



Observatorio Laboral

revista venezolana

Universidad de Carabobo

Valencia, Venezuela

enero - junio, 2025

Volumen 18, No 35

ISSN: 1856-9099

Depósito Legal: PP200802CA224

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 Académica

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 Centrocidental 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 y Leudis Jiménez

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 and Leudis Jiménez

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

Editorial (Pág. 13)

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

Educación para el trabajo productivo: una formación técnica y profesional necesaria (Págs. 14-41)

Education for productive work: necessary technical and professional training

José Miguel Delgado Rincones

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Bonificación de la remuneración laboral en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro (2018-2024). Una flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo (Págs. 42-74)

Bonus labor remuneration in the second government period of Nicolás Maduro (2018-2024). A flexibility and precariousness of work relationships

Omar Vázquez Heredia

Instituto de Altos Estudios, Caracas, Venezuela

Responsabilidad del empleador por enfermedad ocupacional en Venezuela (Págs. 75-102)

Employer's responsibility for occupational diseases in Venezuela

Betty García Ortega

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando las organizaciones (Págs. 103-122)

New forms of work organization that are revolutioning organizations

Iribennys Fabiola Chavez Rivero, Ignacio Luis González Ortiz y Vanessa Solangel Goncalves Vieira

Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Gestión de recursos humanos: papel del clima organizacional en el éxito empresarial (Págs. 123-138)

Human resource management: role of organizational climate in business success

Florely Mayerling Rivas Meneses, Daniela Betzabeth García Blau, Raúl Antonio Ramírez Benítez y

Glevys Oriana Rojas Rodríguez

Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Transformación digital y empleo: nuevas modalidades de inserción laboral (Págs. 139-150)

Digital transformation and employment: new methods of job insertion

Yenni Palacios de Pérez, Isaac Pérez Yunis y José Gregorio Pérez Rodríguez

Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

Instrucciones para los autores (Págs. 151-156)

Instructions to authors

Formato de arbitraje (Págs. 157-158)

Evaluation form

Declaración ética y negligencia profesional (Pág. 159)

Statement of ethics and professional neglect

Presentación

Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV) nace en el año 2008 a iniciativa de investigadores del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo de la Universidad de Carabobo. Desde entonces, se mantiene a través de los aportes de los proyectos de investigación y del trabajo voluntario.

Para este número se incluyen seis trabajos. El primero, titulado **Educación para el trabajo productivo: una formación técnica y profesional necesaria**; de la Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela. Pertenece al investigador José Miguel Delgado Rincones, y en él se devela cómo se está llevando a cabo la formación técnica y profesional en Venezuela.

El segundo aporte, **Bonificación de la remuneración laboral en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro (2018-2024). Una flexibilización y precarización de las relaciones de trabajo**, del investigador Omar Vázquez Heredia, perteneciente al Instituto de Altos Estudios (IDEA). A través de una recopilación de datos socioeconómicos y entrevistas a profundidad, expone el impacto de la bonificación salarial en las relaciones de trabajo en Venezuela.

Responsabilidad del empleador por enfermedad ocupacional en Venezuela es un aporte de la investigadora Betty García Ortega, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En este trabajo se aborda la responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios, la enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano y los criterios jurisprudenciales.

Los investigadores Iribennys Fabiola Chavez Rivero, Ignacio Luis González Ortiz y Vanessa Solangel Goncalves Vieira presentan la investigación titulada **Nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando las organizaciones**. Para ello, ofrecen los antecedentes que dan origen a un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional; las tendencias tecnológicas y la toma de decisiones basadas en datos en tiempo real.


Gestión de recursos humanos: papel del clima organizacional en el éxito empresarial es el trabajo de los investigadores Florely Mayerling Rivas Meneses, Daniela Betzabeth García Blau, Raúl Antonio Ramírez Benítez y Glevys Oriana Rojas Rodríguez. Ofrecen aspectos históricos de la gestión recursos humanos así como el análisis del binomio clima organizacional y productividad.

Finalmente, se cierra este número, con el artículo **Transformación digital y empleo: nuevas modalidades de inserción laboral**, de los investigadores Yenni Palacios de Pérez, Isaac Pérez Yunis y José Gregorio Pérez Rodríguez, de la Universidad de Carabobo. La centralidad es la transformación digital como fenómeno contemporáneo que tiene sus orígenes con la aparición de tecnologías digitales, inteligencia artificial, la robótica, Internet de las Cosas (IoT), big data, la biotecnología o la nanotecnología, que afectan el empleo y la inserción laboral. Se incluyen seis trabajos que representan la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana.

Yamile Delgado de Smith 

Directora-Editora

EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO PRODUCTIVO: UNA FORMACIÓN TÉCNICA Y PROFESIONAL NECESARIA

José Miguel Delgado Rincones 
josemigueldelgado10@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela


RESUMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda la educación para el trabajo productivo. La centralidad es develar cómo se está llevando la formación técnica y profesional en Venezuela. La investigación es una revisión bibliográfica y documental, de la cual se extrajeron los principales rasgos y planteamientos de esta temática. El documento consta: Primero, educación y trabajo productivo: orientados a los cambios requeridos en la educación y que redunden en el trabajo. Segundo, filosofía de la educación con el trabajo: se vincula la educación con el trabajo desde sus medios, fines y concepción de vida laboral. Tercero, educación técnica y profesional en la sociedad venezolana actual: se apuntala a una revisión y reflexión que nos permita saber en dónde nos encontramos, desde la institucionalidad oficial. Por último, las reflexiones finales en aras del fortalecimiento de la formación técnica y profesional y la educación permanente.

Palabras clave: Educación. Trabajo Productivo. Formación.

Recibido: 07/05/2024 Aceptado: 05/07/2024

EDUCATION FOR PRODUCTIVE WORK: NECESSARY TECHNICAL AND PROFESSIONAL TRAINING

José Miguel Delgado Rincones 
josemigueldelgado10@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, education for productive work is addressed. The centrality is to reveal how technical and professional training is being carried out in Venezuela. The research is a bibliographic and documentary review, from which the main features and approaches of this topic were extracted. The document consists: First, education and productive work: oriented to the changes required in education that result in work. Second, philosophy of education with work: education is linked to work from its means, ends and conception of work life. Third, technical and professional education in current Venezuelan society: it is supported by a review and reflection that allows us to know where we are, from official institutions. Finally, the final reflections in order to strengthen technical and professional training and continuing education.

Keywords: Education. Productive Work. Training.

Received: 07/05/2024 Accepted: 05/07/2024

Introducción

El ser humano desde que nace se encuentra en un proceso de socialización, de enseñanza y aprendizaje constante, donde a través de su núcleo familiar, el individuo se ve inmerso en un paso a paso en la adquisición de conocimientos, habilidades o destrezas para su desarrollo, esto guiado por una de la figura de autoridad tradicional, en este caso, los padres, donde influyen con virtudes, hábitos, disciplina, formas de ser, de sentir y de pensar en ese ser humano, más allá de la construcción del todo el bagaje cultural de la familia y del entorno social. La educación, de acuerdo, al Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia, (UNICEF) (2024:03) indican que “es un derecho básico de todos los niños, niñas y adolescentes, que les proporciona habilidades y conocimientos necesarios para desarrollarse como adultos y además les da herramientas para conocer y ejercer sus otros derechos”, muy cónsono con la concepción de educación que se apuntala en el presente trabajo investigativo, ya que a través de ella se pueden ejercer otros derechos y vivir a plenitud.

La educación es un proceso permanente y constante durante toda la vida del ser humano, y va más allá de un proceso de enseñanza, de una acreditación o de un mecanismo reproducción social o histórica, en palabras del filósofo español Savater (2016) quien señala que, la educación y el proceso de educar,

Es creer en la perfectibilidad humana, en la capacidad innata de aprender y en el deseo de saber que la anima, que hay cosas (símbolos, técnicas, valores, memorias, hechos...) que pueden ser sabidos y que merecen serlo, en que los hombres podemos mejorarnos unos a otros por medio del conocimiento (p.18).

En virtud de este argumento, se trae a colación un interesante informe realizado por el político francés Delors, el referido informe brindará las luces necesarias en este proceso investigativo como es el libro “La educación encierra un tesoro” (1996), preparado por la Comisión Internacional sobre la Educación

para el siglo XXI, para la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO), donde se permite saber los pilares esenciales del conocimiento relativos a: aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, su objetivo fue reflexionar sobre la educación y el aprendizaje para el siglo XXI. En la actualidad, caminamos sobre esas reflexiones y en un siglo muy vertiginoso, que requiere más dinamismo en la educación, donde ya el ciudadano, más allá de ser alfabetizado y tener titulación académica requiere desarrollarse en entornos laborales decentes, y si no los concibe en algunos casos, debe emprender con sus medios, de acuerdo a sus conocimientos, habilidades y destrezas, a través de organizaciones emergentes y con su formación técnica y profesional brindar un bien o servicio remunerado dentro de su comunidad, siempre en aras de descubrir, despertar y fortalecer sus potencialidades como ser humano, profesional y ciudadano.

Educación y trabajo productivo

Desde finales del siglo XX e inicio del siglo XXI, la educación ha estado marcada por profundas dinámicas de cambios, esto ha conllevado a que las distintas organizaciones internacionales se abocarán con premura al tema educativo, en este sentido, retomando la expresión del Informe para la UNESCO del político francés Delors (1996) “La educación encierra un tesoro” el referido informe, presenta los cimientos de la educación del siglo XXI, desde los nuevos enfoques que permita emplazar a los ciudadanos al desarrollo de sus potencialidades innatas, y es que se instan a los cuatros pilares como bases de la educación, donde Delors (1996) señala que:

El primero, aprender a conocer, donde habla de compaginar una cultura general amplia con la posibilidad de estudiar a fondo un número reducido de materias.

El segundo, aprender a hacer, en el sentido de no limitarse a conseguir el aprendizaje de un oficio sino también a adquirir unas competencias que

permitan hacer frente a situaciones imprevisibles, y que facilite el trabajo en equipo. El tercero, aprender a convivir, a comprender mejor al otro, al mundo, al entendimiento mutuo de diálogo pacífico y de armonía. Por último, aprender a ser, que integra los tres anteriores y desvela los tesoros enterrados en cada persona, como por ejemplo la memoria, el raciocinio, la imaginación, las aptitudes físicas, el sentido de la estética, la facilidad para comunicar con los demás y el carisma natural del dirigente (p.05).

Con lo antes expuesto, se busca expresar que la educación, ya no se debe limitar a adquirir conocimientos, sino que se debe apuntalar a la praxis de esos conocimientos, el preguntarse, el para qué, me es útil este saber, arte u oficio en la realidad social venezolana, generando de esta manera un impacto en el bienestar personal y social de los ciudadanos, para los autores Valdes *et. al.* (2006:04) “La educación para el desarrollo sostenible es mucho más que la transmisión de conocimientos y principios de sostenibilidad”. En efecto, los referidos autores presentan el sentido y alcance del hecho educativo, muy cónsono con lo antes esgrimido, donde se plantea una visión más a generar conciencia de la importancia de la educación permanente en todos los entornos educativos y empresariales, como parte del compromiso social e individual de cada una de las instituciones, indistintamente de la finalidad organizacional, ya que, de una u otra manera va orientado hacia el trabajo productivo.

De este modo, para orientar los cambios necesarios en la educación y que redunden en el trabajo productivo, se debe comenzar por aceptar y comprender que la educación no es simplemente un depósito de conocimientos, sino una suerte de experimentalismo presente en todos los campos científicos y culturales, lo cual fortalece el quehacer educativo, en este sentido para Martínez y Ramírez (2024) señalan que, es necesario,

Educar para un desarrollo humano sostenible donde los alumnos aprendan nuevos conocimientos teóricos que puedan llevar a la práctica para una evolución y un repensar de la educación en cuanto a la temática del desarrollo sostenible, es importante vincular la personalidad y el trabajo con el desarrollo institucional, y el desarrollo integral del niño (p.19).

En atención a lo antes expuesto, resulta claro que es necesario y urgente el aprendizaje de nuevos conocimientos teóricos y prácticos, así como su vinculación con la personalidad del individuo y el trabajo calificado en sus distintas vertientes, en esta ocasión se hace énfasis en la educación técnica y su intencionalidad a la profesionalización de ese saber, para Galarraga (2022), expresa que,

La educación técnica es la preparación formal para un trabajo calificado en un área tecnológica especializada. Destaca la adquisición de competencias adecuadas en áreas técnicas, permitiendo que el estudiante opte en el futuro inmediato por estudios superiores en áreas afines que accedan a profesionalizarse en un campo determinado (p.116).

En este sentido se comprende que la educación técnica, es parte del comienzo del ciudadano para promover su bienestar individual y social, así como también, el desarrollo económico y es que, a través de sus conocimientos, destrezas y habilidades, es posible su ubicación dentro de las organizaciones, es por esto que la educación técnica, en palabras de Galarraga (2022:117), “es un proceso de preparación para satisfacer las necesidades del individuo a través de la formación profesional y la formación ocupacional, es una línea de educación permanente, la cual se ha convertido en un factor estratégico”, dicho de otro modo, esa capacitación técnica constante permitirá al estudiante afianzar sus

competencias y habilidades innatas, para que en un futuro cercano se profesionalice en un área de saber determinada.

