal, además del género, entre otros. Respecto a los factores económicos, a razón de esta autora, originada “por insuficiencia o ausencia de los recursos económicos y prestaciones de ley provocan la extensión de los plazos laborales con la presencia de dicha población en mercado laboral cada día más, dado que le permitirá una forma de seguridad económica”.

En este sentido, refiriéndome al caso venezolano, las pensiones por vejez existen desde el año 1967, beneficio destinado a trabajadores que hubiesen cotizado ante el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS), una vez cumplido los límites de edad correspondiente. Situación que se torna más universal, e incluso, para algunos autores, a partir del surgimiento de las denominadas Misiones Bolivarianas, especialmente la Gran Misión en Amor Mayor Venezuela, oficializada según Decreto con fuerza de Ley, la cual:

asegura la máxima protección, inclusión, igualdad, respeto, solidaridad, bienestar y justicia social para las personas adultas mayores de la Patria, especialmente para quienes viven en lugares cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo nacional, hasta lograr la mayor suma de seguridad y de felicidad posible (Decreto Ley No. 8.694).

Señala, además, este Decreto:

beneficiarios y beneficiarias de esta Gran Misión en Amor Mayor, a todas las mujeres adultas mayores que cuenten con 55 y más años de edad y los hombres adultos mayores que tengan 60 y más años, sean venezolanos o extranjeros con residencia legal en la República Bolivariana de Venezuela durante los últimos diez años.

De esta forma, universalizar a nivel formal la cobertura económica del adulto mayor venezolano a través del otorgamiento de pensiones por vejez a todos aquellos que cumplan con las condiciones antes mencionadas y no sólo a aquellos individuos entrados en años que hubiesen sido asalariados y cotizado ante el IVSS, lo cual constituye un acto de justicia social a favor de los más necesitados. (Morazzini y Salazar, 2015)

Señalando además estas autoras como logro a través de este Decreto, el aumento del monto de las asignaciones mensuales por vejez existente, que antes eran equivalentes al sesenta por ciento (60%) del salario mínimo nacional y a partir del 01 de enero de 2012, pasaron a constituir el cien por ciento (100%) del mismo.

La Gran Misión en Amor Mayor, para el año 2014 incluía al 83,73% de los adultos mayores, lo que representa un incremento que supera un 40% la población de ese segmento. Todo ello apunta a la operacionalización de un beneficio económico fundamentado en la ampliación de la cobertura de la población de tercera edad, dado que permite incorporar al sistema de pensiones aunque no hayan cotizado alguna vez en el IVSS.

Sin embargo, al medir el alcance de las pensiones, bien por la vía del IVSS o las otorgadas a través de la Misión Adulto Mayor, a través del indicador estadístico Canasta Básica Normativa Individual de Bienes y Servicios de Venezuela, se observa que las pensiones por vejez otorgadas por el Estado venezolano, para junio de 2014 constituyeron el 103,40% de

las mismas, situación que contrasta con la época actual, fundamentado en lo señalado para Octubre de 2021 por el Centro de Documentación y Análisis para los trabajadores, CENDA, quienes indican que “el salario mínimo de Bs. 7,00 (US \$1,66), sólo tiene un poder adquisitivo real del 0,64% de la CAT, Canasta Alimentaria de los Trabajadores”, (en línea); señalan además tiene un déficit del 99,36% (Bs. 1.093,47) para poder adquirir la canasta alimentaria completa para el grupo familiar. Dichas cifras catalogan a la población adultos mayores en situación de pobreza, dado que sus ingresos son inferiores al monto mínimo indispensable que le posibilita adquirir un mínimo de alimentos, sin posibilidad alguna de satisfacer el resto de las necesidades básicas, tales como alimentación, salud, vivienda. Circunstancia que apoya la opción de búsqueda de alternativas que le permitan complementar ingresos que procuren garantizarle mejor calidad de vida, reinsertándose laboralmente.

Tales hechos pueden ser ratificados a partir de los resultados de un estudio de la CEPAL, de ocho países latinoamericanos sobre la inserción laboral de las personas mayores (60 años y más),

En América Latina la falta de una pensión surge como factor principal para la inserción laboral de las personas mayores, ilustrado por una correlación negativa muy marcada entre la proporción de personas mayores con acceso a una jubilación y la tasa de ocupación de este grupo etario. Por otra parte, si bien entre 2002 y 2016 aumentó la proporción de personas mayores que perciben una pensión de un sistema contributivo, la tasa de ocupación de este grupo etario no bajó sino aumentó levemente, incluso entre las personas que perciben una pensión. Esto reflejaría, por un lado, los bajos montos de muchas pensiones y, por el otro, sobre todo entre personas de mayor nivel educativo, la preferencia de mantenerse económicamente activas (para seguir haciendo una contribución productiva, mantener relaciones sociales, plantearse objetivos específicos, entre otras cosas). Los aumentos de la tasa de ocupación y de la cobertura de las pensiones contributivas incidieron en una reducción de las personas mayores sin ingreso de ninguna de estas dos fuentes. Sin embargo, sobre todo entre las mujeres, la proporción de personas sin ingresos se mantiene elevada. La futura evolución de la inserción laboral de las personas mayores, se verá influida por los desafíos en la construcción de sistemas de pensiones con montos dignos -en un contexto de acelerado envejecimiento- y las opciones de

combinación de trabajo remunerado y pensión para la inserción laboral voluntaria. (En línea)

Respecto a la participación de los adultos mayores venezolanos, en el mercado laboral, Roa (2012), señala que durante treinta y cinco años la participación de los adultos mayores siempre estuvo por encima del 30.8% de acuerdo a estudio realizado por esta investigadora entre (1975-2010), cifras que, para el año 2020 de acuerdo a la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida, ENCOVI (2020), cambian, pues sus resultados presentan que el grupo entre 55 y 64 años tiene una participación en la fuerza laboral que ronda el 51%, siendo mayor en los hombres (72%) que en las mujeres (34%); mientras que al alcanzar los 65 años la contribución en la fuerza de trabajo se reduce a (19%). De estos resultados llama la atención el significativo porcentaje de participación si sumamos la contribución de ambos segmentos, es decir 55 hasta 65 años lo cual totaliza un 70%.

Señalan además estas encuestas, al sector terciario (comercio) como mayor empleador, y el 45% de los trabajadores lo hacen por cuenta propia. El 44% de la población de 15 años y más se encuentra económicamente inactiva, a su vez 15% de estos son jubilados o pensionados.

Yáñez, Maldonado y Del Risco (2016), “dan cuenta de la importancia de la educación en la ocupación del adulto mayor, especialmente, si alcanza el nivel universitario”. Por tanto, el nivel de instrucción, incide en oportunidades económicas y en la capacidad de inserción en el mercado laboral, además de incrementar las cualificaciones necesarias para tener un mejor desempeño en el mismo y oportunidad de mejora. En cuanto a la situación conyugal de los adultos mayores, cuando el hombre se encuentra unido o casado asume el rol de jefe del hogar en cuyo caso, de acuerdo a los autores antes citados, “tiene mayor probabilidad de participar en actividades laborales que cuando no lo es; esto tal vez se debe a que él es el responsable de mantener y responder por las obligaciones del hogar” por ende, el responsable económico de la unidad doméstica, lo que repercute en la participación económica.

Lo anterior implica la necesidad de un cambio de visión sobre una fuerza de trabajo que dejó de ser eminentemente joven. En otras palabras, las preocupaciones de política deben concentrarse no solo en la incorporación de los jóvenes a su primer empleo, sino también en la situación de los trabajadores de mayor edad y en su transición del trabajo al retiro.

Sección III. Prolongación de la vida laboral

Se suele asociar la prolongación de la vida laboral con el imperativo de permanencia de los trabajadores jubilados o en edades cercanas a la jubilación, de mantenerse productivos dentro de las organizaciones producto del déficit de garantía de la sostenibilidad del mencionado beneficio como consecuencia de la transformación demográfica y la ganancia en años por parte de la población. Tal comportamiento se constituye una práctica social en Europa, donde países como España, Francia y Alemania e Italia, desde finales del siglo pasado han venido trabajando en políticas y negociaciones referidos a la extensión de la vida laboral de jubilación, promoviendo un incremento creciente en la edad formal de jubilación, todo ello centrado en el interés para adecuarse a las transformaciones y desafío que implica el encontrarse en la etapa de madurez poblacional.