Ahora bien, comprendiendo que la educación y el trabajo son dos medios de apalancamiento poderosísimos para el desarrollo personal, social y espiritual, debe señalarse que, de acuerdo a Cerezales (2000), la formación laboral,

Es el proceso de transmisión y adquisición, por parte de los alumnos, del conjunto de valores, conocimientos, habilidades, procedimientos y estrategias que se necesitan para analizar, comprender y dar solución a los problemas de la práctica social, y que están encaminados a potenciar el saber hacer y cómo hacerlo (p.119).

Evidentemente, todo proceso educativo en el sentido más amplio, va dirigido a los ciudadanos para cultivarlos de una manera integral, holística e inter y transdisciplinaria, que permita canalizar su educación en valores, habilidades, desarrollo cognitivo, emocional, social, y siempre apuntado más allá de los contenidos programáticos del curriculum, porque tal como se presenta los cuatros (04) pilares de la educación de la UNESCO, en aprender a conocer, aprender hacer, aprender a vivir juntos y aprender a ser, sin embargo, el quinto pilar, muy poco vislumbrado, aprender a emprender, es por ello que, debemos enseñar a iniciar, a crear, a superar vicisitudes, a organizar proyectos de vida desde pequeños, más allá de una vinculación empresarial, porque cada proyecto personal, cada acción, cada movimiento, cada familia es un emprendimiento, porque en cualquier circunstancia o entorno es necesario despegar y mejorar constantemente.

Uno de los componentes más importantes, es la revisión de los aspectos del mercado laboral y la inserción efectiva de los ciudadanos competentes en lo técnico y profesional, de esta manera,

comprendiendo que, en Venezuela las condiciones están dada de acuerdo al Estado como principal patrono o empleador y ciertas empresas del sector privado que absorbe gran parte de la masa laboral competente. Es de hacer notar que, para Vargas Zúñiga (2001:73) citado por Galarraga (2022:73), la formación basada en competencias debe estar en relación con el contexto productivo. El “aprender haciendo” y “en condiciones reales de trabajo”, es decir, de acuerdo a Galarraga (2022) se fundamenta en principios tales como los siguientes:

1. Educar es fomentar, mediante el aprendizaje, la efectividad del talento humano en todas sus dimensiones: intelectual, afectiva.
2. Los conocimientos científicos tecnológicos tienen valor cuando se reflejan en capacidades operativas (comportamientos).
3. La mejor forma de aprehender los conocimientos científicos y tecnológicos es descubriéndolos y redescubriéndolos en la práctica.
4. La competencia laboral no es sumatoria de conocimientos, habilidades y actitudes aislados, sino que es un resultado integrado en forma coherente y aplicado a situaciones concretas (p.120).

Visto de esta forma, este tipo de educación va orientada al mundo laboral, donde se busca la capacitación del individuo para que sean cada vez más competentes en sus nichos de trabajo, dado que esta formación es dinámica y conlleva tiempo para desarrollar a un personal, transformando los conocimientos, técnicas y actitudes de las personas en valor agregado para la organización, mejorando así su desempeño profesional. Cabe mencionar que, para Werther y Davis (2000), definen el desempeño laboral como:

Una actividad observable, medible y dinámica. Es una secuencia de acontecimientos conductuales perceptibles producidos por la persona, es la articulación coherente de ciertas acciones humanas necesarias para alcanzar un resultado. Una tarea es una prescripción de la acción laboral y la acción mediante la cual se realiza el desempeño laboral. Es la acción de realizar un trabajo o una tarea para alcanzar un objetivo establecido por las organizaciones; es la realización de actividades físicas o intelectuales que se llevan a cabo por trabajadores en una empresa.

Hay, sin embargo, en la actualidad ciertas debilidades en este tipo de educación técnica y profesional que se originan desde el sub-sistema de Educación Media y Técnica, donde la situación que está atravesando el país, ha traído como consecuencias estudiantes sin competencias mínimas necesarias capaces de desempeñarse en un entorno laboral de aquí surge la imperiosa necesidad de las reformas educativas. Para Bunk (1994:120) señala que, se posee competencia técnica y profesional “quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. Por cuanto, se debe orientar el proceso no solamente a los conocimientos y habilidades, sino también a la comprensión de lo que se está haciendo, de esta manera, se forjan y forman trabajadores competentes y cualificados.

Filosofía de la educación con el trabajo

Una filosofía, un momento histórico y una relación laboral, siempre es y será influido por la educación como eje promotor y liberador más importante del mundo y de la vida del ser humano, en palabras del filósofo venezolano León (2012:16), donde expresa que “la filosofía, como toda producción humana,

tiene un carácter histórico; cada filósofo ha interpretado el mundo y la vida desde su propio horizonte, inscrito en coordenadas culturales y sociales propia de la época a la que pertenece”. En este sentido, se busca en este segmento sobre la filosofía de la educación con el trabajo, dar la vinculación de la educación con el trabajo vista desde diferentes aristas desde sus medios, fines y concepción de vida laboral, por cuanto, tal como lo expresa León (2012:16) “la filosofía de la educación es aquella rama de la filosofía que brinda a ésta última de una concepción de la vida, del mundo, del hombre, de Dios, de la sociedad”.

De lo antes expuesto, cabe mencionar que la concepción del hombre a formar dependerá de muchos factores y elementos: desde su familia, la cultura, la religión, la sociedad, del escenario histórico donde se desenvuelva y del sentido de la vida del individuo, en fin, muchas variables y escenarios, no obstante, en Venezuela, cónsonos con las organizaciones y acuerdos internacionales emanadas de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, siendo este último un plan de acción a favor de las personas, la prosperidad y el fortalecimiento de la paz universal, de este modo, el Estado venezolano, acordes a los acuerdos internacionales suscritos y ratificados por la República por años, afianza en su legislación nacional el ideal de ser humano y de ciudadano que aspira formar, así mismo, promoviendo mediante la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en su artículo 3, se reza lo siguiente:

Artículo 3. El Estado tiene como fines esenciales la defensa y el desarrollo de la persona y el respeto a su dignidad, el ejercicio democrático de la voluntad popular, la construcción de una sociedad justa y amante de la paz, la promoción

de la prosperidad y bienestar del pueblo y la garantía del cumplimiento de los principios, derechos y deberes reconocidos y consagrados en esta Constitución. La educación y el trabajo son los procesos fundamentales para alcanzar dichos fines.

En esta perspectiva se observa como en la Carta Magna (1999), se enarbola la educación y el trabajo como los procesos esenciales, comprendiéndose estos como: medios, técnicas, conocimientos, formación y adiestramiento para fortalecer y desarrollar a un país, seguidamente, tenemos la Ley Orgánica de Educación (2009:12), en su artículo 14, donde nos establece una definición jurídica de la educación en Venezuela y hacia a donde apunta y que busca promover ya que la educación: “es un derecho humano y un deber social fundamental concebida como un proceso de formación integral, gratuita, laica, inclusiva y de calidad, permanente, continua e interactiva, promueve la construcción social del conocimiento, la valoración ética y social del trabajo”.

De esta manera, el Estado venezolano mediante la LOE (2009:13), promueve la formación integral del ciudadano venezolano, enmarcado en los distintos valores culturales y sociales desde la identidad nacional, propiciando la construcción social del conocimiento, así como también, la valoración ética y social del trabajo, la integralidad y preeminencia de los derechos humanos, en aras de la formación de los nuevos republicanos centrados en el humanismo social y debe estar abierta a todas las corrientes del pensamiento. Seguidamente, en la misma Ley educativa nos encontramos los fines de la educación en su artículo 15, el cual, nos establece: 1.- Desarrollar el potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, en una sociedad democrática basada en la valoración ética y social del trabajo liberador... 2.- Fomentar el respeto a la dignidad de las personas y la formación transversalizada por valores éticos de tolerancia, justicia, solidaridad, paz, respeto a los

derechos humanos y la no discriminación. 3.- Formar en, por y para el trabajo social liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo humanístico, científico y tecnológico, vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable.

Resulta oportuno entonces, comprender que, si bien es cierto, que la educación y el trabajo son los procesos y medios para alcanzar los fines del Estado, y están orientados con los principios y valores de la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Educación (2009) y avivan a fortalecer el desarrollo del potencial creativo de cada ser humano para el pleno ejercicio de su personalidad y ciudadanía, una valoración ética y social del trabajo liberador y en la participación activa, comprometida con los procesos de transformación social, formándose en las perspectiva integral en, por y para el trabajo social liberador, mediante políticas de desarrollo humanístico vinculadas al desarrollo endógeno productivo y sustentable, así como elevar la conciencia para alcanzar la suprema felicidad social, un elemento muy subjetivo, sin embargo, el elemento de felicidad está arraigado con la concepción, la espiritualidad y el sentido de la vida de cada individuo dentro de la sociedad venezolana, posteriormente, se orienta esta revisión de hacia la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012:13), en su artículo 1, en el cual, se establece, la protección al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras creadores de la riqueza socialmente producida, y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Evidentemente, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), es una de las leyes nacionales más importante después de la Carta Magna (1999), ya que de esta ley laboral se organiza la vida, el sentido y la razón de ser del mundo laboral del venezolano, de esta forma, la referida ley protege al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores como

creadores de la riqueza socialmente producida, asimismo, fortalece la protección a los sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia.

Ahora bien, una vez recorrida puntualmente las leyes antes mencionadas, corresponde traer a colación en esta revisión a la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), donde se resalta a través de su principio orientador del Interés Superior de Niños, Niñas y Adolescentes, el cumplimiento de las decisiones concernientes en esta materia especial de menores de edad, así como va dirigido a resguardar el desarrollo integral de los niños y adolescentes, además de ser garante de una tutela judicial efectiva para el disfrute pleno y efectivo de los infantes y adolescentes, es por esto que, se cita una series de artículos de la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes (2015), donde se resalta la vinculación educación, trabajo y su protección para los niños y adolescentes, se inicia con el artículo 58, donde se establece,

Vínculo entre la educación y el trabajo

Artículo 58. El sistema educativo nacional estimulará la vinculación entre el estudio y el trabajo. Para ello, el Estado promoverá la orientación vocacional de los y las adolescentes y propiciará la incorporación de actividades de formación para el trabajo en la programación educativa regular, de forma tal que armonicen la elección de la profesión u oficio con el sistema de enseñanza y con las necesidades del desarrollo económico y social del país.

En la perspectiva que aquí se adopta, en la vinculación entre la educación y el trabajo el sistema educativo nacional venezolano tiene el deber estimular la formación para el trabajo, fortaleciendo espacios y condiciones en las actividades vocacional que armonicen la elección del oficio, arte o

profesión con el sistema de enseñanza y con las necesidades individuales del ser humano y con las necesidades colectivas de su comunidad, de esta manera, afianzando el desarrollo económico y social del país.

Educación para niños, niñas y adolescentes trabajadores y trabajadoras

Artículo 59. El Estado debe garantizar regímenes, planes y programas de educación dirigidos a los niños, niñas y adolescentes trabajadores y trabajadoras, los cuales deben adaptarse a sus necesidades específicas, entre otras, en lo relativo al horario, días de clase, calendario y vacaciones escolares.

El Estado debe asegurar recursos financieros suficientes que permitan cumplir esta obligación.

Tenemos pues, que el Estado en uso de sus atribuciones deberá garantizar los planes y programas a los niños y adolescentes que estén bajo una relación jurídica laboral, procurando ceñirse a las necesidades personales, sociales y económicas, además, de todo lo concerniente al calendario y vacaciones escolares, asimismo, se resalta la función indeclinable que tiene el Estado en la financiación de la educación pública para los niños y adolescentes trabajadores.

Derecho a la protección en el trabajo

Artículo 94. Todos los niños, niñas y adolescentes trabajadores y trabajadoras tienen derecho a estar protegidos o protegidas por el Estado, las familias y la sociedad, en especial contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda entorpecer su educación, sea peligroso o nocivo para su salud o para su desarrollo integral.

Parágrafo Único. El Estado, a través del ministerio del poder popular con competencia en materia de protección integral de niños, niñas y adolescentes, dará prioridad a la inspección del cumplimiento de las normas relativas a la edad mínima, las autorizaciones para trabajar y la supervisión del trabajo de los y las adolescentes.

De este modo, se presenta la tríada entre el Estado, las familias y la sociedad, en aras de la protección de los niños y adolescentes contra la explotación económica y el desempeño de cualquier trabajo que pueda obstaculizar su educación y conlleve a la deserción escolar, además, que afecte su salud y el desarrollo integral, propiciando el Estado por medio de sus instituciones el cumplimiento de las normas mínimas para trabajar, como las autorizaciones, la edad mínima y la supervisión en el trabajo, es necesario, deslastrar mitos en relación al trabajo de adolescentes porque existen muchos talentos potenciales, después de catorce (14) años de edad, quizás mucho menores de la edad mínima para el trabajo en Venezuela, esta reflexión se inscribe, en función de los jóvenes que se desorientan en el camino y eligen atajos negativos para subsistir diariamente, se debe impulsar nuevamente las buenas costumbres para generar confianza y armonía.

Armonía entre trabajo y educación

Artículo 95. El trabajo de los y las adolescentes debe armonizarse con el disfrute efectivo de su derecho a la educación.

El Estado, las familias, la sociedad, los patronos y patronas deben velar para que los adolescentes trabajadores y las adolescentes trabajadoras completen la educación obligatoria y tengan acceso efectivo a la continuidad de su educación.

En lo esencial, la armonía entre el trabajo y la educación debe garantizar el pleno disfrute efectivo del derecho a la educación que tiene los niños y adolescentes, asimismo, el Estado, las familias, la sociedad y los patronos están en la obligación de velar que los adolescentes trabajadores completen la educación mínima obligatoria e impulsen a la continuidad en su formación y superación personal.