Por otra parte, desde el sector empresarial algunas experiencias muestran estrategias para operacionalizar la permanencia de adultos mayores, inspirados en la Convención Interamericana para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, con el objetivo promover, proteger y asegurar el reconocimiento, así como el pleno goce y ejercicio, en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales de la persona mayor, a fin de contribuir a su plena inclusión y participación en la sociedad, proporcionando espacios que permitan una calidad de vida apropiada para este grupo etario, asegurando su bienestar y valorando los aportes, dada su experiencia y trayectoria laboral, en el contexto de la nueva longevidad, conformando equipos intergeneracionales, los cuales desde sus diferentes visiones propician un clima colaborativo y de innovación en su desempeño diario. Al respecto Bernardini (2021) nos refiere “el caso de las Empresas como Bank of América, Merrill Lynch, Nestlé o Novartis quienes han

incorporado el concepto del envejecimiento como un punto estratégico de desarrollo para sus objetivos comerciales”

Sin embargo, por diferentes razones no todas las organizaciones están preparadas para afrontar este desafío de nueva longevidad y convivencia intergeneracional, adicionalmente y conocidas las diferentes motivaciones que a título particular asume cada individuo para decidir el momento de su jubilación que por ley le corresponde o permanecer en una relación laboral dependiente, se precisa contar con planes o alternativas desde lo individual, del adulto mayor para alargar su vida laboral bajo el concepto de la nueva longevidad.

En este sentido, se presenta la denominada economía plateada, también conocida como economía de las canas o *silver economy* como se conoce en inglés. Como reseñan algunos autores en el tema, no existe consenso en cuanto a su definición, presentando en algunos casos aspectos políticos, a su vez puede ser asumido como una visión innovadora a los desafíos de la vida laboral en un proceso de envejecimiento y que, adicionalmente, tiene un componente geográfico dado las conceptualizaciones que se ofrecen desde Europa, Asia y América respecto al tema, cuyo punto de coincidencia se centra en la atención de las necesidades de población de adultos mayores. El Banco Interamericano de Desarrollo, BID (en línea), define La Economía Plateada como “aquella parte de la economía global vinculada al cambio demográfico producido por el envejecimiento de la población cuyo enfoque se centra en las necesidades y demandas de los adultos mayores”. Siendo considerado como un nuevo segmento económico. “Este pensamiento tal vez está regido por la idea de que la economía plateada es un nuevo mercado, un mercado de consumo de productos y servicios diseñados para la población de adultos mayores” (Maldonado, Castro, Sánchez, Lucchee y Gonzalez, 2021). Presentando aspectos que pueden enmarcarse en lo que se concibe como la nueva longevidad, según añaden los mencionados autores:

(...) Segmento lleno de oportunidades de generación de riquezas. La economía plateada es vista en los diferentes artículos, con otras acepciones positivas y deseables, en contraposición a la óptica con la que se apreciaba años atrás al mercado de los adultos mayores, como un mercado indeseable. En este sentido, esta visión está cambiando

paulatinamente debido al cambio demográfico, y dado que los adultos mayores se están volviendo importantes clientes. (p. 6)

Coincidiendo algunos autores en destacar, el potencial de la mencionada economía para ser uno de los motores de la recuperación económica después de la pandemia. Son precisamente éstos los fundamentos que apuntalan a esta economía como una alternativa para apoyar la continuidad laboral. Dado que existen estudios de actores que identifican campos de oportunidades, tanto para oferentes de servicios o como consumidores, entre las cuales destaca, servicios de salud, servicios de educación, servicios mediados por la tecnología ante lo cual merece la pena dedicarse a profundizar en esta temática, por las oportunidades de emprendimiento y servicios concebidos bajo los enfoques de nueva longevidad y economía plateada.

Jiménez *et al* (2021) identifica las principales tendencias por sector, indicando las características de cada una de ellas, iniciando con “el sector de la salud florecen las iniciativas dirigidas a facilitar el manejo de las enfermedades crónicas, y a prevenir y reducir el impacto de las limitaciones funcionales por medio de prácticas que incentivan un envejecimiento activo”; en relación al sector de la atención a la dependencia, “que es uno de los motores más poderosos de generación de empleo, florecen las iniciativas para formar recursos humanos y ofrecer servicios a domicilio”. Señala a su vez en cuanto al sector de la vivienda “está adaptándose rápidamente a los cambios que conlleva el envejecimiento poblacional, y ello se expresa, por ejemplo, en el desarrollo de la modalidad de convivencia o vivienda colaborativa, y en la expansión de las viviendas inteligentes, que están instalándose como soluciones potenciales” un sector vital para la movilidad y desplazamiento, es el sector del transporte, que a criterio de Jiménez *et al* (2021), están desarrollándose soluciones específicas para responder a las necesidades particulares de movilidad de las personas mayores, cuya participación económica y social va en aumento”, el componente educativo que presenta la autora está desarrollando soluciones que promueven el envejecimiento activo y la participación continua de las personas mayores en la vida económica y social de la región.

El sector de los servicios de entretenimiento dirigidos a las personas mayores está expandiéndose gracias al surgimiento de múltiples servicios en línea”. La digitalización, por último, es un reto transversal y fundamental de la economía plateada. Se han identificado en la región diversas iniciativas que presentan la experiencia de algunos modelos de negocio catalogados como tendencia y que destacan por su innovación, su escalabilidad e impacto social, concebidos dentro de la modalidad de economía plateada, “Contraticos es una empresa costarricense que trabaja por medio de una plataforma digital, la cual constituye un puente entre las personas que buscan trabajo y las plazas de trabajo disponibles en Costa Rica”. Indica además en relación a esta empresa “si bien dicha plataforma no está dirigida exclusivamente a las personas mayores —el rango de edad de sus usuarios se extiende desde los 18 hasta los 78 años—, Contraticos se enfoca particularmente en las personas mayores que buscan empleo”.

Por su parte, el informe nos presenta la experiencia Brasileña, “MaturiJobs, creada por Maturi, es una plataforma pionera en Brasil que reúne oportunidades de trabajo, desarrollo personal, formación profesional, emprendimiento y *networking* dirigidas a personas mayores” fundada, de acuerdo a lo expresado por su fundador de negocio social, con la intención de contribuir a que las personas de edad permanezcan activas y compartan sus experiencias, pues el hecho de que ellas continúen trabajando, aprendiendo, enseñando, motivando e inspirando contribuye a promover su salud y su bienestar.

Además, la promoción del diálogo intergeneracional contribuye a crear una cultura que valora la sabiduría de las personas mayores, un requisito fundamental para romper el paradigma que predomina hoy en día en el mercado laboral, por el cual las personas de edad muchas veces no son valoradas ni consideradas. Así, MaturiJobs establece un puente entre profesionales de más de 50 años en búsqueda de oportunidades laborales y empresas que buscan perfiles caracterizados por la experiencia y el compromiso. La empresa también procura conectar a quienes buscan empleo y a sus potenciales empleadores por medio de la realización de cursos y de talleres especializados.

Siguiendo en la temática tecnológica, el informe nos presenta a **Canitas**, que es, según la definición de Joaquín Suárez, “un *hub* de servicios relacionados con el adulto mayor”. Este proyecto, que se puso en marcha en México en 2020 de la mano de **La Comuna**, consiste en un buscador que incluye a los mejores proveedores de servicios y productos dirigidos a las personas mayores. Los servicios y bienes contemplados corresponden a diversas áreas, como la salud, la recreación o la asistencia financiera y legal, entre otras.

En el ámbito educativo, destaca el informe el modelo de “La **Fundación Saldarriaga Concha**, con sede en Bogotá (Colombia), diseña, prueba y comparte soluciones en materia de educación y formación, salud y bienestar, generación de ingresos, e incidencia y movilización, dirigidas a personas mayores y a personas con discapacidad”.

Todo ello nos da una visión general de las oportunidades de negocio en estas categorías denominadas tendencias. A lo que podemos agregar el componente tecnológico, cuyo atributo principal es allegar a las masas y abarata la accesibilidad, la rapidez y minimización de costes, le hacen una herramienta ideal para su aplicación en proyectos de esta índole, más aun cuando asistimos a las transformaciones, prestaciones y facilidades que generan las tecnologías de inteligencia artificial, impresión 3D, entre otras que permiten apalancar los proyectos de la economía plateada a diferentes escalas.