En este mismo orden de ideas, existen varios filósofos que vinculan la educación con el trabajo, entre ellos Simón Rodríguez, John Dewey, Hans-Georg Gadamer y Luis Beltrán Prieto Figueroa, entre otros, por lo tanto, la concepción de los autores antes señalados, sobre la educación para el trabajo de acuerdo a los autores Ávila y Pasek (2013:277) “implica una educación formal, integral, y productiva que vislumbre el pleno desarrollo de la persona, una educación en la cual se valore el trabajo”, en sentido se describirá de forma sucinta el pensamiento de los autores mencionados y otros aportes en el mismo norte de investigación vinculado con la educación para el trabajo productivo.

En primer lugar, se tiene al filósofo venezolano Rodríguez (citado por Prieto, 1990:225), donde se resalta que, en su época le atribuyó importancia el educar al alumno en una actividad productiva, expresó: “enseñarle una industria que asegure su subsistencia y una moral que regule sus relaciones con los demás, debe ganar la independencia con el sudor de su frente y el trabajo de sus manos”. Como se observa, es de gran importancia que al individuo se le enseñe a ganarse la vida, a trabajar, pero debe ir acompañado con un saber moral y ético.

En segundo lugar, se tiene al filósofo norteamericano, Dewey (1978:209) considerado uno de los máximos exponente del pragmatismo, quien sostiene que “el lugar que ocupa el trabajo en el programa de estudio es por razones intelectuales y sociales y no asunto de facilidad temporal y de agrado momentáneo”. Por cuanto, el trabajo debe tener un sentido significativo en la experiencia cotidiana del niño, debido a que, el trabajo debe proporcionar oportunidades para que el estudiante aprenda a través

de la experiencia escolar hechos científicos, sucesos, acontecimientos que se han suscitados históricamente como los que acontecen en el momento histórico presente del alumno.

En tercer lugar, se encuentra al filósofo venezolano Prieto Figueroa (1990:223), prolífico escritor sobre la educación venezolana quien, en relación a la educación y el trabajo, propuso “una escuela del aprender o escuela del trabajo, centrada en el aprender del estudiante y no en la enseñanza del docente”.

En cuarto lugar, se trae a colación al filósofo alemán Gadamer (1996:42), quien postula su concepto de formación, que “ésta es algo más elevado, más interior, que involucra, además de la técnica, el conocimiento y sentimiento de la persona que se forma o educa”. De esta manera, el trabajo forma al individuo, pero no se limita a un mero capacitar en habilidades y destrezas, sino involucra una formación interior, de sentimientos, es decir, amar lo que se hace.

Seguidamente, se trae a colación el pensamiento del filósofo venezolano Varas (1990:40) quien señala que “en una expresión de nuestro tiempo, los pragmatistas nos dirán que aprender es aprender haciendo. Con el pragmatismo, el hombre ha pasado el estado de “homo sapiens” y ha entrado al de “homo faber”, en efecto, la educación y el trabajo debe servir como base para relacionar las ocupaciones laborales con la vida social y cotidiana de los estudiantes, generando así oportunidades de vida. Para el autor Varas, en un intento por lograr una aproximación a la síntesis del pensamiento pragmático y a la educación nueva, señala unos rasgos, orientaciones o principios que pudieran ser de gran sustento, para la educación técnica y profesional, el cual se presenta a continuación:

Educación nueva o pragmática

1. Cultivo de la individualidad. Como un medio que evita la educación que se impone verticalmente.
2. Aprender mediante la experiencia. Dependiendo lo menos posible de los textos.

3. Técnicas y habilidades hacia fines vitales. Contra el adiestramiento en el uso de técnicas aisladas, empleo de éstas con fines que afecten directa y vitalmente al educando.
4. Educar para la vida presente. Contra la concepción tradicional de educar para el futuro, la educación es la vida.
5. El mundo es un constante cambio. Los fines y medios adquieren un carácter relativo, cambiante, pues el mundo está en constante cambio.
6. La experiencia individual ha de insertarse en los factores sociales de la experiencia. La educación nueva asume una orientación en planes, programas, métodos, organización, etc. en cuya base la experiencia individual ha de ser fundamental (p.43).

De todo lo antes expuesto, se puede expresar que la filosofía de la educación vinculada con el trabajo, estará delineada de una u otra forma por diversas corrientes del pensamiento, no obstante, el pragmatismo y sus vertientes siempre apuntalará por fomentar una actitud y aptitud de aprender hoy y de seguir aprendiendo mañana, porque la formación es una reconstrucción permanente de la experiencia individual y social, dado que la educación es un proceso durante toda la vida del ser humano.

Educación técnica y profesional en la sociedad venezolana actual

Precisemos, ante todo que, una vez recorrido los segmentos: Educación y trabajo productivo y filosofía de la educación con el trabajo, llegamos al tercer segmento, Educación técnica y profesional en la sociedad venezolana actual, el norte y mapa que se plantea no será una crítica social y educativa, sino más bien, una revisión y reflexión que nos permita saber en dónde nos encontramos, porque en los documentos oficiales existen planes y programas muy amplios, sobre la educación técnica y

profesional, sin embargo, cuando se van ejecutar se tergiversan, tal vez, pudieran ser los elementos políticos, económicos, sociales o laborales, no sabemos, lo cierto, es que visto los proyectos en función de las orientaciones de la UNESCO y los nuevos tiempos, existe un punto de partida en Venezuela para llegar a la formación del ciudadano que se requiere en estos tiempos, pero todo se queda hasta ahí, en discurso y proyectos.

En lo esencial, cabe mencionar que la educación técnica y profesional, de acuerdo a Valdebenito (2021:02) “es un pilar fundamental para la equidad, la productividad y la sostenibilidad de los países. Contribuye a la mejora de las condiciones de acceso igualitario a la educación, al empleo, al emprendimiento y al trabajo decente”. Por lo tanto, todo y cada uno de los aspectos mencionados, van en concordancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), donde se aporta al crecimiento inclusivo y sostenible en una época caracterizada por el cambio constante, de hecho, siguiendo en palabras del autor Valdebenito (2021:03) “este compromiso se enmarca en un llamado universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que todas las personas gocen de paz y prosperidad”.

En la actualidad Venezuela, se ha comprometido con estos desafíos, proponiéndose ampliar la educación técnica y profesional, visto desde el punto de vista institucional, procurando estimular en el ciudadano competencias para la inserción en el mundo laboral y la mejora de la productividad en los escenarios complejos, así como para las oportunidades de acceso, participación social y favorecimiento de la formación a lo largo de la vida. El viceministerio de educación media, dirigido por Ortuño (2017:02) generó lineamientos en pro de la Educación Media venezolana, los referidos lineamientos se titulan: “Orientaciones: encuentro de saberes de los grupos de creación, recreación y producción” para la viceministra Ortuño (2017), señala que,

Nuestras Instituciones de Educación Media deben ser el centro del quehacer comunitario, promoviendo una pedagogía pertinente, liberadora, emancipadora, humanista, participativa, productiva, que conlleve a la refundación de la patria, donde se multipliquen las oportunidades de participación de las personas, desarrollando su potencial a través de un proceso abierto referido a sus capacidades para vivir, pensar, sentir, percibir, actuar, transformar, disfrutar, crear, construir y producir. El proceso de transformación pedagógica vincula de manera permanente el Estudio con el Trabajo, promoviendo la formación en por y para el trabajo liberador, dentro de una perspectiva integral, mediante políticas de desarrollo humanístico, científico y tecnológico, vinculados al desarrollo endógeno productivo y sustentable, permitiendo el pleno desarrollo de las potencialidades creativas y productivas de nuestras y nuestros estudiantes (p. 02).

Es de hacer notar y en concordancia con las orientaciones del viceministerio de educación media venezolana, en la actualidad se presentan diversos niveles de formación en lo técnico medio con especialidad y mención, algo muy interesante, porque permite al estudiante procurar insertarse dentro del mundo laboral, de acuerdo, a Ortuño (2017:02) el informe de “Avances y desafíos de la educación técnica: propuesta del plan de estudio escuelas técnicas” describe la intencionalidad de la especialidad cónsono con la mención que el estudiante elija, por cuanto, Ortuño señala que,

Las especialidades se establecen por las áreas relacionadas con el desarrollo productivo y tecnológico del país. La formación de acuerdo al componente

común del nivel y de las especialidades en áreas de formación, relacionado con los procesos tecnológicos y técnicos inherentes al proceso formativo de las y los estudiantes en el ámbito socioproductivo y cultural, así como en el desarrollo de habilidades y destrezas con especificidades de acuerdo a la mención (p.02).

En este sentido, la mención responderá al modo de producción en Venezuela, en correspondencia a los lineamientos dictados por Ortuño (2017:03) “con los ejes de desarrollo territorial y a las potencialidades locales, regionales y nacionales, permitiendo al egresado incorporarse durante el proceso formativo en los procesos de desarrollo productivo de la patria y continuar la prosecución de estudios en el Subsistema de Educación Universitaria”. En este sentido, se presenta a continuación los niveles de formación: técnico medio en la especialidad y mención, de acuerdo a los “Avances y desafíos de la educación técnica propuesta del plan de estudio escuelas técnicas” (2017), por cuanto, se tiene distintas especialidades y menciones de acuerdo al área de estudio, donde esta: 1.- La especialidad Agropecuaria, con menciones en: Ciencias Agrícolas. Forestal. Pesca y Acuicultura. Tecnología de los alimentos, donde se busca desarrolla las potencialidades específicas científicas tecnológicas que contribuyen con la independencia y soberanía agroalimentaria, en base al modelo económico productivo. 2.- La especialidad Industrial, con menciones en: Electricidad. Electrónica. Construcción Civil. Mecánica Térmica. Mecatrónica. Metalmecánica. Minería. Telemática, donde se busca desarrolla potencialidades específicas científicos tecnológicas que contribuyen a la transformación de los insumos primarios y la instalación, mantenimiento y reparación de la maquinaria de los procesos industriales.

Seguidamente, se encuentra: 3.- La especialidad Hidrocarburos, con en menciones en: Petróleo-Gas natural. Química Industrial. Refinación Petroquímica, se impulsa a desarrolla potencialidades

específicas científicas tecnológicas innovadoras que permiten resolver las problemáticas en las operaciones de exploración, perforación, terminación, producción, extracción e inyección, almacenaje o transporte de petróleo y gas natural. Por otro lado, esta: 4.- La especialidad Salud, con menciones en: Electromedicina, Enfermería, Salud y Recreación. Farmacia. Higiene Dental. Laboratorio Clínico. Nutrición y Dietética. Optometría. Órtesis y Prótesis. Registro y Estadística de Salud, donde se propugna desarrollar las potencialidades específicas científico-tecnológicas y socioemocionales, enfocadas en la promoción, prevención, protección y atención integral de la salud individual y colectiva, para el fortalecimiento del Sistema Público Nacional de Salud, en la búsqueda del vivir bien de las personas, familias y comunidades.

Posteriormente, se tiene: 5.- La especialidad Transporte Multimodal, con menciones en: Acuático. Terrestre. Ferroviaria y Sistemas por Cable. Aeronáutica, opción: Mantenimiento Aeronáutico. Aeronáutica, opción: Servicios Aéreos, donde se impulsa desarrollar las potencialidades específicas científico-tecnológicas que contribuyen con la independencia y soberanía tecnológica, garantizando respuestas innovadoras que permiten resolver las problemáticas desde lo local, regional y nacional, en materia de transporte: mantenimiento, reparación y producción de bienes y servicios inherentes a la especialidad. De igual manera, se tiene: 6.- La especialidad Socioeconomía, con menciones en: Aduana. Administración. Contabilidad. Turismo, donde se impulsa a desarrollar las actividades técnicas y de innovación, asociadas a los diferentes motores de la productividad, permitiendo la administración de los procesos económicos, a través del procesamiento de datos y la utilización de técnicas de informática que respondan a las necesidades sociales y el aprovechamiento de las potencialidades en la generación de la producción de bienes y servicios en el ámbito nacional, regional y local.

Asimismo, se tiene: 7.- La especialidad Arte, con menciones en: Artes Audiovisuales. Artes Escénicas. Artes Musicales. Artes Visuales, donde se impulsa desarrolla y afianza las manifestaciones artísticas que resguardan la identidad y la soberanía, a partir de la promoción del patrimonio histórico cultural del país y la participación de las y los innovadores populares para la creación artística cultural, incorporando las nuevas tecnologías. Finalmente, dentro de estas áreas de saber, se tiene: 8.- La especialidad Prevención Ciudadana, con mención en: Gestión Integral de Riesgo, donde se apuntala el desarrollo de las potencialidades de los estudiantes a través de experiencias pedagógicas comunitarias centradas en la investigación acción participativa y transformadora y la reflexión crítica, la dialéctica, el trabajo productivo, creativo, cooperador y liberador en las actividades inherentes a la protección de los ciudadanos, hogares y familias para garantizar el pacífico disfrute de las garantías y derechos constitucionales de conformidad con la ley y la incorporación al sector socioproductivo desde lo local, regional y nacional.

Siendo las cosas así, resulta claro, que no son los planes, programas o diseño curricular lo que hace falta en Venezuela, lo antes citado es una minúscula parte de los perfiles que se están desarrollando y aplicando en las instituciones educativas venezolanas, no obstante, no existen las condiciones laborales, los docentes competentes y motivados en las áreas de saber, aunado a eso, los estudiantes después de su egreso no tienen la posibilidad de inserción eficaz en un puesto de trabajo o en el mercado laboral, entonces, aquí no se pretende descubrir algo, que ya se sabe que existe, simplemente se presentan ciertas referencias y parte de una realidad educativa que requiere una voluntad política superior, porque investigaciones y trabajos sociales existen muchísimos y que se han venido y siguen desarrollando.

En este mismo orden de ideas, y en consonancia a las “Orientaciones: encuentro de saberes de los grupos de creación, recreación y producción” emanadas por la viceministra de educación media Ortuño

(2017:01), una institución educativa o Liceo Productivo es aquel que promueve en sus estudiantes el desarrollo creativo y productivo, en donde se debe formar a los adolescentes y jóvenes en, por y para el trabajo liberador, emancipador, bajo un enfoque pedagógico transformador, que contempla el área de formación Participación en Grupos de Creación, Recreación y Producción, la cual promueve que nuestra juventud de educación media debe aprender a crear: creando, a trabajar: trabajando y a producir: produciendo, es decir, aprender haciendo. En tal sentido, hay que pasar del aprender repitiendo al aprender creando. Porque las instituciones educativas o Liceo Productivo debe ser el nacimiento de una sociedad de productores y emprendedores, (Ortuño, 2017:01)

Es por ello que, en el marco del aprender a aprender, aprender haciendo, aprender a ser, aprender a convivir y el disfrute del ser a plenitud, el Proceso de Transformación Pedagógica plantea el área de formación participación en Grupos Creación, Recreación y Producción, como estrategia que permite romper con lo que históricamente ha prevalecido en el sistema educativo, la división social del trabajo con su intencionalidad vinculada a las relaciones de producción capitalista y una característica propia de esta división significa la separación entre el trabajo intelectual del trabajo manual (Ortuño, 2017:01).

Reflexiones finales

1.-Abordar el tema educación para el trabajo productivo: una formación técnica y profesional necesaria, ha sido muy interesante porque nos permite reflexionar los elementos positivos y que nos falta como ciudadanos y país desarrollarnos para avanzar, una de las principales conclusiones que se puede establecer es que la educación solo puede entenderse como una construcción social y humanista que debe ser interpretados dentro de sus coordenadas históricas y culturales para saber qué ser humano requerimos formar.

2.- Un aspecto importante para fortalecer es la educación y la capacitación en todos los sistemas, subsistemas, niveles y modalidades, así como también la formación permanente cívica, porque los escenarios de desempleo y pobreza cada vez aumentan y empeoran, entonces, hay que ser más competitivo, más ciudadano y más humano propiciando así un individuo equilibrado con bienestar y prosperidad.

3.- Las alianzas son un aspecto siempre a tener en cuenta, porque nos hacen crecer y prosperar pues, es más que evidente la relevancia e importancia de la educación inclusiva en el escenario nacional, internacional y latinoamericano, por cuanto, se deben derribar los mitos, discursos teóricos en las distintas mentalidades del ser humano, porque para la cercana recuperación y reconstrucción nacional requeriremos mucho apoyo y colaboración de todos los sectores, actores sociales y sociedad civil.

4.- En los últimos años, se ha producido una importante participación de empresas nacionales e internacionales en grupos de debates sobre temas emergentes: educación, trabajo decente, desarrollo sostenible y sustentable, en este marco también, han influido en el impulso de políticas empresariales dentro de sus programas sociales hacia la educación y las comunidades, centrados más en el accionar.

5- La forma de experimentar la realidad social educativa es muy compleja, que cuando se escribe sobre ella, por esto, tomé como norte de desarrollar un discurso positivo, de avance, de progreso, de bienestar, de que esto pudiera ser así, desde la institucionalidad, porque la realidad histórico social de precariedad, ya la conocemos. Estas líneas es una carta abierta al sector público, hoy en día, un número creciente de gobiernos latinoamericanos, creen en las nuevas formas de participación y en los aportes de los ciudadanos en las decisiones comunitarias, locales, regionales y nacionales, donde quienes más que ellos que sufren y padecen la incompetencia de otros, es por eso que, el acompañamiento social juega un papel protagónico en la vida de todos.

6.- La línea de investigación Educación y Trabajo de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET) se robustece con esta investigación. Sin embargo, existe mucho camino por desandar, destrabar y recorrer. Desde la comunidad científica, se debe apuntalar a los estudios de estas temáticas para afianzar e impulsar que la reconstrucción nacional de las venideras generaciones comienza por la educación.

Referencias bibliográficas

Ávila, N. y Pasek, E. (2013). *Concepciones de la educación para el trabajo desde los docentes*. (pp.271-285). Revista Venezolana de Educación. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=35630152012>

Bunk, G. (1994). *La transmisión de competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA*. (pp.118-132). Revista Europea de Formación Profesional. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulocodigo=1311167>

Cerezales, J. (2000). *La formación Laboral de los alumnos en los Umbrales del siglo XXI*. Disponible en: <https://isbn.cloud/9789591306425/la-formacion-laboral-de-los-alumnos-en-los-umbrales-del-siglo-xxi/>

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). (Decreto N° 5.453, Extraordinario), (2000, marzo 24). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, 5.908, febrero 15, 2009.

Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (compendio)*. Disponible en: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000109590_spa

Dewey, J. (1978). *Democracia y Educación. Una introducción a la filosofía de la educación*. Editorial Losada S.A. Argentina.

Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF). (2024). *Educación y aprendizaje*. Disponible: <https://www.unicef.org/mexico/educacion-y-aprendizaje#:~:text=La%20educacion%20es%20un%20derecho,y%20ejercer%20sus%20otros%20derechos>.

Gadamer, H. (1996). *Verdad y Método. Fundamentos de una hermenéutica filosófica*. Editorial Sígueme. España.

Galarraga, M. (2022). *La educación técnica en Venezuela y el desempeño en entornos laborales*. Sinopsis Educativa Revista Venezolana de Investigación. (pp.116-124). Disponible en: <https://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/8381389>

León, F. (2012). *Antropología Filosófica*. Dirección de Medios y Publicaciones de Universidad de Carabobo.

Ley Orgánica de Educación. (2009). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 5.929 (Extraordinario). Agosto, 15, 2009.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. (2014). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 6.076 (Extraordinario). Mayo 4, 2012.

Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. (2015). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela, N° 40.093 (Extraordinario). Enero, 18, 2013.

Martínez, D. y Ramírez, Z., (2024). *El Desarrollo Sostenible en la Educación Venezolana*. Revista Investigación & Gestión, (pp.06-22). Disponible en: <https://doi.org/10.22463/26651408.4395>

Ortuño, N. (2017). *Avances y desafíos de la educación técnica propuesta del plan de estudio escuelas técnicas*. (pp.01-42). Viceministerio del poder popular para la educación media. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/599046016/propuesta>

Ortuño, N. (2017). *Orientaciones: encuentro de saberes de los grupos de creación, recreación y producción*. (pp.01-09). Viceministerio del poder popular para la educación media. Disponible en: <https://es.scribd.com/document/395349950/10orientaciones-Encuentro-de-Saberes-Grupos-de-Creacion-Recreacion-y-Produccion>

Prieto, L. (1990). *Principios generales de la educación*. Editorial Monte Ávila Editores. Venezuela.

Savater, F. (2016). *El valor de educar*. Editorial Ariel, S.A. España.

Vargas, Y. (2002). *Importancia de la enseñanza primaria pública para el desarrollo sustentable en Venezuela*. (pp.01-80). [Tesis de Doctorado, Universidad Central de Venezuela]. Disponible en <http://saber.ucv.ve/bitstream/10872/3458/1/T026800002805-0-trabajoespecial19vargasy-000.pdf>

Valdebenito, M. (2021). *Educación y Formación Técnica y Profesional*. (pp.01-19). Panorama Regional. SITEAL-UNESCO. Disponible en: <https://siteal.iiep.unesco.org/eje/pdf/1072>

Valdés, O., Lliviana, M., Abreu Mejía, D, Miranda Lena, T., y Reinoso Cápiro, C. (2021). *El enfoque holístico de la educación para el desarrollo sostenible en las escuelas, familias y comunidades: ciudadanía y valores*. (pp.01-61). Disponible en: <https://bvearmb.do/handle/123456789/1592?show=full&locale=att>.

Varas, I. (1990). *Andragogía y Filosofía*. Editorial Junto al Maitén. Venezuela.

Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. Editorial McGraw Hill. Méxic

BONIFICACIÓN DE LA REMUNERACIÓN LABORAL EN EL SEGUNDO PERÍODO GUBERNAMENTAL DE NICOLÁS MADURO (2018-2024). UNA FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Omar Vázquez Heredia 
omarvazquezheredia@gmail.com
Instituto de Altos Estudios, Caracas, Venezuela

RESUMEN

Entre 2018 y 2024, en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro, la inmensa mayoría de las trabajadoras y trabajadores, han empezado a tener como principal remuneración laboral a bonos, pero que no tienen ninguna incidencia en el cálculo de beneficios laborales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. Según el informe de coyuntura económica del 2023 de Venamcham el 90,17% de las empresas pagan estos bonos a sus plantillas laborales. En el caso del sector estatal, en mayo de 2023, Maduro creó el llamado ingreso mínimo vital mensual, que es integrado por los bonos de guerra económica y de alimentación y es usado para remunerar a la nómina del Estado. Por ello, a través de una recopilación de datos socioeconómicos y entrevistas a profundidad, hemos investigado el impacto de la bonificación salarial en las relaciones de trabajo en Venezuela. Después del análisis de los datos y la información obtenida, concluimos que el pago de estos bonos han promovido un tipo de flexibilidad y precariedad salarial en el país.

Palabras clave: Relaciones de trabajo, flexibilidad laboral, bonos, salario y memorando 2792

Recibido: 05/06/2024 Aceptado: 05/09/2024

BONUS LABOR REMUNERATION IN THE SECOND GOVERNMENT PERIOD OF NICOLÁS MADURO (2018-2024). A FLEXIBILITY AND PRECARIOUSNESS OF WORK RELATIONSHIPS

Omar Vázquez Heredia 
omarvazquezheredia@gmail.com
Instituto de Altos Estudios, Caracas, Venezuela

SUMMARY

Between 2018 and 2024, in the second government of Nicolás Maduro, the majority of workers have begun to have bonuses as their main labor remuneration, but which have no impact on the calculation of work benefits such as vacations, profits and social benefits. According to Venamcham's 2023 economic situation report, 90.17% of companies pay these bonuses to their workforce. In the case of the state sector, in May of 2023, Maduro created the monthly minimum vital income, which is made up of economic war and food bonuses and is used to remunerate the State payroll. Therefore, through a collection of socioeconomic data and interviews, we have investigated the impact of salary bonuses on labor relations in Venezuela. After analyzing the data and information obtained, we have conclude that the payment of these bonuses has promoted a type of flexibility and salary precariousness in the country.

Keywords: Labor relations, Labor market flexibility, salary and memorándum 2792

Received: 05/06/2024 Accepted: 05/09/2024

Introducción

En el transcurso del segundo período gubernamental de Nicolás Maduro, entre 2018 y 2024, la inmensa mayoría de los empresarios e instituciones del Estado han usado al pago de bonos como principal forma de remunerar a sus trabajadoras y trabajadores. Según el informe de coyuntura económica de Venamcham de 2023, el 91,17% de las empresas privadas remuneran con bonos a sus plantillas laborales. Además, el primero de mayo de 2023, a través del decreto presidencial N° 4.805, Maduro creó el denominado ingreso mínimo mensual, que incluye al bono de alimentación y al bono contra la guerra económica¹, y está destinado a la remuneración de la nómina laboral del Estado.

Por lo tanto, nos pareció fundamental investigar el impacto en las relaciones de trabajo en Venezuela de dicha bonificación de la remuneración laboral, que ha ocurrido en el segundo período gubernamental de Nicolás Maduro. En términos puntuales, nos propusimos como objetivo general analizar el contexto, características y consecuencias de los cambios en las relaciones de trabajo en el país a partir de la bonificación de las remuneraciones de los trabajadores del Estado y el sector privado. Así, este estudio resalta la necesidad de que sobre lo relativo a la valoración de las instituciones y la transparencia en el funcionamiento de los contenidos en las regulaciones laborales hay una gran tarea por delante. Se trata de una acción permanente de monitoreo y vigilancia que interesa a toda la sociedad, ya que refiere al tema del trabajo y la producción de bienes y servicios (Lucena, 2015: 221).

¹ Gaceta oficial extraordinaria N°6.746

En términos específicos, la presente investigación fue enmarcada en el estudio de las relaciones de trabajo o relaciones industriales, que en general son términos intercambiables y diferencian a la tradición académica europea o estadounidense, respectivamente (Urquijo, 2001). En ese marco disciplinario, las relaciones de trabajo son entendidas como un sistema o un proceso, que “remite al compendio de elementos que constituyen a las relaciones sociales que se dan en ocasiones y dentro de la ocurrencia del trabajo productivo de bienes y servicios” (Abad, 2022: 13). También, se comprende por relaciones de trabajo como “los vínculos que se crean en el espacio de trabajo” (Añez Hernández, 2016: 256). Igual, las relaciones de trabajo son definidas como el conjunto de deberes y derechos que organizan y norman las relaciones entre empleadores y empleados en los diferentes lugares de trabajo.

En el desarrollo de la investigación, nos hicimos un conjunto de preguntas, entre ellas ¿en qué contexto político y económico han bonificado a las remuneraciones de la clase trabajadora venezolana?, ¿cuáles son las políticas del gobierno de Nicolás Maduro que han facilitado la bonificación de las remuneraciones laborales?, ¿cuál es el carácter y las características de los cambios en las relaciones de trabajo ocurridos en el marco de la bonificación de las remuneraciones laborales en Venezuela?, ¿cómo perciben las trabajadoras y trabajadores a los bonos usados para remunerar su fuerza de trabajo?