Conclusiones

Ante el fenómeno de envejecimiento global, se nos presentan desafíos políticos, organizacionales y personales, además de aspectos culturales respecto a nuestra visión de la vejez, dejándonos ver la necesidad de cambiar la percepción respecto a la edad, asumiendo la denominación de nueva longevidad como sinónimo de actividad en edad avanzada, visto que, esta realidad de envejecimiento global, desde la mirada del envejecimiento activo se presenta como oportunidad para los adultos mayores de ser productivos, la cual puede impactar de manera positiva en el reacomodo de los mercados laborales, a través de adecuaciones en cuanto a políticas y estrategias de permanencia laboral generando espacios desde la visión de la intergeneracionalidad, donde la formación profesional y la educación

son ejes que apoyan esta transformación y los esquemas de adopción de modelos de negocios enmarcados en la economía plateada.

Referencias bibliográficas

ALVARADO, Alejandra & SALAZAR, Ángela. (2014). Análisis del concepto de envejecimiento. *Gerokomos*, 25(2), pp. 57-62. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/S1134-928X2014000200002>

ARANIBAR, Paula (2001). Acercamiento conceptual a la situación del adulto mayor en América Latina. Disponible en: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/7157>

BERNARDINI, Diego (2021). Hacia el diseño sostenible de una nueva longevidad. Cuaderno 128 | Centro de Estudios en Diseño y Comunicación (2021/2022). Pp. 145-155. Disponible en: <https://doi.org/10.18682/cdc.vi128.4861>

BRAVO, Maika y LAMUS DE RODRÍGUEZ, Tibisay (2019). Atención integral al adulto mayor en Venezuela: un proceso de reflexión desde su recorrido institucional-legal. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 3 (5), pp. 146-168. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v3i5.258>

CARRILLO ROA, Alejandra (2012). Situación del adulto mayor en la fuerza de trabajo: Venezuela 1975-2010. *Revista Latinoamericana de Población*, 6(11), pp. 59-86. Asociación Latinoamericana de Población. DOI: <https://doi.org/10.31406/relap2012.v6.i2.n11.3>

CENDA (2021). Canasta alimentaria para los trabajadores. Documento en línea. Disponible en: http://cenda.org.ve/fotos_not/pdf/CENDA.%20RESUMEN%20EJECUTIVO.%20CAT%20OCT.%202021WEB.pdf

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2018). La inserción laboral de las personas mayores en América Latina. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/enfoques/la-insercion-laboral-personas-mayores-america-latina>

CEPAL (2019). La Convención Interamericana para la Protección de los Derechos Humanos de las Personas Mayores, 2019: Un Aporte de las Américas al Mundo. Disponible en: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/betilde_munoz_pogossian.pdf.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2018). Envejecimiento, personas mayores y Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: perspectiva regional y de derechos humanos. Huenchuan Sandra. (ed. Libros de la CEPAL, N° 154 (LC/PUB.2018/24-P), Santiago. Disponible en: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44369/1/S1800629_es.pdf.

ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE VIDA (ENCOVI) (2020). Serie pobreza. ENCOVI 2014 al 2019/2020. Caracas: UCAB-USB-UCV, 2020. Disponible en: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2019>

ENCOVI (2021). Condiciones de vida de los venezolanos: entre emergencia humanitaria y pandemia. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello, septiembre 2021. Disponible en: <https://www.proyectoencovi.com/encovi-2021>

GONZÁLEZ DE GAGO, J. (2010). Teorías de Envejecimiento. Tribuna del Investigador Volumen 11, No. 1 - 2, Año 2010. Disponible en: <http://www.tribunadelinvestigador.com/ediciones/2010/1-2/art-13/>

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (VENEZUELA) (2022). Demográficos. Proyecciones de la población. 2022. Disponible en: http://www.ine.gov.ve/index.php?option=com_content&view=category&id=98&Itemid

JIMÉNEZ, Catalina; REQUEJO, Julen; FOCES, Miguel; OKUMURA, Masato; STAMPIL, Marco y CASTILLO, Ana (2021). Economía plateada, mapeo de actores y tendencia en América Latina y el Caribe. Ed. Mariana Enghel & Ignacio Camdessus (Sociopúblico). Disponible en: https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/economia-plateada-mapeo-de-actores-y-tendencias-en-america-latina-y-el-caribe_pdf.pdf

JONES, Mercedes (2014). Longevidad y cambios en la periodicidad de la vida adulta: Nuevos paradigmas de una vejez emergente. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4549/ev.4549.pdf

MALDONADO, Cristian & YÁNEZ, Martha. (2014). Una aproximación al estudio del empleo en la tercera edad. Cuadernos del Cendes, 31(86), pp. 95-110. Disponible en: http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1012-5082014000200006&lng=es&tlng=es.

MARILUZ, Gustavo (2019). Transición demográfica y cambios en el curso de la vida: bases para un debate sobre el futuro del trabajo más allá de la transición tecnológica. Hipertextos, 7(11), pp. 106-132. Disponible en: <https://revistas.unlp.edu.ar/hipertextos/article/view/7885>

MARZIONI, S. (2019). Ciudadanía, cuestión social y vejez, abordajes teóricos e indagaciones empíricas. Escenarios. Revista de Trabajo Social y Ciencias Sociales, 30. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/jatsRepo/184/1841102005/html/index.htm>

MORAZZANI, Haydee y SALAZAR, Giselle (2015). Seguridad Económica del Adulto Mayor Venezolano (Período 2000 – 2014). Tribuna del Investigador 16(1-2). Disponible en: <https://www.tribunadelinvestigador.com/ediciones/2015/1-2/art-6/>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2009). Sociedades en envejecimiento: ventajas y costes de vivir más. Disponible en línea: http://www.ilo.org/global/publications/world-of-work-agazine/articles/wcms_124692/lang-es/index.htm

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (OMS). Acción multisectorial para un envejecimiento sano basado en el ciclo de vida: proyecto de estrategia y plan de acción mundiales sobre el envejecimiento y la salud. 69.^a Asamblea Mundial de la Salud, Ginebra, 22 de abril del 2016 (A69/17). Disponible en: http://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA69/A69_17-sp.pdf.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (2017). Informe mundial sobre el envejecimiento y la salud. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/186466/9789240694873_spa.pdf;jsessionid=D895B D29551B8EB47C155AD26016AB83?sequence=1.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Salud en las Américas. Envejecimiento y cambios demográficos. Disponible en: <https://www.paho.org/salud-en-las-americas-2017/mhp-aging-es.html>.

RAMOS, Elba (2016). Análisis de la participación laboral de los adultos mayores con base en un modelo logit. La situación demográfica de México 2016. Disponible en: https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/232090/04_Ramos.pdf

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA. Decreto con rango, valor y fuerza de ley n° 8.694. Gaceta oficial n° 39.819, año cxxxix, mes iii, (13-12-2011).

TAMER, Norma (2008). La perspectiva de la longevidad: un tema para re-pensar y actuar. Revista Argentina de Sociología, 6 (10), pp. 91-110. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/269/26961007.pdf>

YÁNEZ, Martha; MALDONADO, Cristian, DEL RISCO, Katherin (2016). Participación laboral de la población de 60 años de edad o más en Colombia. Revista de Economía del Caribe. 7(1). Disponible en: <https://doi.org/10.14482/ecoca.17.8004>

**LA DESCONSTITUCIONALIZACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL
COMO DERECHO HUMANO EN VENEZUELA**

Judith Useche
ORCID: 0000-0001-7159-8888
juseche1989@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

El objetivo, de este trabajo es el proceso de desconstitucionalización del derecho a la libertad sindical como derecho humano en Venezuela. La libertad sindical es un derecho humano o fundamental de los trabajadores para agruparse en organizaciones sindicales o sindicatos, para defender sus intereses comunes. El Estado debe garantizar este derecho, protegiéndolo y facilitando su organización. La metódica, responde a una investigación documental, descriptiva. El trabajo consta de cuatro partes: Aspectos del proceso de desconstitucionalización. La desconstitucionalización de los derechos humanos en Venezuela. La desconstitucionalización del derecho a la libertad sindical como derecho humano. Protección del Derecho a la Libertad Sindical por la Organización del Trabajo (OIT).

Palabras clave: desconstitucionalización, libertad sindical, derecho humano.

Recibido: 09/02/2022 Aceptado: 12/04/2022

**THE DECONSTITUTIONALIZATION OF FREEDOM OF ASSOCIATION
AS A HUMAN RIGHT IN VENEZUELA**

Judith Useche
ORCID: 0000-0001-7159-8888
juseche1989@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

The objective of this work is the process of deconstitutionalization of the right to freedom of association as a human right in Venezuela. Freedom of association is a human or fundamental right of the workers to join trade union organizations or trade unions, to defend their common interests. The State of guarantee this right, protecting it and facilitating its organization. The methodical, responds to a descriptive documentary research. The work consists of four parts: Aspects of the Process of deconstitutionalization. The deconstitutionalization of human rights in Venezuela. The deconstitutionalization of the right to freedom association as a human right. Protection of the right to freedom of association by the International Labor Organization. (ILO).

Keywords: deconstitutionalization, syndical freedom, freedom human right

Received: 09/02/2022 Accepted: 12/04/2022

Introducción

Se trata de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948). El derecho a la libertad sindical ha sido reconocido en distintos instrumentos internacionales que obligan a los Estados firmantes a respetar y proteger la libertad sindical; el llamado advenimiento del régimen sindical, deja atrás a la libertad sindical incipiente, que deja de ser un delito, para merecer el interés del Estado y convertirse en un derecho cuyo último estadio evolutivo debe ser su reconocimiento en instrumentos internacionales como un derecho humano fundamental. La Constitución de La República Bolivariana de Venezuela, la recoge en su catálogo de Derechos Humanos - artículo 95 constitucional.

La libertad sindical es un derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos para agruparse y defender sus intereses comunes. La libertad sindical tiene una relevante importancia en las relaciones laborales; pues, comprende a uno de los actores de las mismas, los trabajadores: Cabe destacar que dicha noción comprende todos los atributos de la libertad sindical, tanto en perspectiva individual como colectiva, garantizando la actividad previa y necesaria para constituir sindicatos, debiendo reconocerse sus pilares que son organización, regulación, representación, negociación y huelga siendo su objeto, la defensa de los intereses comunes.

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la OIT. La libertad sindical en las dos últimas décadas, se ha visto gravemente afectada por las actuaciones de los Órganos del Poder Público venezolano; la acción del movimiento sindical se ha desarticulado, afectando gravemente la defensa de los derechos e intereses de los trabajadores; este derecho fundamental de los trabajadores y sus sindicatos, ha sido mermado por las acciones gubernamentales, aparejando su desconstitucionalización.

Este derecho a la libertad sindical ha sido gravemente menoscabado en los últimos veinte años en Venezuela: dibujándose una desconstitucionalización de la libertad sindical, propiciada por la parte gubernativa. El estudio aborda el incumplimiento por parte del Estado venezolano el respeto del ejercicio del derecho a la libertad sindical, contemplado constitucionalmente como derecho humano; además, un atentado mayúsculo contra la democracia, violando y menoscabando el Estado democrático, Social de Derecho y de Justicia, previsto en el artículo 2 constitucional establecido en la Constitución de la

República Bolivariana de Venezuela (en lo sucesivo CRBV). Dejando, totalmente claro el proceso de desconstitucionalización de la Constitución de 1999, la desconstitucionalización del derecho a la libertad sindical. Es un tema pertinente en la Venezuela actual.

1. El Proceso de Desconstitucionalización

El constitucionalismo moderno ha evolucionado desde el inicio de la Revolución Americana y de la Revolución Francesa se ancla en los principios de la soberanía popular, la separación de poderes, la declaración de derechos y garantías, el principio de la supremacía constitucional, el deber de los gobiernos de rendir cuentas, limitación del poder gubernamental, la responsabilidad política. Sin embargo, la historia del constitucionalismo moderno está llena de intentos de evadir sus postulados total o parcialmente.

El constitucionalismo ha pasado por etapas críticas; en especial, con la instauración de las dictaduras comunistas y nazi fascistas, a mediados del siglo XIX y comienzos del siglo XX en las que se produjo el proceso de desconstitucionalización en la que el Estado de Derecho, se supedita al Estado eximiéndose de las limitaciones jurídicas; se trata de la omnipotencia o preponderancia estatal gubernativa de quienes ejercen el Poder Público, en detrimento de las libertades públicas por prácticas arbitrarias y forma totalitaria. Este fenómeno se presentó a finales del Siglo XIX, con el apareamiento de los estados totalitarios en Italia, Alemania, y la Unión Soviética. Se trata de desconocer el Estado de Derecho o Estado Constitucional.

En este sentido, Bidart Campos (1961), comenta lo siguiente:

La desconstitucionalización se ubica como situación irregular del Estado que en su práctica política pone en vigencia un sistema constitucional distinto al normado en la Constitución escrita. Cuando, la constitución normada extralegalmente ha privado de vigencia a la escrita, el esquema de la desconstitucionalización aparece en toda su magnitud. La Constitución escrita permanece fosilizada en el papel y anquilosada en el texto escrito. A veces, ocurre que el ejercicio dinámico del poder estatal, impulsado por la acción de las personas que tienen calidad de órganos, instaura una costumbre contra legem, contraria a la constitución escrita. Puede sintetizarse: La práctica política de un Estado, accionada por las personas que invisten en calidad de órganos, introducen

una costumbre contraria a la constitución normada legalmente. Aparece, una normatividad extra legal, que da origen a una constitución paralela con rostro de vigente.

En ciertos casos para remediar la desconstitucionalización y restablecer la identidad entre la constitución escrita y la vigente en los hechos, se procede a la reforma constitucional. Cuando la constitución normada extra legalmente ha privado de vigencia la escrita, el esquema de desconstitucionalización aparece en toda su magnitud. La constitución escrita aparece fosilizada en el papel y anquilosada en el texto escrito. (p. 110)

Sagúes (2007), comenta los siguientes aspectos sobre la desconstitucionalización:

- A. Desconstitucionalización como reducción de la Constitución.
- B. Como abandono de los principios políticos liberales del constitucionalismo.
- C. Como pérdida de rango constitucional de normas constitucionales.
- D. Como derogación sociológica de normas constitucionales, fenómenos próximos.
- E. Desconstitucionalización y desmontaje de la Constitución.
- F. Desconstitucionalización y desvaloración de la Constitución.
- G. Desconstitucionalización y falseamiento o fraude constitucional. (p. 113)

Tomando en cuenta lo anterior, se puede afirmar que los supuestos indicados por estos autores configuran desviaciones, que encarnan el proceso de desconstitucionalización que el Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia no ha podido impedir. La desconstitucionalización, se refiere a la pérdida de postulados claves del pensamiento constitucionalista de corte liberal, como el principio democrático, régimen representativo, la separación de poderes, la soberanía popular, la igualdad, la libertad.

En este sentido, no puede decirse que los principios fundamentales, no han sido transformados, sino deformados por la complacencia de un Poder Público que impone doctrinas contrarias al Orden Constitucional vigente.

En el caso de la Constitución de 1999, se presenta como una Constitución formal, real; sin embargo, hay una contradicción entre su vigencia formal y su vigencia real; pues, se han utilizado los Órganos del Poder Público, para menoscabar las libertades públicas; se trata de desconocer el Estado de Derecho o Estado Constitucional; utilizando, mecanismos como la ley habilitante para introducir cambios que conllevan el desmontaje

del Ordenamiento Jurídico Constitucional imbricado en valores y principios; que implica el desconocimiento ex profeso de la estructura del Estado Constitucional, lo cual conlleva el menoscabo de las libertades públicas, llamados también, Derechos Humanos.

La Constitución vigente en Venezuela, es la aprobada en 1999, mediante referéndum; imbuida del *Ius Naturalismo*, impregnada del Principio de Progresividad (art. 19, CRBV) que impone la materialización de los fines estatales como el desarrollo de la persona, el respeto a su dignidad humana, el ejercicio democrático de la voluntad popular como motor esencial de las instituciones democráticas, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo.