Para responder estas preguntas de investigación, empleamos una metodología mixta, con la utilización de datos económicos y socioeconómicos provenientes del arqueo de documentos oficiales y no oficiales, y a su vez el relevamiento de información surgida de entrevistas a profundidad realizadas en la ciudad de Caracas entre septiembre y noviembre de 2023 a trabajadores del sector privado y del Estado y dirigentes sindicales. Al analizar y exponer los datos y la información obtenida en la

investigación, presentamos el contexto histórico donde se detallan los antecedentes inmediatos y las características de la actual bonificación salarial en Venezuela, y después en el desarrollo se analiza la flexibilización de la remuneración laboral ocurrida en las relaciones de trabajo en el país a partir del pago de estos bonos; sin regulación legal e incidencia en el cálculo de prestaciones sociales, vacaciones y utilidades.

La flexibilización de las relaciones de trabajo. Contexto, definiciones y debates

Contexto y definición general

En la literatura académica, existe consenso sobre el período histórico de aparición de las primeras experiencias y demandas de flexibilización de las relaciones de trabajo, que se datan entre los años 70 y 80 del siglo XX. Según María Rodríguez Pérez plantea que “en el caso venezolano, la flexibilidad como paradigma productivo emerge para la década de los años 70 asociado con la internacionalización de grupos de poder económico del país” (2009: 117). En palabras de Enrique de La Garza Toledo “a partir de los años ochenta el concepto de flexibilidad se ha vuelto clave para entender los cambios en las relaciones laborales” (2000A: 151).

En ese sentido, las experiencias y demandas de la flexibilización laboral fueron impulsadas como una respuesta de los Estados, organismos internacionales multilaterales y empresas privadas ante la reducción de la tasa de ganancia del capital, que ocurrió entre los años 70 y 80 en medio de la crisis del sistema de relaciones de trabajo denominado como fordismo, que después de la Segunda Guerra Mundial fue articulado a las políticas económicas keynesianas por los Estados de bienestar en Europa y los Estados desarrollistas en América Latina. Por ello, la defensa inicial de la flexibilidad laboral incluyó una crítica a las denominadas rigideces en la contratación y consumo de la fuerza de trabajo, que al final del período fordista habrían afectado a la productividad y competitividad de las empresas.

Entonces, “para esos enfoques la flexibilidad se relaciona con la necesidad de establecer medidas que logren acabar con tales rigideces que existen en el nivel micro y macroeconómico en las relaciones laborales” (Ibarra Cisneros y González Torres, 2010: 35).

De ese modo, para algunos autores el origen y la concreción de los diferentes tipos de flexibilidad laboral tiene como contexto el sistema de relaciones de trabajo o régimen de acumulación, que ha recibido por denominación toyotismo, modelo japonés o especialización flexible (Novick, 2000) (De la Garza Toledo, 2000A). Pero, para estos mismos autores, dicho sistema de relaciones de trabajo o régimen de acumulación estaría relacionado con el llamado neoliberalismo. En palabras de Enrique de la Garza Toledo “la flexibilización del mercado de trabajo es una de las tareas ya emprendidas en esta formación socioeconómica neoliberal” (2000A: 148).

También, existe consenso sobre la condición polisémica del concepto de flexibilidad laboral, a partir de que los diferentes autores que intentan su definición resaltan dimensiones particulares de las relaciones de trabajo, que son flexibilizadas y precarizadas. En palabras de Manuel Ibarra Cisneros y Lourdes Gonzáles Torres “pese al amplio debate sobre la flexibilidad, aún existen dificultades para su definición. No puede hablarse de un solo concepto de flexibilidad, hay diversos enfoques al respecto y aún no ha podido establecerse un concepto definitivo”, además “tampoco hay un acuerdo en cuanto a sus virtudes y políticas para aplicarla” (2010: 37). Enrique de la Garza Toledo, en el mismo sentido, señaló que “el concepto de flexibilidad del trabajo no tiene un significado unívoco en la polémica teórica; según la fuente conceptual de la que provenga serán su contenido y también sus implicaciones en políticas laborales” (2000A: 152).

No obstante, autores proponen conceptos generales de flexibilización laboral. Por ejemplo, “la condición de flexibilidad en el mercado de trabajo se puede definir como la capacidad de realizar, con

escasas o casi nulas restricciones normativas, cambios en la cantidad, estructura, funciones y/o costos del factor trabajo utilizado en el proceso productivo” (Ibarra Cisneros y Gonzáles Torres, 2010: 37). Con la misma orientación, plantean que “la flexibilidad del trabajo como forma sería la capacidad de la gerencia de ajustar el empleo, el uso de la fuerza de trabajo en el proceso productivo y el salario a las condiciones cambiantes de la producción” (De la Garza Toledo, 2000A: 162). En cambio, hay autores que consideran

en virtud de la elevada complejidad que implica el concepto de flexibilidad laboral, nuestra postura, es que para un tratamiento adecuado del tema se hace necesario un análisis sistemático del concepto, que conlleve a la formulación de distintas sub-definiciones compatibles con intentos más globales de abordarlo, para así tratar de aprehenderlo en toda su plenitud y especificidad (Arancibia Fernández, 2011: 52).

Tipología y debate sobre la flexibilización laboral

La tipología de la flexibilidad laboral es diversa, según su modalidad y contenido. Así, algunos autores clasifican a la modalidad de la flexibilidad laboral como “unilateral” y “normativa”, dependiendo de si es consecuencia de una estrategia empresarial o de un cambio en la legislación laboral (De la Garza Toledo, 2000A: 176) (Rodríguez Pérez, 2009: 122). Al mismo tiempo, el contenido de la flexibilidad laboral es organizado como interno o externo, que respectivamente se refieren a las condiciones flexibles de trabajo al interior de las empresas o a las contrataciones flexibles en el mercado de trabajo. Entonces, en la llamada flexibilidad laboral interna se encuentran aquellas disposiciones empresariales que están dirigidas a adaptar rápidamente a las necesidades de la ganancia y producción al salario y otras remuneraciones, los horarios y jornada de trabajo, y las funciones laborales. Al contrario, la

denominada flexibilización laboral externa están las disposiciones estatales que permiten a las empresas e instituciones gubernamentales realizar contrataciones a tiempo parcial, por proyectos específicos o externalizadas mediante subcontrataciones, y a reducir la planta laboral a través del uso de las suspensiones de personal y despedir a trabajadoras y trabajadores con más rapidez y menor costo (Arancibia Fernández, 2011).

La concreción de la flexibilidad laboral interna es muy diversa al depender de las diferentes estrategias empresariales, pero su contenido muchas veces se entrelaza. La llamada flexibilidad salarial y de otras remuneraciones implica el establecimiento o no de un salario fijo o variable y en paralelo la asignación de bonos complementarios o centrales que dependen de la productividad y cumplimiento de la asistencia, el horario y la jornada laboral por las trabajadoras y trabajadores. Los tres factores que obstaculizan la flexibilidad salarial son la existencia y un monto elevado del salario mínimo, la negociación colectiva a nivel privado y estatal y la indexación salarial (Weller, 2007).

Por otra parte, la flexibilización del salario y de otras remuneraciones, en su concretización en la gestión y consumo empresarial de la fuerza de trabajo, puede estar acompañada con la denominada flexibilidad temporal, que estriba en el aumento o disminución de la cantidad de horas y días de trabajo, y con la nombrada flexibilidad funcional, que se entiende en tanto la capacidad empresarial de disponer a los miembros del personal laboral para efectuar diferentes proyectos o tareas.

Más allá de las diferencias conceptuales y de términos para definir y denominar los tipos de flexibilidad laboral, a su vez se ha presentado un debate sobre la necesidad, objetivos y consecuencias de la flexibilización de las relaciones de trabajo. Para los defensores de la flexibilidad laboral es necesaria para superar rigideces en el mercado de trabajo, que impiden el crecimiento económico y la creación

de empleos formales, cuando imponen en las empresas un aumento de los costos laborales y de los obstáculos para cambiar al personal. Desde la perspectiva neoclásica, que expresa las tesis neoliberales, se parte de la necesidad de lograr en el mercado de trabajo, la llamada competencia perfecta, es decir, flexibilizar facilitando el empleo y desempleo, el uso de la fuerza de trabajo dentro del proceso de trabajo e individualizando las formas de pago de acuerdo con la productividad marginal, todo ello, en pro de lograr la adecuación con la realidad (Rodríguez Pérez, 2009: 114).

Al contrario, los críticos de la flexibilidad laboral plantean que ha sido usada por el Estado, organismos internacionales multilaterales y capital para reducir el poder de las organizaciones sindicales y de la clase trabajadora al interior de las relaciones de trabajo, con el objetivo de aumentar la ganancia empresarial y reducir la inversión de los Estados, mediante la precarización de las condiciones laborales y salariales y el incremento de la intensidad del trabajo. En palabras de Enrique La Garza Toledo “la flexibilidad en el trabajo ha sido positiva nuevamente para una minoría; para la mayoría se ha traducido en pérdida de seguridades, en incertidumbre y reducción de salarios y prestaciones” (2000B: 27). Entonces, según el mismo autor, el objetivo ha sido “doblegar a la clase obrera a través de la flexibilización” (2000B: 27). Así, para los críticos de la flexibilidad de las relaciones de trabajo, entre los que se incluye el autor de esta investigación, sería claramente un sinónimo de desprotección y precarización laboral, que serviría a los intereses económicos inmediatos de los Estados y empresarios, sin cumplir ni siquiera con su promesa de creación de empleos formales, bajo los criterios del llamado trabajo decente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Por último, existen autores que defienden la flexibilidad laboral, pero solamente dependiendo de su nivel, condición instrumental, y establecimiento a partir de una negociación contractual entre los

empleadores gubernamentales y privados y las organizaciones representativas del personal. Entonces, consideran posible imbricar un tipo concreto de flexibilización y protección laboral, que evite “una desregulación que dejaría el poder de decisión unilateralmente en las manos de los empleadores” (Weller, 2007: 59). Esto, porque una flexibilización laboral que elimine todo tipo de protección, podría afectar la productividad y competitividad empresarial cuando provoca que las trabajadoras y trabajadores se desmotiven, protesten y renuncien (Ibarra Cisneros y Gonzáles Torres, 2010). Por lo tanto, según Jürguen Weller “el reto político consiste en modificar las instituciones laborales con tal de que provean esta flexibilidad, ajustando al mismo tiempo los mecanismos de protección de los trabajadores para que sean eficientes y socialmente sostenibles” (2007: 55). No obstante, el mismo autor reconoció que “obviamente, a partir de los intereses en una mayor flexibilidad y la protección laboral pueden surgir tensiones” (2007: 55).

El primer período gubernamental de Nicolás Maduro: crisis económica, altos índices de inflación y deterioro salarial (2013-2018)

Entre 2009 y 2012, el gobierno de Hugo Chávez promovió una reducción de las reservas internacionales y un aumento del endeudamiento estatal, producto del financiamiento de las importaciones y algunas políticas sociales, la compra estatal de empresas privadas y el crecimiento de la fuga de capital. Posteriormente, esto fue reconocido públicamente por Jorge Giordani, ministro de planificación en esos años, cuando planteó que para “la consolidación del poder político como objetivo esencial”, habrían realizado “un esfuerzo económico y financiero que llevó el acceso y uso de los recursos a niveles extremos”, con un conjunto de políticas estatales, entre ellas: “mantener la tasa de cambio que favoreció las importaciones”, “importantes subvenciones a servicios públicos de primera necesidad”, “subvención a empresas públicas con grandes déficits operacionales”, e “ingentes recursos dedicados

a la Seguridad Social”; todo ello mediante el “aumento sustancial del endeudamiento de PDVSA y endeudamiento interno del gobierno central, y con endeudamiento externo moderado” (Giordani, 2014: 84-85).

En ese sentido, las reservas internacionales del Estado venezolano cayeron en un 29,34%, al caer de 42.299 millones de dólares en 2008 a 29.887 millones de dólares en 2012. Al contrario, la deuda del gobierno nacional y el pasivo total de Pdvsa crecieron en un 65,25% y un 85,61%, porque pasaron respectiva de 38.511 millones de dólares en 2008 a 110.832 millones de dólares en 2012 y de 60.319 millones de dólares en 2008 a 145.938 millones de dólares en 2012. Con esa misma orientación, los depósitos legales privados en el exterior aumentaron en un 55,75%, al pasar de 102.807 millones de dólares en 2008 a 160.127 millones de dólares en 2012.