2. La Desconstitucionalización de los derechos humanos en Venezuela

La Constitución es un conjunto normativo, axiológico de valores y principios, fuente del desarrollo social, económico, político, humano; por ende la violación constante de los derechos humanos o fundamentales establecidos en la normativa constitucional, conlleva la desconstitucionalización, violación de estos derechos que sistematizan la vida del hombre; significa, la destrucción de las garantías y derechos constitucionales. La Constitución de 1999, ha venido padeciendo un proceso de desconstitucionalización progresivo; ese acelerado proceso ha generado un deterioro de los principios fundamentales del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia, proclamado como forma jurídica política de la República venezolana, (art. 2, CRBV), el menoscabo del Principio de Separación de Poderes, del federalismo descentralizado consagrado en la Constitución vigente. La Constitución de 1999, pregona una democracia participativa-protagónica, siendo el centro del sistema político el ciudadano y no el Estado.

La actuación de los Órganos del Poder Público en Venezuela, ha desdibujado el orden constitucional vigente en Venezuela, han desdibujado el Principio de la Preeminencia de los Derechos Humanos; actuando, a favor del Órgano Ejecutivo, por lo que esta actuación se traduce en meras “formalidades” que en realidad son vías de hecho penalizadas. Indudablemente, que el Poder Público, representa el instrumento de la desconstitucionalización de la Constitución vigente en Venezuela. Es de hacer notar que las fachadas constitucionales para gobernar autoritariamente, están en abierta contradicción con el dogma constitucional.

La ideologización y la partidización, se imponen sobre la dignidad humana, la libertad de conciencia, de expresión, derecho de asociación, derecho a constituir libremente organizaciones sindicales, la prohibición solapada de manifestar por el trabajo y para el trabajo, violación del pluralismo político, el respeto a las minorías para la libertad del sufragio, la transparencia de los procesos electorales y la utilización del Consejo Nacional Electoral (CNE) para inhabilitar al movimiento sindical; resulta, extremadamente peligroso para el sistema democrático.

La desnaturalización y violación reiterada de los derechos humanos en Venezuela, conlleva la desconstitucionalización de la Constitución de 1999, violación en su parte dogmática y su parte orgánica ya que los Órganos del Poder Público, no realizan el respectivo control a los Agentes del Estado que los vulneran por acción u omisión.

De manera que ningún Órgano del Poder Público puede menoscabar, aniquilar, suprimir ningún derecho humano en ninguna de sus especies so pena de incurrir en distintas responsabilidades. Los Órganos del Poder Público en Venezuela, traman a favor del Órgano Ejecutivo; su actuación se traduce en “formalidades” para obstaculizar. Innegablemente, representan el instrumento de la desconstitucionalización de la Constitución, arrastrando con su actuación la inoperancia del Principio de Separación de Poderes que es sinónimo de independencia, equilibrio y sistema de contrapesos entre los órganos del Poder Público.

Los Órganos del Poder Público no manifiestan la autonomía e independencia que exige una verdadera democracia basada en la norma constitucional; hay condicionamiento, subordinación, ausencia total de controles y las interpretaciones judiciales se amoldan a los vaivenes políticos del proyecto Político imperante, su actuación dista totalmente del Estado Constitucional.

Al respecto, Duque Corredor (2006, p. 125) “Un aspecto relevante en este esquema de estado de cosas inconstitucional tiene que ver con la impunidad, sobre todo en delitos contra derechos fundamentales cometidos por autoridades”.

De modo que la inclusión, en la Constitución de un catálogo de derechos, no implica una concesión graciosa del poder, las personas nacen investidas por dichas garantías, mientras que el Estado, creado por la sociedad para su beneficio, debe limitarse admitirlas y reconocerlas. Violar los derechos humanos, cualquiera sea su naturaleza responde a un serio problema de desconstitucionalización, el cual reproduce una constitución no escrita que en el caso de Venezuela, no es la Constitución de 1999. Asimismo, es inadmisibles, que los delitos en que se incurran en el marco de la violación de derechos humanos queden impunes.

3. Desconstitucionalización de la libertad sindical como derecho humano en Venezuela

Al revisar, el escenario laboral tanto en el Sector Público como privado, durante el periodo 2000 -2022, se evidencia que el sistema laboral venezolano se halla altamente intervenido por el Estado. Se infiere de la actuación reiterada y sistemática del gobierno venezolano de intromisión e intervencionismo contra el movimiento sindical; ha arreariado la desarticulación de la libertad sindical en Venezuela; siendo, cercenada, vulnerada, en todas sus manifestaciones.

El Artículo 95 constitucional establece como derecho de los trabajadores la facultad a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses; el Estado está obligado a garantizarlo. Se trata de una de las formas del ejercicio de la democracia, incluso, contiene de manera taxativa el principio de alternabilidad. Le corresponde al Estado la tutela y promoción del derecho a la libertad sindical por ser un derecho humano; en tal sentido, debe protegerlo, crear normas que hagan posible su ejercicio de manera normal.

Artículo 95 constitucional:

Los trabajadores y las trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como el de afiliarse o no a ellas, de conformidad con la Ley. Estas organizaciones no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa. Los trabajadores y trabajadoras están protegidos contra todo acto de discriminación o de injerencia

contrarios al ejercicio de este derecho. Los promotores, promotoras e integrantes de las directivas de las organizaciones sindicales gozan de inamovilidad laboral durante el tiempo y en las condiciones que se requieran para el ejercicio de sus funciones.

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

Puede, colegirse que la aspiración del Constituyente de 1999, fue el reconocimiento de la libertad sindical insertado como un valor democrático en el mundo del trabajo; es decir, refuerza la no intervención del Estado en los asuntos propios de la organización sindical. No, al protagonismo perverso estatal contra el ejercicio democrático del derecho a la libertad sindical.

Espinoza (2020, p. 236) apunta, Hernández (2018:375) “El papel del Estado en la organización y funcionamiento de los sindicatos, más allá de dictar las pautas para su regulación, infiere el desarrollo de una heteronomía poniendo en riesgo el ejercicio de la libertad y autonomía plena de las organizaciones sindicales en Venezuela”.

La desarticulación de la libertad sindical en Venezuela se ha llevado a cabo en las dos últimas décadas de manera ex profesa con clara visión de desarticular al movimiento sindical que obedece a la acción cada vez más ilimitada de gobernantes y funcionarios al margen del Estado Derecho que deviene, en un deterioro de la institucionalidad democrática; el desgaste y deterioro progresivo de las instituciones democráticas se deriva de la politización en la que las han sumido, sometidas a un proyecto político nugatorio del Estado Constitucional, esto, es el Estado Democrático Social de Derecho y de Justicia.

El país necesita instituciones sólidas independientes con autonomía que materialicen la protección de las libertades públicas o Derechos Humanos. La democracia depende de estas para existir y, nosotros de la democracia para una convivencia pacífica y en libertad, anhelo, previsto en el artículo 2 constitucional, empoderar la democracia al calco de los

principios que la integran, la protección efectiva de los Derechos Humanos para el logro de los fines estatales.

Este modelo de Estado va más allá de un simple enunciado; aspira la protección total del ser humano en los derechos declarados como tal; y, aún, de los no previstos que estén enmarcados en la dignidad humana y en los fines del Estado como el desarrollo de la persona, la promoción de la prosperidad y bienestar del pueblo, el ejercicio democrático de la voluntad popular, el respeto a su dignidad (art. 3, CRBV). La libertad sindical, de acuerdo al Régimen constitucional vigente se centra en los valores democráticos de la Cláusula constitucional contenida en la disposición constitucional “Estado Democrático, Social de Derecho y de Justicia.” De allí, que esa serie de episodios en contra del movimiento sindical, propiciado por el propio Estado (gobierno) es de tal desnaturalización que configura la desconstitucionalización de derechos y garantías.

Lucena (2010), manifiesta lo siguiente:

La libertad sindical ha sido a lo largo del período que se inicia en 1999, un tema altamente controversial, por ello tanto los gremios de trabajadores como los de empresarios han tenido constantes fricciones con el gobierno. A lo largo de seis años consecutivos en la agenda de la Comisión de Expertos de la OIT, casos relacionados con Venezuela fueron analizados, en un primer momento dieron lugar a la visita de Misiones de OIT, lo que gradualmente ha venido dando lugar a una relación difícil entre esta institución y el gobierno venezolano.

En el año 2008, Venezuela fue retirada de la lista de países con problemas de libertad sindical, pero un año después fue nuevamente incluida, y cuya situación debía ser examinado por la Conferencia Internacional del Trabajo. Ahora por casos calificados de urgentes y graves, ya que tenían que ver con exclusiones y agresiones a organizaciones y sus dirigentes, tanto de gremios de empresarios, como de trabajadores.

El punto de partida de las denuncias sindicales de violación de la libertad sindical está asociado a la intromisión estatal en la vida sindical, como se refleja en la incorporación en la Constitución Bolivariana de la República de Venezuela, aprobada en diciembre de 1999, del polémico artículo 293 que establece “El poder electoral tiene por función: (...) Organizar las elecciones de sindicatos, gremios profesionales y organizaciones con fines políticos en los términos que señale la ley.

El Informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª reunión de 2009 reiteró al gobierno “la necesidad de tomar medidas para que el Consejo Nacional Electoral deje de inmiscuirse en las elecciones sindicales.

Dirigentes gremiales revelaron que esa intromisión establece una serie de trabas para la concreción de los comicios, y con ello el desarrollo de las negociaciones colectivas, ya que hasta tanto el CNE no emite un certificado electoral, los sindicatos a quienes se les haya vencido el plazo reglamentario están en mora electoral, y no pueden ejercer sus funciones de representación para la negociación de convenios colectivos. (En línea)

Por su parte, Carvallo (2021) sostiene que:

Conviene, reiterarlo: por más de veinte años un complejo entramado – institucional e informal – ha socavado la acción de las organizaciones de empleadores y trabajadores no afines al gobierno. Dicho, entamado incluye, en lo que al régimen jurídico atañe, la organización de elecciones sindicales por parte del Consejo Nacional Electoral (CNE), la inhabilitación de las juntas directivas sindicales en caso de “mora electoral”, el control de la representatividad sindical como condición para el ejercicio de la negociación colectiva y la huelga, la imposición de funciones nítidamente estatales – como la defensa de los intereses del pueblo y de la soberanía nacional – a los sindicatos, y la entronización de los consejos productivos de trabajadores- como instancias del poder popular – en los centros de trabajo. (En línea)

En las dos últimas décadas el gobierno venezolano, sustituyó el diálogo social por el autoritarismo; imponiendo, situaciones que han conllevado a un clima de violencia sindical en el país que ha generado la violencia laboral; desde instancias, como la Administración del Trabajo que propicia la desinstitucionalización, como la discrecionalidad en ciertos funcionarios en la toma de decisiones de carácter laboral; el Ejecutivo Nacional, ha impuesto limitaciones al movimiento sindical para desarticularlo, dejar en manos del Consejo Nacional electoral los procesos electorales, es incontrovertible el intervencionismo del Estado, con el elemento Poder (gobierno) para tener el control del movimiento sindical sin ningún sonrojo; la actuación de los agentes del Estado, en la clara violación de la autonomía y heteronomía de los sindicatos con acciones como la fragmentación, paralelismo sindical, es evidente; lo que advierte la desconstitucionalización de la libertad sindical en Venezuela.

Estas vías de hecho de continua violación de la libertad y autonomía sindical y de esquemas contrarios a la vigencia del derecho a la libertad sindical han debilitado instituciones fundamentales como la convención colectiva con la consiguiente precarización del trabajo. La actuación del Estado venezolano, en lo gubernativo ha criminalizado el ejercicio de la actividad sindical; dejando, a los trabajadores a merced del gobierno, en abierta contravención de la Constitución de 1999 que establece una democracia participativa y protagónica, donde el centro del sistema político es el ciudadano y, no el Estado en su elemento gubernativo.

4. Protección del Derecho a la libertad sindical por la Organización Internacional del Trabajo (OIT)

El principio de libertad sindical se encuentra en el centro de los valores de la Organización Internacional del Trabajo (OIT); está consagrado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1919, en la Declaración de Filadelfia de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - 1944; y, en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1988). Se trata también de un derecho proclamado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. (1948). El derecho de sindicación, de constitución de sindicatos y organizaciones de empleadores y de trabajadores es el requisito necesario para la solidez de la negociación colectiva y del diálogo social. Asimismo, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Europea de Derechos Humanos.

El Convenio C87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948), este Convenio, emerge en protección a la libertad sindical y la defensa del derecho de sindicación, como medios idóneos de mejorar las condiciones de trabajo y de garantizar la paz; el derecho a la libertad sindical implica la posibilidad de asociarse o afiliarse libremente a un sindicato (art. 2 del Convenio 87, OIT); igualmente, las facultades de organizar y regular la vida interna del sindicato, aprobar sus estatutos, elegir libremente sus representantes sin intervención alguna del Sector público y/o privado.

De modo que este Convenio No. 87 contempla la libre afiliación, el pluralismo, tanto para los trabajadores como los empleadores para la defensa de sus derechos e intereses, sin autorización previa; autonomía o autarquía sindical, esto es, los sindicatos son autónomos e independientes del Estado, tienen plena potestad para autorregularse, el Estado debe proteger y promocionar el derecho a la libertad sindical por ser un derecho humano.

Por su parte, la Convención No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva, refiere que sobre el derecho de sindicación y de Negociación Colectiva:

- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo;
- Incorpora, la negociación colectiva como parte inherente del derecho a la libertad sindical para favorecer las relaciones colectivas y convenios colectivos. Este Convenio establece:
- La protección a los trabajadores contra todo acto que pretenda: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición que se afilie a un sindicato en particular o que no se afilie;
- O, exigirle que deje de pertenecer a un determinado sindicato;
- Despedir, a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma por su afiliación sindical o, por la participación en actividades sindicales.

Igualmente, establece la obligación de protección a las organizaciones de los trabajadores contra todo acto de injerencia, como las que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por los empleadores. Siguen, existiendo retos en la aplicación de estos principios. Los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tutelan el ejercicio de la libertad sindical.

Desde, la aprobación de los Instrumentos Internacionales, en su parte teleológica quedo sentado la tutela de la libertad de asociación de sindicación en toda su expresión dibujada en la libertad sindical con todos los atributos inmersos. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (art. 95, CRBV) prevé el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para

la mejor defensa de sus derechos e intereses; en esta disposición se ve claramente que Venezuela acoge los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Es de relevante importancia la real y efectiva materialización de la libertad sindical, en todo su esplendor como uno de los actores que dan vida al diálogo social; Venezuela se distingue por un periodo de labilidad o fragilidad del ejercicio de la libertad sindical y de la participación de empleadores conjuntamente con el gobierno para lograr consensos y acuerdos, lo que impacta la vigencia del derecho de libertad sindical.

Venezuela, al ratificar los Convenios vigentes sobre el derecho a la libertad sindical, está obligada a proteger y, hacer efectivos los derechos humanos que se entrelazan con la libertad sindical, además que los constitucionalizo, tal como se establece en el artículo 23 constitucional; el cual establece que los tratados, pactos y convenciones relativos a los derechos humanos, suscritos y ratificados por la República tienen jerarquía constitucional y prevalecen en el orden interno, en la medida que contengan normas sobre su goce y ejercicio más favorables a los establecidos en la Constitución y leyes de la República. Y, son de aplicación inmediata y directa por los tribunales y demás órganos del poder público.

La naturaleza del derecho a la libertad sindical es de un derecho humano, consagrado, en tratados internacionales, en los cuales expresamente se establece la libertad sindical como tal; igualmente, constitucionalmente. La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (art. 95) prevé el derecho de los trabajadores a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen convenientes para la mejor defensa de sus derechos e intereses siempre de ejercicio colectivo aún en su ámbito individual. Este interés colectivo presenta como características:

- Tratarse de una combinación de intereses individuales, en sí mismos;
- Resultar indivisibles siendo su satisfacción colectiva;
- Corresponder a un interés común final y no instrumental;
- Resultar su naturaleza privada.