Cuadro N° 1				
Año	Reservas internacionales	Pasivo total de Pdvsa	Deuda del gobierno nacional	Depósitos legales de privados en el exterior
2008	42.299 MMD	60.319 MMD	38.511 MMD	102.807 MMD
2009	35.000 MDD	75.212 MMD	57.570 MMD	122.461 MMD
2010	29.500 MMD	76.451 MMD	76.249 MMD	137.231 MMD
2011	29.889 MMD	112.525 MDD	91.422 MMD	150.886 MMD
2012	29.887 MMD	145.938 MDD	110.832 MMD	160.127 MMD
Fuente: Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV) e informes financieros consolidados de Pdvsa de 2010 y 2013				

Entonces, Nicolás Maduro en el año 2013 heredó de Hugo Chávez un gobierno nacional y una Pdvsa con altos niveles de endeudamiento y una contracción de los recursos ahorrados por el Estado. En ese marco, entre 2013 y 2017, el gobierno de Maduro aplicó un recorte unilateral del monto de las divisas asignadas a las importaciones para en buena medida destinar esos recursos al pago de pasivos de Pdvsa y de deuda externa gubernamental. Así, en medio del control estatal de la administración de las divisas a través del Centro Nacional de Comercio Exterior (Cencoex), el monto asignado a las importaciones

fue contraído por el gobierno en un 81,79%, al caer de 71.083 millones de dólares en 2012 a 12.942 millones de dólares en 2017. Al mismo tiempo, entre 2013 y 2016, el gobierno de Maduro pagó 44.071 millones de dólares del pasivo total de Pdvsa y 67.826 millones de dólares en servicio de la deuda. Esto, a pesar de que primero hubo una contracción parcial y después un desplome del precio del barril de petróleo, que en el caso de la cesta venezolana pasó 100,06 dólares en 2012 a 34.02 dólares en 2016.

Cuadro N° 2					
Año	Precio del barril del petróleo venezolano	Importaciones de bienes CIF	Pasivo total de Pdvsa	Deuda del gobierno	Servicio de la deuda
2012	100.06\$	71.083 MDD	145.938 MDD	128.505 MDD	13.716 MDD
2013	96.66\$	61.591 MDD	146.634 MDD	122.053 MDD	16.716 MDD
2014	86.88\$	50.728 MDD	127.661 MDD	120.351 MDD	17.677 MDD
2015	41.11\$	36.017 MDD	107.644 MDD	124.918 MDD	17.237 MDD
2016	34.02\$	17.796 MDD	102.563 MDD	127.507 MDD	16.196 MDD
2017	47.63\$	12.942 MDD	Sin datos oficiales	113.161 MDD	13.305 MDD
2018	64.47\$	13.754 MDD	Sin datos oficiales	108.369 MDD	12.239 MDD
Fuente: Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV), informes financieros consolidados de Pdvsa de 2013 y 2016 y boletines anuales de la OPEP de 2015 y 2020					

El recorte de las importaciones de bienes de consumo final e insumos productivos, al tiempo que a través del Banco Central de Venezuela incrementaban de forma excesiva la emisión de dinero sin respaldo y por encima de las necesidades de la circulación mercantil para monetizar el déficit fiscal, desplomó la oferta de mercancías en el mercado local y creó una demanda agregada artificial, que

provocó el inicio de la disminución del producto interno bruto, un aumento acelerado de los índices de inflación y una escasez de bienes que destruyó el salario real de la clase trabajadora.

Cuadro N° 3					
Año	Tasa de variación del PIB	Reservas Internacionales en millones en dólares	Índice inflacionario (mayorista)	Masa monetaria (M2)	Crecimiento anual porcentual de la masa monetaria (M1)
2012	+5,32%	29.887 MDD	16,9%	7.190.475	X
2013	+1,32%	21.478 MDD	53,7%	12.201.366	69,69%
2014	-3,84%	22.077 MDD	59,1%	20.012.406	64,02%
2015	-6,22%	16.367 MDD	134,3%	40.156.820	100,66%
2016	-17,04%	10.992 MDD	388,2%	104	159,16%
2017	-15,67%	9.662 MDD	1.167,4%	1.270	1.120,78%
2018	Sin datos oficiales	8.837 MDD	252.116,6%	804.950	63.257,25%
2019	Sin datos oficiales	6.630 MDD	1.167,4%	40.614.469	4.945,59%
Fuente: Estadísticas del Banco Central de Venezuela (BCV)					
Nota: Desde 2012 a 2015 las cifras de masa monetaria desde 2016 a 2019 son en miles					

En ese sentido, en 2013, antes de comenzar la crisis económica, el salario mínimo oficial era 61,93 dólares cuando se calculaba al tipo de cambio paralelo, al contrario en 2017 lo habían desplomado a 4,05 dólares². Por lo tanto, ya en 2017, según la organización de derechos humanos Provea “hay una desvalorización del salario a tal nivel que hay déficit del 90% del salario con respecto al valor de la canasta básica”, entonces

...la situación de los derechos laborales en 2017 estuvo signada por decisiones gubernamentales que agudizaron aceleradamente la pérdida de capacidad adquisitiva del

² Datos calculados por el economista Manuel Sutherland. <https://politikaucab.net/2022/05/02/el-1-de-mayo-el-salario-mas-bajo-de-america-tras-60-aumentos-ilusion-monetaria/>. Recuperados el 30-05-2024

salario de las y los trabajadores, y aumentaron las penurias como consecuencia del deterioro de su calidad de vida (Provea, 2018: 35 y 37).

En palabras de Manuel Sutherland “nunca antes se vivió una destrucción salarial tan profunda e inexorable. Los sueldos son tanto bajos que, en muchos casos, no alcanza para pagar el transporte requerido para ir a las oficinas”, entonces “las renunciadas masivas, el éxodo de venezolanos para buscar trabajo en otras partes del mundo” (2019A: 324). Estos efectos negativos en las condiciones salariales de la clase trabajadora de las medidas estatales por la crisis de la economía venezolana que comienza en 2014 por la priorización absoluta del pago de la deuda externa y pasivo total de Pdvsa, fueron agravados por el desplome del precio del petróleo en 2015 y las sanciones financieras y petroleras de agosto de 2017 y enero de 2019 que aplicó el presidente de EEUU, Donald Trump, y mantuvo hasta 2022 el actual gobierno estadounidense de Joe Biden (Sutherland, 2019B). Sin embargo, desde 2013, Maduro intentó justificar esa realidad con la matriz comunicacional estatal que planteó la existencia de una “guerra económica”, que implicó definir a la inflación y escasez como “especulación comercial” y “acaparamiento”, porque supuestamente “la inflación se usa como herramienta de lucha política para presionar a gobiernos” (Salas Rodríguez, 2015: 5-6).

De ese modo, el gobierno de Maduro justificó la aplicación de una política que en el plano programático se proponía proteger el salario real a través de constantes aumentos salariales nominales y de la agudización de los controles estatales a las empresas y comercios para disminuir los índices inflacionarios. En su momento, Manuel Sutherland explicó

si comparamos el último ingreso mínimo legal vigente con el del año 2015, podemos notar que el gobierno ha incrementado el salario nominal en más de 31000%, haciendo gala de una rústica política de ilusión monetaria. De esa forma, el gobierno le hace creer a las personas que el salario sube constantemente en aras de protegerlas de la guerra económica (2019A: 325).

Por otra parte, con la ejecución del decreto de Ley Orgánica de Precios Justos y la creación de la Superintendencia Nacional para la Defensa de los Derechos Socioeconómicos (Sundde), en enero de 2014, el gobierno concretó la prohibición del uso del tipo de cambio paralelo para la fijación de los precios y la realización de jornadas de inspección e intervención de los comercios para garantizar la venta de las mercancías a los precios oficiales. Al principio, esa estrategia estatal funcionó para mantener parcialmente el respaldo político al gobierno de Maduro, con la intervención y venta controlada de las mercancías de la tienda de electrodomésticos Daka, que coadyuvó a la victoria chavista en las elecciones municipales de diciembre de 2013 (López Maya, 2016). Pero, dicha estrategia estatal rápidamente perdió su eficacia política y se observó en la derrota chavista en las elecciones parlamentarias de diciembre de 2015 ante la oposición tradicional organizada en la Mesa de la Unidad Democrática (MUD), y en el aumento de las protestas registradas por el Observatorio Venezolano de Conflictividad Social (Ovcs) que crecieron sostenidamente entre 2016 y 2019, desde 5.851 a 16.739 (Ovcs, 2020).

Entonces, en medio de la hiperinflación y el inicio de una dolarización real de facto de la economía y de la continuidad del deterioro político del bloque gubernamental chavista, ante el fracaso nominal de

su respuesta a la crisis de la economía, el gobierno de Maduro en agosto de 2018 decidió efectuar un cambio de orientación de su política económica y comenzar la aplicación de un plan de ajuste macroeconómico, que denominó Programa de Recuperación, Prosperidad y Crecimiento Económico e incluyó un conjunto de medidas: La eliminación del control cambiario y de la fijación estatal de precios, que supuso una maxidevaluación del tipo de cambio oficial con su unificación y la definición empresarial y comercial de los precios de las mercancías; la exoneración del impuesto sobre la renta a la industria petrolera³ y de las tasas arancelarias a las empresas importadoras⁴ para estimular la extracción de petróleo por Pdvsa y las transnacionales petroleras instaladas en Venezuela y el incremento de las importaciones privadas; un plan de estabilización monetaria con la contracción paulatina del crecimiento de la emisión de dinero desde 2019; la derogación del Decreto-Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos, que fue concretada en agosto de 2018 a través de un decreto de la inconsulta Asamblea Nacional Constituyente⁵, y coadyuvó a la proliferación del uso del dólar como unidad de cuenta y medio de pago en la economía venezolana; la promulgación y ejecución del memorando 2792 del Ministerio del Trabajo, que ha promovido la bonificación salarial.

Bonificación de la remuneración a la clase trabajadora venezolana y la política laboral del segundo gobierno de Nicolás Maduro (2018-2024)

En ese contexto histórico, el Programa de Recuperación, Prosperidad y Crecimiento Económico en términos laborales fue concretado mediante el Memorando 2792, emitido por el Ministerio del Trabajo el 11 de octubre de 2018, en la gestión del antiguo dirigente sindical, Eduardo Piñate. En esa norma

³ Decreto N° 3.569. Publicado en la Gaceta oficial N° 41.452

⁴ Decreto N° 3.547 Publicado en la Gaceta Oficial N° 41.446

⁵ Publicado en la Gaceta Oficial N° 41.452

administrativa, el gobierno de Maduro estableció que va dirigida a los trabajadores del sector público y privado con el objetivo de “proteger la fuente de trabajo”, “garantizar la actividad productiva de bienes y servicios”, “la justa distribución de la riqueza” ante la “existencia de grupos privilegiados de trabajadores y trabajadoras” y “viabilizar las convenciones colectivas”. Esto para lograr “la recuperación de la economía del país, dignificando el salario de los trabajadores y trabajadoras cuyo ingreso terminó pulverizado debido a los efectos de la guerra económica”⁶.

Para ejecutar el Memorando 2792, el gobierno ordenó la creación de la Comisión de Control y Seguimiento de las Convenciones Colectivas, integrada por funcionarios y encargada de hacer cumplir los lineamientos de la nueva política salarial, que estableció al salario mínimo oficial como la referencia de los salarios estipulados en los contratos negociados antes y aquellos que se negocien en el futuro, y de ese modo cuando se encuentre en peligro la fuente de trabajo someter a revisión en una mesa técnica que dirige el Ministerio del Trabajo los montos de los beneficios laborales antes negociados por los patrones y empleados en los contratos colectivos e individuales.

En ese sentido, en el segundo lineamiento del Memorando 2792 establecieron que “durante los procesos de negociación de las convenciones colectivas de trabajo, se preservará como arranque del tabulador o escala salarial el salario mínimo nacional”, porque “en el nuevo salario mínimo se encuentra totalmente garantizado el principio de progresividad en el ingreso del trabajador o trabajadora”. Por otra parte, en el cuarto lineamiento normó que

⁶ https://www.google.com/url?sa=t&source=web&rct=j&url=https://lascomadrespurpuras.com/wp-content/uploads/2019/09/Memorando-oficial-2792-del-Ministerio-del-Trabajo.pdf&ved=2ahUKEwiTvXoxOz6AhXrQTABHQY7D9AQFnoECA8QAQ&usg=AOvVaw1cRO_CLChVoImzNUOQ-MHS-. Recuperado el 19-5-2024

...en aquellas entidades privadas de trabajo del sector privado que por la complejidad de la estructura de cargos y niveles de los tabuladores y escalas salariales se establezcan valores que pongan en riesgo la fuente y el proceso social de trabajo, deberán ser objetos de revisión.

Ese marco jurídico, la posibilidad de que las empresas estatales y privadas y las instituciones gubernamentales pudiesen modificar las negociaciones colectivas y establecer al salario mínimo oficial como su parámetro salarial, se imbricó en la promoción por el gobierno de Maduro de una flexibilidad de las remuneraciones laborales. Esto, ha sido consolidado con la conservación por el gobierno del salario mínimo oficial en un monto anclado, porque desde mayo de 2022 permanece en solo 130 bolívares mensuales, que son solo 3,56 dólares⁷. Así, para Luis Crespo “en la actualidad en Venezuela el salario mínimo es inexistente, fue destruido y no es suficiente para permitir vivir con dignidad y cubrir las necesidades básicas” (2024: 13).

Entonces, al atar los salarios al salario mínimo oficial el gobierno de Maduro, con el Memorando 2792, facilitó que se haya ampliado el pago discrecional e informal de bonos calculados en dólares por las empresas privadas a sus trabajadores, que en algunos casos ya había comenzado en enero de 2018 pero en 2019 se difunde como práctica en el sector privado, y después se desarrolla en el sector estatal con el decreto presidencial N° 4.805 del primero de mayo de 2023, con el cual crearon el ingreso mínimo mensual, que es integrado por el bono de alimentación y el bono de guerra económica.