Lo que caracteriza a la libertad sindical es su estrecha relación con los intereses colectivos de los trabajadores, sobre la base de los cuales ellos se organizan a fin de satisfacer sus necesidades en el ámbito colectivo, en armonía con los demás derechos sociales.

En el Derecho a la libertad sindical, se encuentran focalizados unos atributos, toda una gama de libertades se insertan en la libertad sindical; se encuentran, la libertad de asociación, libertad de constitución, libertad de afiliación, Libertad colectiva de reglamentación, Libertad colectiva de representación, Libertad colectiva de disolución, Libertad colectiva de actuación sindical, Libertad colectiva de federación, su objeto, es la defensa de los intereses colectivos.

Puede, afirmarse que el *telos* de este derecho de libertad sindical está imbuido, de principios y valores democráticos, como la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y, en general la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político (art. 2, CRBV).

Conclusiones

Es necesario rescatar el valor de la Constitución y su contenido: en especial, el reconocimiento de los derechos humanos con su efectiva protección, y garantía por los Órganos del Poder Público; incluso, es inaplazable, acatar las decisiones adoptadas por instancias internacionales.

Un aspecto relevante en este esquema inconstitucional es la Desconstitucionalización de los Derechos Humanos en Venezuela; la Constitución de 1999, padece un proceso de desconstitucionalización continuo; ese acelerado proceso nos lleva a un deterioro total de los principios democráticos fundamentales, de la parte dogmática del Estado Democrático y Social de Derecho y de Justicia estatuido en el Texto Constitucional vigente.

Es muy preocupante la violación reiterada y sistemática del derecho a la libertad sindical, en toda su expresión; pues, el menoscabo del mismo repercute en las condiciones de vida de los trabajadores, en su bienestar, en la convivencia y la paz de la nación ya que el dialogo social no existe, fue sustituido por el autoritarismo.

Es necesario, reconocer los grandes aportes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en pro del derecho a la libertad sindical, a través de sus Convenios y supervisión en los Estados parte, a fin de fortalecer este derecho, el tripartismo en el marco del diálogo social. Es necesario restituir la libertad sindical con todo su resplandor constitucional, en el marco del Estado Social de Derecho y de Justicia, anulando, el proceso de desconstitucionalización de los derechos humanos en Venezuela, concretamente la libertad sindical, objeto del presente estudio.

Referencias bibliográficas

BIDART CAMPOS, German (1961). *Doctrina del Estado Democrático*. EJEA. Buenos Aires.

DUQUE CORREDOR, Roman (2008). *Temario de Derecho Constitucional y Derecho Público, Legislación Económica*. C.A. Colombia.

SAGÚES, Néstor (2007). Ponencia presentada en el XVIII Encuentro Argentino de Profesores de Derecho Constitucional: El concepto de Desconstitucionalización. Panamá.

ESPINOZA BAPTISTA, Maritza. *et al.* (2020). La libertad sindical como un valor fundamental para el ejercicio de la democracia sindical y su eficacia en Venezuela. *Revista Gaceta Laboral*. Vol. 26, No.3, Pp. 236-237.

CARVALLO MENA, César (2021). *Demolición de la Libertad Sindical: Caso Venezuela*. Documento disponible en: <https://saber.ucab.edu.ve>

HERNÁNDEZ ORTIZ, Alfonso (2018). *Los Derechos de Participación Sindical en la República Bolivariana de Venezuela*. Documento disponible en: <http://espacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:RDUNED-2.018-22-7090>.

LUCENA, Héctor (2010). *Libertad Sindical y OIT*. Documento disponible en: <https://hectorlucena.blogspot.com/2010/03/libertad-sindical-y-oit.html>

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

Naturaleza de la Revista: OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA es una Revista científica arbitrada del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) de la Universidad de Carabobo. Editada en Valencia, Venezuela.

Conforme a la política editorial de la revista, las revisiones se hacen en doble ciego-juicio de pares, por lo cual el autor del trabajo desconoce quienes lo han revisado así como también los revisores desconocen el nombre del autor. Se cuenta además con evaluadores internos y externos pertenecientes a universidades nacionales.

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA recibe colaboraciones en forma permanente, con cierres de edición en Julio y Diciembre.

Es editada en forma impresa y electrónicamente y estará disponible en la página de la Universidad de Carabobo, Venezuela

Forma y preparación de los artículos:

- El trabajo debe tener una extensión máxima de 25 cuartillas y mínimo de 15 (incluidos gráficos, cuadros, citas y referencias bibliográficas). No obstante, el Comité Editor podrá decidir aceptar un trabajo que supere el límite de cuartillas.
- Las cuartillas deben estar elaboradas con 3 centímetros de margen (izquierdo, derecho, superior e inferior), letra Times New Roman tamaño 12, interlineado 1.5 (espacio y medio).
- El trabajo no debe contener ningún elemento a color.
- El trabajo debe ser remitido en tres ejemplares sin datos del autor o autores. Los datos del autor o autores deben ser consignados en hoja aparte, incluyendo nombre y apellido, grados académicos, escalafón (en caso de ser profesor universitario), experiencia de investigación en la temática del trabajo, lugar de trabajo, número de teléfono, fax o correo electrónico.
- No se aceptarán trabajos con más de tres autores.
- Tanto el trabajo como los datos personales deben también ser consignados en diskette, en formato Word, en archivos separados.
- El trabajo debe ser inédito. Al mismo tiempo, el envío del mismo a la Revista, implica la obligación del autor o autores de no someterlo simultáneamente a la consideración de otras publicaciones.

La estructura para los artículos es el siguiente:

El trabajo debe estar precedido de un resumen de media cuartilla de extensión (conservando los mismos márgenes, tipo y tamaño de letra e interlineado) en idioma español e inglés. (140 a 160 palabras)

- El resumen en inglés debe estar precedido del título en inglés.
- Deben presentarse de 3 a 4 palabras clave al pie del resumen, en español e inglés.
- A continuación se presentarán: introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y referencias bibliográficas.
- Las notas serán colocadas antes de las referencias bibliográficas utilizando numeración secuencial según orden de aparición.

Ejemplos para realizar las referencias bibliográficas:

Referencias Materiales Impresos

Libros

HERNÁNDEZ, OSCAR Y JACQUELINE RICHTER (2002). *El trabajo sin tutela en Venezuela: Nuevas y viejas formas de desprotección laboral*. 1era. Edición. Universidad Central de Venezuela. Caracas. Venezuela.

Artículos en publicaciones periódicas

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2001). **Políticas sociales: Relaciones de Trabajo y Salud**. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 5. No. 2. Maracaibo. pp. 98-113.

Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

HERNÁNDEZ ARIAS, AYMARA (2007). **Cooperativas, empresas y capital social**. En: LUCENA, HECTOR (Coordinador); AYMARA HERNANDEZ ARIAS y NELSON FREITEZ (Editores) (2007). *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela. pp. 101-121.

Publicaciones de eventos científicos

GONZÁLEZ, MARÍA CRISTINA (2007). *Tendencias en la Gestión de Recursos Humanos en América Latina*. Ponencia presentada en el X Congreso de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Trabajos de grado o de ascenso

SMITH, VICTORIA (2005). **Mujeres trabajadoras en América Latina**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Entrevistas publicadas en medios impresos

BOTERO, NATACHA. (2007, Agosto 04). Es necesario hacer seguimiento a la aplicación de la Ley del Trabajo [Entrevista a Rosa Rondón. Directora de RETL]. *El Carabobeño*, 3-1.

Referencias a Materiales On-line

CARRILLO, JORGE (2004). *Maquiladoras: integración productiva y evolución industrial*. El Colegio de la Frontera Norte. Fuente: <http://www.economia.gob.mx> (Consultado el 13-03-07).

INE (2006). *Indicadores de Fuerza de trabajo*. Fuente: www.ine.gov.ve (Consultado el 12-06-06).

En el **desarrollo del artículo**, las referencias bibliográficas se realizarán cumpliendo las normas del sistema "Harvard":

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Pérez, 2007), dos autores (Pérez y Ascanio, 2007) y con más de dos autores (Pérez y otros, 2007).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Ascanio, 2007:15) o (Ascanio,2007:15-16).

- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Rivero, 2007a) y (Rivero, 2007b).

Los manuscritos que no cumplan con las instrucciones mencionadas, no serán considerados para su evaluación.