⁷ Hoy 30-5-2024 el tipo cambio oficial del BCV es de 36.51 bolívares por cada dólar

En otras palabras, con el argumento de garantizar la fuente de trabajo, y en medio de la actual economía bimonetaria de Venezuela, las instituciones gubernamentales y empresas estatales y privadas han podido mantener el salario de su plantilla laboral pagado en bolívares en el monto del salario mínimo oficial y, a su vez, pagar un bono calculado en dólares al tipo de cambio oficial, pero que casi siempre es discrecional e informal, por ende carecen de incidencia en el cálculo de los diferentes conceptos salariales: vacaciones, cajas de ahorros, utilidades, prestaciones sociales, entre otros. Por ello, según la organización de derechos humanos Provea

el impacto negativo de la política salarial del gobierno, basada en el pago de bonificaciones extras mientras deja congelado el salario mínimo, también afecta la base del cálculo para las prestaciones sociales y las tablas salariales de la administración pública (Provea, 2024: 12).

Como ya mencionamos, la inmensa mayoría de los trabajadores del sector privado cobran los bonos dolarizados, según la encuesta de coyuntura económica de Venamcham de 2023 el 90,17% de las empresas pagan ese tipo de bonificación como un beneficioso no salarial a su personal (Venamcham, 2023). Por otra parte, después del decreto presidencial N° 4.805, el gobierno de Maduro bonificó las remuneraciones de todos los trabajadores del sector estatal. No obstante, los montos de estos bonos dependen de las posiciones en el escalafón empresarial e institucional en el sector estatal o privado y del tipo de actividad laboral, porque pagan bonos en dólares de mayor cantidad a los trabajadores con cargos gerenciales y funciones técnicas. Entonces, en el sector privado y estatal, los trabajadores tienen una homogeneidad alrededor del cobro de bonos dolarizados, por lo tanto las diferencias a su interior son cuantitativamente a partir del monto de sus respectivas bonificaciones y cualitativas por las dos

modalidades de pago, que son en dólares en efectivo o en bolívares pero calculado al tipo de cambio oficial.

En el caso de la industria petrolera, José Bodas, secretario general de la Federación Unitaria de Trabajadores Petroleros de Venezuela (Futpv), nos planteó que

...la convención colectiva en la industria petrolera es en bolívares, equivalente hoy en 23 dólares mensuales. Se ha hecho práctica en algunas actividades específicas, no toda la industria petrolera, que son pagadas en dólares o en bolívares pero calculadas a partir de una cifra acordada en dólares al tipo de cambio del BCV, donde la mayoría de los ingresos de estas trabajadoras y trabajadores son estos bonos, que no tienen ninguna incidencia salarial⁸.

También, la discrecionalidad e informalidad del pago de bonos calculados en dólares, ha provocado un efecto regresivo en las relaciones de trabajo en las empresas estatales y privadas e instituciones gubernamentales, porque ha disminuido los derechos e incrementado los deberes de los trabajadores, mediante la flexibilización de las remuneraciones laborales. Estas bonificaciones son casi siempre discrecionales e informales, entonces no aparecen en los contratos o recibos de pago, y aumentan la intensidad del ritmo de trabajo y precariedad laboral, al estar atados en algunos casos a regímenes de productividad y asistencia y al facilitar que se eluda la contratación o exista doble contratación, como asalariado y prestador de servicios.

⁸ Entrevista realizada el 20-10-2023

Pero, a pesar del carácter regresivo para las relaciones de trabajo que ha impuesto la actual flexibilidad de las remuneraciones laborales, los trabajadores se han visto obligados a aceptar la bonificación de su remuneración, al privilegiar el cobro del bono calculado en dólares antes que sus salarios en bolívares, por la diferencia entre sus capacidades de compra y ahorro, que son consecuencia de sus montos y las monedas en que son pagados o calculados; el salario en bolívares y los bonos calculado en dólares. En una entrevista, una trabajadora administrativa de una empresa petrolera transnacional nos explicó que

...yo tuve una oferta laboral en agosto, para una empresa más pequeña, para un cargo más importante, pero el paquete era prácticamente en bolívares. Entonces, cuando yo le digo, a esa empresa, y ¿cuándo el dólar se dispare? Bueno me dijeron que eso lo ajustaban cada seis o tres meses. Entonces, yo saqué mis números y no conviene. Prefiero el paquete de mi actual empresa, porque aunque no tienen incidencias en las prestaciones sociales, el poder adquisitivo que me dan los dólares mensualmente es mucho⁹.

Sin embargo, trabajadores entrevistados cuestionan que en el caso de las empresas privadas paguen los bonos calculados dólares sin incidencias salariales, porque “la carga de responsabilidad siempre la trasladan al gobierno, pero siguen disfrutando sus beneficios y sus niveles de vida no han desmejorado”¹⁰. Al contrario, la trabajadora administradora de la transnacional petrolera atenúa la responsabilidad de la empresa donde trabaja, porque “el área petrolera de Venezuela está muy golpeada por las sanciones, y han tenido que reducir mucho las operaciones y están muy limitados a contratar con entes del Estado”¹¹.

⁹ Entrevista realizada el 24-10-2023

¹⁰ Entrevista a trabajador técnico de empresa de diseño de proyectos, realizada el 26-10-2023

¹¹ Entrevista antes citada realizada el 24-10-2023

Por otra parte, un grupo importante de los entrevistados no logran identificar la relación de la aparición de los bonos calculados en dólares con la política laboral gubernamental, en cambio otros plantean que sí tiene responsabilidad “porque aumentando un salario acorde a las necesidades básicas de las personas que viven aquí en Venezuela, uno no tuviera que depender del bono en dólares”¹². Más directamente, el dirigente sindical José Bodas consideró que

...el gobierno tiene una política de destrucción del salario para tener mano de obra barata y el gran reto en Venezuela es la defensa del concepto de salario y las incidencias salariales, porque la ley orgánica del trabajo prohíbe la bonificación salarial cuando dice que todos los ingresos permanentes y continuos son salario¹³.

Bonificación e impacto de la flexibilidad de las remuneraciones laborales en las condiciones salariales

El cálculo de conceptos salariales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales se realizan en base al monto del salario normal o salario integral; que en el segundo caso incluye el salario normal, horas extras y todas las primas contractuales. Pero, en la actualidad establecieron al salario mínimo oficial en tanto referencia, entonces como generalmente los empresarios pagan montos salariales superiores diluyen la diferencia entre salario normal o salario integral, dejando de pagar y calcular como un concepto particular a las horas extras, primas contractuales y bono de alimentación. Así, en la mayoría de las ocasiones usan un solo tipo de salario para el cálculo de vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. No obstante, la mayor parte del ingreso de los trabajadores venezolanos son

¹² Entrevista realizada a una enfermera el 2-11-2023

¹³ Entrevista antes citada realizada el 20-10-2023

bonos calculados en dólares, que no tienen incidencia en el monto que cobran por estos conceptos salariales. Esto, es un ahorro para los costos laborales de las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales y afectan las condiciones salariales de la clase trabajadora venezolana.

La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadoras y los Trabajadores (LOTTT), vigente desde mayo de 2012¹⁴, establece en sus artículos 192, 132 y 142 el derecho al disfrute y la proporción respecto al salario normal o salario integral de conceptos salariales como las vacaciones, utilidades y prestaciones sociales. Ejemplo, según la LOTTT pagan por vacaciones un mínimo de 15 días y se suma un día por cada año trabajado en la empresa y por utilidades un mínimo de 30 días. La enfermera entrevistada, que tiene un año de servicio en la empresa, nos informó que le pagan mensualmente un salario de 40 dólares y un bono de 160 dólares, entonces sería de 200 dólares su salario normal si se sumaran, como lo establece el artículo 104 de la LOTTT en tanto remuneración regular y permanente. Le deberían de pagar al recibir sus vacaciones un monto de 15 días, que serían 100 dólares, pero por la existencia de la diferencia entre salario y bono, solo le van a pagar 20 dólares. La empresa se ahorra 80 dólares. Por utilidades le deberían de pagar 200 dólares, pero le van a pagar solo 40 dólares, así la empresa se ahorra 160 dólares. Por lo tanto, la empresa se va a ahorrar y ésta trabajadora de la salud va a dejar de percibir 240 dólares por concepto de pago de vacaciones y utilidades.

Otro ejemplo, con cuatro años de servicios, a la trabajadora administrativa de la transnacional petrolera entrevistada le pagan un salario de 200 dólares y un bono de 760 dólares, entonces si lo suman como salario normal son 960 dólares. Por la existencia de la bonificación salarial, a esta trabajadora

¹⁴ Publicada en Gaceta Oficial N° 6.076

administrativa le van a pagar 126,66 dólares por vacaciones que son 19 días de su salario, y un mes de salario por utilidades que son 200 dólares. En cambio, con salario normal legal debería de recibir por vacaciones y utilidades pagos de 608 dólares y 960 dólares, respectivamente. Entonces, la empresa petrolera transnacional se va a ahorrar y la trabajadora administrativa va a dejar de cobrar 1041,34 dólares.

El ahorro empresarial y estatal y la afectación de las condiciones salariales de los trabajadores han sido incluso más graves cuando se trata del cálculo retroactivo de prestaciones sociales, que son 30 días por año trabajado en base al último salario. El trabajador técnico de una empresa de diseño de proyectos entrevistado tiene 31 años de labores en ese centro de trabajo y se encuentra próximo a jubilarse, pero cobra un salario integral mensual de 165 bolívares, que al tipo de cambio oficial de hoy son solo 4.51 dólares¹⁵, y por honorarios profesionales le pagan 300 dólares. Entonces, si este trabajador le hicieran su cálculo de prestaciones sociales hoy recibiría por 31 años de trabajo solamente 139.81 dólares, pero sumando el salario y el honorario profesional en tanto remuneración permanente y regular deberían de pagarle 9439,81 dólares, en ambos montos habría que sumarle las alícuotas de vacaciones y utilidades. No obstante, con estos montos preliminares, la empresa se ahorraría y el trabajador dejaría de percibir 9300 dólares.

Bonificación e impacto de la flexibilidad de las remuneraciones laborales en las relaciones contractuales

¹⁵ Hoy 30-5-2024 el tipo cambio oficial del BCV es de 36.51 bolívares por cada dólar

El pago de bonos en dólares, en efectivo o calculado al tipo de cambio oficial en base a un monto de esa moneda, tiene un carácter discrecional e informal. Entonces, ha permitido reducir los derechos e incrementar los deberes de los trabajadores del sector privado y estatal, porque como vimos afectan el cálculo de los diferentes conceptos salariales y, a su vez, promueven un conjunto de prácticas que aumentan la intensidad del ritmo de trabajo y la precariedad laboral e incluso lesionan la posibilidad de la organización laboral en las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales.

En nuestras entrevistas, encontramos un solo caso donde la bonificación estaba formalizada en el contrato laboral, que ocurre en la planta de la transnacional estadounidense Mondelez en Barquisimeto, donde en la cláusula tercera de la convención colectiva firmada en el año 2022 entre gerencia y dirigencia sindical incluyeron la denominada “ayuda económica por productividad y asistencia planificada”, pero después de un conflicto en el que hicieron paralizaciones parciales y amenazaron con una huelga¹⁶. Entonces, es el único caso encontrado de flexibilidad de la remuneración laboral, que se realiza sin discrecionalidad de las gerencias privadas y del aparato del gobierno de Maduro.

Al contrario, el resto de los entrevistados, plantearon que en su contrato o recibo laboral solo aparece el monto del salario, para ocultar que el pago del bono es permanente y continuo, y debería de ser incluido en los cálculos salariales. Según un trabajador administrativo de una empresa de mantenimiento de agua, “el bono no aparece en el contrato laboral, es un acuerdo que hemos llegado con la gerente, que solo es verbal”, en realidad “lo que aparece en el contrato es el salario”¹⁷. Igual, un

¹⁶ Entrevista realizada a Víctor Gutiérrez, presidente del Sindicato Socialista de Trabajadores de Kraft, el 5-10-2023

¹⁷ Entrevista realizada el 29-9-2023

trabajador técnico de una empresa de sistemas de seguridad, nos informó que “cierta parte es sueldo, que es lo que sale en el recibo de pago, y más un bono extra que lo pagan en bolívares, pero tasado a partir de un monto en dólares”¹⁸.

Al mismo tiempo, la bonificación ha facilitado la proliferación de prácticas empresariales que precarizan las relaciones de trabajo como el reemplazo completo del salario por un bono, la doble figura laboral como asalariado y prestador de servicio para un mismo empleador y el empleo de fuerza de trabajo sin formalización contractual. Por ejemplo, una enfermera nos dijo que “no tengo contrato. Me dijeron el 12 de mayo, cuando fui a la entrevista laboral, que al cumplir el primer mes me llamarían para firmar el contrato, y desde ese momento estoy esperando”¹⁹. Pero, en su caso, aunque tampoco le dan recibo de pago, recibe su salario en bolívares y un bono en dólares en efectivo. Al contrario, una maestra de educación inicial en un colegio privado, nos relató que no tiene contrato laboral y solo le pagan un bono en dólares²⁰.

Por otra parte, también encontramos la doble figura laboral, cuando un trabajador técnico en una empresa de diseño de proyectos, nos planteó “somos trabajadores y a su vez recibimos unos honorarios profesionales, que tampoco tienen incidencias sobre pasivos laborales”, porque “en el contrato solo aparece el salario mínimo y es a través de una empresa registrada y la factura de los honorarios profesionales se presenta a otra empresa registrada”, incluso “la empresa hizo abrir cuenta en otro banco para cobrar el bono que ahora es honorarios profesionales”²¹. Esto, evidentemente es un fraude

¹⁸ Entrevista realizada el 7-11-2023

¹⁹ Entrevista antes citada realizada el 2-11-2023

²⁰ Entrevista realizada el 11-10-2023

²¹ Entrevista antes citada realizada el 26-10-2023

empresarial porque ése trabajador hace labores en un solo lugar de trabajo y cumple instrucciones emitidas por un mismo jefe, pero buscan ocultar el carácter permanente y continuo del pago del bono, que en esa empresa fue convertido en honorarios profesionales.