El Comité Editorial se reserva el derecho de realizar los ajustes y cambios de forma que aseguren la calidad de los artículos aceptados para su publicación.

La Revista Científica **OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA** autoriza la reproducción parcial de los artículos siempre y cuando se respete la normativa de Propiedad Intelectual y se reconozcan los créditos de la revista y de los autores. El contenido de los artículos es responsabilidad exclusiva de los autores.

La revista se reserva el derecho de reproducir en otros medios impresos y/o electrónicos.

En ningún caso los originales consignados en la revista (impresos, diskette o CD) serán devueltos al autor.

El trabajo debe ser remitido a la dirección postal de la revista:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

ó al correo electrónico: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

Nature of the Publication: *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL is a scientific arbitrated publication of the Research Laboratory in Labor Studies (LAINET) of the University of Carabobo, edited in Valencia, Venezuela. In accordance with the editorial policies of the journal, all submissions received are subject to double-blind review by three members of the Editorial Advisory Panel, who neither know the name of the author nor the name of the other members evaluating the document. Besides, the Editorial Advisory Panel is constituted by internal and external members from different national universities.

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL receives submissions permanently that will be published twice a year, in July and December.

It is published in print and on-line versions and it will be available on LAINET Web site of LAINET from the University of Carabobo, Venezuela.

General guidelines

Papers should not exceed 25 pages in length, nor present less than 15 pages (including graphics, diagrams, tables, charts, references). Nevertheless the Editorial Board could decide whether to accept a manuscript that exceeds this length.

Pages should be written in 1 ½ spacing, using 12-pt Times New Roman and leaving uniform margins of 3 cm (1, 2 in.)

Papers should not present any element or information in color

Papers should be submitted in three copies without the author's information. The author's information should be submitted apart, in another page, including complete name (name and surname) academic information (degrees, affiliations) research experience on the subject under discussion, place of work, telephone number, fax or E-mail.

Papers written by more than three authors will not be accepted.

Both paper and the author's personal information should also be submitted in a CD, as word format, in separate files.

Manuscripts should not have been published before nor be currently under consideration by other journals.

Papers should be preceded by an abstract of no more than 160 words (between 140 and 160 words, with the same margins, character type and size, and line spaces) in both languages Spanish and English.

Abstracts in English should be preceded by the title in this language.

Three or four key words should be included at the end of each abstract in the respective language.

The key words will be followed by the introduction, the body, the conclusions and the references.

Titles should preferably be short.

Notes should be included before the references and using sequential numbers regarding the order in which they appear.

Guidelines for Reference List:

Books

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2006). *La investigación social en procesos: Ejercicios y respuestas*. 2da. Edición. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Journal articles

LIMA, JACOB C. (2004). **O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado**. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 19. No. 56. Brasil. pp. 45-150. Fuente: www.scielo.br (Consultado el 04-09-05).

Articles or Chapters in an edited or compiled book

HERNÁNDEZ ARIAS, AYMARA (2007). **Cooperativas, empresas y capital social**. En: LUCENA, HECTOR (Coordinador); AYMARA HERNANDEZ ARIAS y NELSON FREITEZ (Editores) (2007). *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Mención Estudios del Trabajo. Universidad de Carabobo. Venezuela. pp. 101-121.

Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia

GUERRA SOTILLO, ALEXEI (2006). *Redes, economía informal y sociedad civil: relaciones con el Estado en Venezuela*. Ponencia presentada en las VI Jornadas de Investigación del DAC-UCLA. Barquisimeto. Venezuela. Fuente: www.ucla.edu.ve/dac/vijornadas (Consultado el 15-09-07).

Master thesis

SMITH D., VICTORIA (2005). **Mujeres trabajadoras en América Latina**. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Interviews published in print media

GARCÍA OTERO, PEDRO (2007, Agosto 19). Chacao va a sobrevivir por liderazgos [Entrevista a Emilio Graterón. Consejal de Chacao]. *El Universal*, 4-2.

Online Documents

MAGARIÑOS DE MORENTIN, JUAN (1998). *Esbozo semiótico para una metodología de base en ciencias sociales*. Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Fuente: <http://www.magarinos.com.ar> (Consultado el 24-09-06).

ACI (2006). *Estadísticas sobre el cooperativismo en Venezuela*. Fuente: www.aciamericas.coop (Consultado el 24-01-06).

Reference citations in Text should follow the Harvard system norms:

Paraphrased citations: Indicate the author's surname and the publication date. Examples: One author (Pérez,, 2007), two authors (Pérez y Ascanio, 2007) and more than two authors (Pérez y otros, 2007).

Direct quotations: Incorporate the quotation into text and enclose it with double quotation marks. Add the specific page/s number. Examples: (Ascanio, 2007:15) or (Ascanio, 2007:15-16).

Works by the same author with the same publication date should be identified by the suffixes a, b, c. Example: (Lucena, 2007a) and (Lucena, 2007b).

Manuscripts that do not adhere to the norms will not be subject to evaluation.

The Editorial Board reserves the right to make minor adjustments and changes if necessary, so as to guarantee the quality of the articles submitted to publication

The Scientific Journal ***OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*** authorizes the partial reproduction of articles, if Intellectual Property Norms are respected and if the journal and the authors' copyright and authorship are recognized. The content of the articles is the entire and exclusive responsibility of the authors

The Journal reserves the right to reproduce materials in other printed or electronic means. Manuscripts are never returned to authors

Papers should be submitted to the Journal mail address:

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA, Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Nivel Plaza Roja, Campus Bárbula. Naguanagua-Venezuela.

Or to the E-mail address: E-mail: observatoriolaboralrevistav@gmail.com

FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: _____

Código: _____

Arbitraje:

| CRITERIOS | EXCELENTE | MUY BUENO | BUENO | REGULAR | DEFICIENTE | OBSERVACIONES |
|--|-----------|-----------|-------|---------|------------|---------------|
| Pertinencia del título. | | | | | | |
| Adecuada elaboración del resumen. | | | | | | |
| Claridad y coherencia del discurso. | | | | | | |
| Adecuada organización interna. | | | | | | |
| Calidad de las referencias bibliográficas. | | | | | | |
| Aportes al conocimiento del objeto. | | | | | | |
| Apreciación general. | | | | | | |

Resultado del Arbitraje

| | |
|--|---|
| | El trabajo evaluado puede ser publicado sin ninguna modificación. |
| | El trabajo evaluado puede ser publicado con ligeras modificaciones. |
| | El trabajo evaluado puede ser publicado con importantes modificaciones. |
| | El trabajo evaluado no puede ser publicado. |

Observaciones:

Nombre del Árbitro:

EVALUATION FORM

Title of the Article: _____

Code: _____

Evaluation:

| CRITERIA | EXCELLENT | VERY GOOD | GOOD | ACCEPTABLE | DEFFICIENT | OBSERVATIONS |
|---|-----------|-----------|------|------------|------------|--------------|
| Title pertinence. | | | | | | |
| Abstract accuracy. | | | | | | |
| Discourse coherenceand clarity. | | | | | | |
| Suitable internal organization. | | | | | | |
| Quality of bibliographical references. | | | | | | |
| Contributions to the knowledge on the topic | | | | | | |
| General .Appreciation | | | | | | |

Results of the Evaluation

| | |
|--|--|
| | The article is publishable. No modifications are required. |
| | The article is publishable, but it requires slight modifications |
| | The article is publishable , but it requires substantial modifications |
| | The article is not publishable |

Observations:

Name of Evaluator:

Declaración Ética y Negligencia Profesional

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) se compromete a mantener los más altos estándares éticos en su publicación y toma medidas contra cualquier negligencia profesional que se lleve a cabo. El plagio está estrictamente prohibido y nuestros colaboradores dan fe de que sus trabajos no han sido copiados o plagiados de otras obras, en parte o en su totalidad. Todo trabajo para ser publicado en OLRV exigirá a sus autores enviar carta de declaración ética.

Statement of Ethics and Professional Neglect

OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA (OLRV) is committed to maintaining the highest ethical standards in its publication and takes action against any malpractice that is carried out. Plagiarism is strictly prohibited and our collaborators attest that their works have not been copied or plagiarized from other works, in part or in whole. All work to be published in OLRV shall require their authors to send a letter of ethics statement.