En algunos casos, la informalidad de la bonificación calculada en dólares ha provocado tres consecuencias: el pago discrecional, el pago dependiendo de la evaluación formal o informal de la empresa y la exigencia empresarial de la confidencialidad del monto del bono. El trabajador administrativo de la empresa de mantenimiento de agua, nos señaló que “me lo pagan mensualmente, pero no son constantes porque no tienen una responsabilidad legal que le obligue a la empresa a pagar esos bonos”²².

Más a menudo articulan el pago de bono a la evaluación empresarial, que generalmente es informal. Una trabajadora administrativa de una empresa de telecomunicaciones, nos informó que “la empresa te dice que es una bonificación, que se da por resultados pero no forma parte del paquete salarial base”²³. En ese mismo orden de ideas, el trabajador técnico de la empresa de sistemas de seguridad nos indicó que “la empresa toma que si llegas temprano y estás todas las horas cumples con la productividad y si llegas tarde te amonestan y te reducen el bono”²⁴. Pero, en un caso conseguimos la evaluación formal del bono al encontrarse en el contrato colectivo. En palabras de Víctor Gutiérrez, presidente del Sindicato Socialista de Trabajadores de Kraft, “el bono de producción es pagado a todos, dependiendo de las semanas que sean planificadas y según las toneladas producidas. Tienes para justificar dos faltas

²² Entrevista antes citada realizada el 29-9-2023

²³ Entrevista realizada el 22-09-2023

²⁴ Entrevista antes citada realizada el 7-11-2023

al mes, si no las justificas pierdes el bono”²⁵. Por lo tanto, el pago completo del bono depende de la productividad y asistencia y se vincula directamente con la intensificación del ritmo de trabajo y el control patronal de la fuerza de trabajo.

También, encontramos que la evaluación para el pago del bono en un caso tiene un parámetro denominado como ambiente laboral y su monto es confidencial. La trabajadora administrativa de una empresa de telecomunicaciones nos explicó que “es una forma indirecta de que te dice como patrono, que no se puede decir nada porque yo te estoy pagando”, entonces “buscan como que los empleados no formen gremios, no hagan sindicatos”²⁶. En ese sentido, la conservación de un llamado buen ambiente laboral y la confidencialidad del monto del bono, restringe que los trabajadores puedan comunicarse para ejercer su derecho democrático a la organización laboral y a demandar sus derechos como clase trabajadora.

Conclusión

En la investigación, hemos identificado que en el primer período de Nicolás Maduro, entre 2013 y 2017, hubo un deterioro del salario real de la clase trabajadora venezolana, en el marco de un incremento acelerado de los índices de inflación, consecuencia de la contracción gubernamental del monto de las divisas asignadas a las importaciones de bienes de consumo final e insumos productivos y de la emisión estatal de dinero por encima de las necesidades de la circulación mercantil. En cambio, en su segundo período entre 2018 y 2024, el gobierno de Nicolás Maduro promovió la flexibilidad de

²⁵ Entrevista antes citada realizada el 5-10-2023

²⁶ Entrevista antes citada realizada el 22-09-2023

las relaciones de trabajo, con la flexibilización y precarización de las remuneraciones laborales, que se concretó a través del pago de bonos calculados en dólares a los trabajadores de las empresas privadas y estatales e instituciones gubernamentales.

También, expusimos que dicha flexibilización y precarización de las remuneraciones laborales de la clase trabajadora venezolana, ocurren en medio de la dolarización real de facto de la economía y de la ejecución por el gobierno de Maduro del llamado Programa de Recuperación, Crecimiento y Prosperidad Económica, que inició en agosto de 2018, e incluyó en agosto y noviembre de ese año la derogación del Decreto-Ley del Régimen Cambiario y sus Ilícitos y la aplicación del Memorando 2792 por el Ministerio del Trabajo.

Entonces, la existencia de una economía bimonetaria en Venezuela, con el uso del dólar como unidad de cuenta y medio de pago en buena parte de las transacciones y la conservación del bolívar como moneda oficial, permitió que desde 2018 un conjunto creciente de empresas privadas hayan empezado a pagar a sus trabajadores sus salarios en bolívares y bonos en dólares en efectivo o calculados en base a un monto de esa divisa e indexados al tipo de cambio oficial. Después, en mayo de 2023, mediante el decreto presidencial N° 4.805, el gobierno de Maduro creó el ingreso mínimo mensual, que incluye el bono de alimentación y el bono de guerra económica. Dichas bonificaciones calculadas en dólares son discrecionales y no tienen incidencia en el cálculo de conceptos salariales como vacaciones, utilidades y prestaciones sociales, por ende han disminuido los derechos y aumentado los deberes de los trabajadores y han implicado un ahorro en los costos laborales del Estado y las empresas privadas. Por ello, Napoleón Goizueta Herrera también concluyó que

otra de las medidas fue la tomada por el ejecutivo nacional a través de Memorando-Circular N°2792, de fecha 11 de octubre de 2018, emanado por el Ministerio del Poder Popular para el Proceso del Trabajo, mediante el cual en un documento interno, conocido en virtud de que se filtró a la opinión pública, se dictaron ocho lineamientos para ser implementados en la negociación colectiva con la pretensión del ejecutivo nacional de aplicar una política salarial igualitaria, en que no se persigue una igualdad entre iguales, sino todo lo contrario, una igualdad por debajo e invertida. Con lo cual, se dejaban de lado los principios laborales fundamentales contenidos en normas de rango constitucional, así como Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores, las Trabajadoras, realizando de facto a través de un documento interno, de naturaleza infra legal, una reforma parcial laboral, de facto o hecho, carácter regresiva (2022: 81).

En las entrevistas de la investigación, encontramos que generalmente los trabajadores señalan su deseo de que los montos de sus bonos sean sumados a sus salarios para que tengan incidencia en el cálculo de sus conceptos salariales, pero privilegian el cobro de esas bonificaciones por la inestabilidad monetaria del bolívar y la mayor capacidad adquisitiva y de ahorro del dólar. Por eso, la política laboral gubernamental y el establecimiento de una economía bimonetaria, ha sido central para una flexibilización de las relaciones de trabajo, incluso violando la LOTTT de 2012, que en su artículo 104 establece que “a los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio”. En ese sentido, según el marco jurídico vigente, los bonos deberían ser entendidos como salario.

Entonces, para formalizar en términos jurídicos el efecto de la bonificación de las remuneraciones laborales, un sector económico vinculado al principal gremio empresarial venezolano, Fedecamaras, a través de su antiguo presidente Jorge Roig, ha propuesto una Ley de Emergencia Laboral²⁷. Pero, aunque hasta ahora el gobierno de Maduro ha desestimado esa propuesta legal, al mismo tiempo consolida el uso de los bonos para remunerar incluso a los trabajadores del Estado. En mayo de 2024, Maduro mantuvo el salario mínimo en 130 bolívares pero aumentó el bono de guerra económica a 90 dólares y mantuvo el bono de alimentación en 40 dólares, calculados al tipo de cambio oficial²⁸. En conclusión, en Venezuela la flexibilización de las remuneraciones laborales a través de la bonificación surgió enmarcada en la dolarización real de facto de la economía, se consolidó con el Memorando 2792 del Ministerio del Trabajo, y es una realidad que ha articulado la política e intereses del gobierno y sectores empresariales.

Bibliografía

- ABAD, Clementina (2022). DLOTTT: uso, desuso y abuso. Consecuencias sobre las relaciones laborales en Venezuela. En CARABALLO MENA, César Augusto (Coordinador). *Decreto Ley Orgánica del Trabajo. Balance de un decenio*. Ucab. Caracas.
- ARANCIBIA FERNÁNDEZ, Freddy (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales*. N° 26. Universidad Arturo Prat. Tarapacá.
- AÑEZ HERNÁNDEZ, Carmen (2016). Flexibilidad laboral: ¿fin del trabajo permanente? *TELOS. Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*. Universidad Privada Dr. Rafael Bellosó Chacín. Vol. 18. Maracaibo.
- CRESPO, Luis (2024). *El valor del trabajo, el salario y mecanismos de fijación*. Provea. Caracas.

²⁷ <https://talcualdigital.com/expresidente-de-fedecamaras-propone-ley-de-emergencia-laboral-para-incrementar-salarios/>. Recuperado el 30-5-2024

²⁸ <https://www.france24.com/es/minuto-a-minuto/20240502-maduro-mantiene-salario-m%C3%ADnimo-congelado-en-venezuela-pero-sube-ingreso-b%C3%A1sico-v%C3%ADa-bono>. Recuperado el 30-5-2024

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coordinador) (2000A). La flexibilidad del trabajo en América Latina. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México.

DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coordinador) (2000B). Introducción. El papel del concepto trabajo en la teoría social del siglo XX. En *Tratado Latinoamericano de sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica. Ciudad de México.

GIORDANI, Jorge (2014). *Encuentros y Desencuentros en una Construcción Bolivariana*. Editores Hermanos Vadell. Caracas.

GOIZUETA HERRERA, Napoleón (2022). Algunas consideraciones sobre el DLOTTT. En CARBALLO MENA, César Augusto. *Decreto Ley Orgánica del Trabajo. Balance de un decenio*. UCAB. Caracas.

IBARRA CISNEROS, Manuel y GONZÁLEZ TORRES, Lourdes (2010). La flexibilidad laboral como estrategia de competitividad y sus efectos sobre la economía, la empresa y el mercado de trabajo. *Revista Contaduría y Administración*. No. 231, mayo-agosto. UNAM. Ciudad de México.

LÓPEZ MAYA, Margarita (2016). *El ocaso del chavismo*. Editorial Alfa. Caracas.

LUCENA, Héctor (2015). Venezuela: políticas públicas y relaciones de trabajo. Cuadernos del Cendes. Año 32. N° 89. Tercera época. Mayo-Agosto. Caracas.

OVCS (2020). *Conflictividad social. Venezuela 2020*. Ovcs. Caracas.

OPEC (2015). *Annual Statistical Bulletin*. OPEC. Viena.

OPEC (2020). *Annual Statistical Bulletin*. OPEC. Viena.

PDVSA (2010). *Estados financieros consolidados de 2010, 2009 y 2008*. Pdvsa. Caracas.

PDVSA (2013). *Estados financieros consolidados de 2013, 2012 y 2011*. Pdvsa. Caracas.

PDVSA (2016). *Estados financieros consolidados de 2016*. Pdvsa. Caracas.

PROVEA (2018). *Balance de la situación de los derechos humanos enero-diciembre 2017*. Provea. Caracas.

SALAS RODRÍGUEZ, Luis (2015). *20 Claves para entender y combatir la guerra económica*. Editorial El Perro y la Rana. Caracas

SUTHERLAND, Manuel (2019A). Hiperinflación, desindustrialización, salario y poder adquisitivo de la clase obrera venezolana. En VERA, Leonardo y GUERRA, José. *Inflación alta e hiperinflación: miradas, lecciones y desafíos para Venezuela*. UCAB. Caracas.

SUTHERLAND, Manuel (2019B). *Impacto y naturaleza real de las sanciones económicas impuestas a Venezuela*. Informe especial. Provea. Caracas.

RODRÍGUEZ PÉREZ, María (2009). La flexibilización interna y externa en Venezuela. Simultaneidad e impactos. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 2, N° 4, julio-diciembre, 2009: 111-132. Universidad de Carabobo. Valencia.

URQUIJO, José Ignacio (2001). *Teoría de las relaciones industriales de cara al siglo XXI*. Ucab. Caracas.

WELLES, Jurgüen (2007). *La flexibilidad del mercado de trabajo en América Latina y el Caribe. Aspectos del debate, alguna evidencia y políticas*. Cepal. ONU. Santiago de Chile.

VENAMCHAM (2023). *Perspectivas económicas 2023*. Caracas.

RESPONSABILIDAD DEL EMPLEADOR POR ENFERMEDAD OCUPACIONAL EN VENEZUELA

Betty García Ortega 
bettygarciao2022@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

RESUMEN

El objetivo de este artículo es el estudio de la responsabilidad del empleador, derivada de enfermedad ocupacional del trabajador en Venezuela, la metódica responde a un arqueo heurístico de fuentes. El documento está conformado por tres secciones. En la primera sección se aborda la responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios. En segundo lugar, se describe la enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano. En la tercera sección, se identifican criterios jurisprudenciales emanados del Tribunal Supremo de Justicia en materia de responsabilidades del empleador derivadas de enfermedades ocupacionales de los trabajadores. Finalmente se exponen algunas reflexiones.

Palabras clave: Responsabilidad del empleador, enfermedad ocupacional, marco regulatorio, criterios jurisprudenciales.

Recibido: 08/06/2024 Aceptado: 01/08/2024

EMPLOYER'S RESPONSIBILITY FOR OCCUPATIONAL DISEASES IN VENEZUELA

Betty García Ortega 
bettygarciao2022@gmail.com
Universidad de Carabobo. Valencia, Venezuela

SUMMARY

The objective of this article is to study employer liability arising from occupational diseases in Venezuelan workers. The methodology follows a heuristic review of sources. The document consists of three sections. The first section addresses employer responsibility in light of regulatory frameworks. Secondly, it describes occupational diseases within the Venezuelan context. In the third section, jurisprudential criteria issued by the Supreme Court of Justice regarding employer responsibilities related to occupational diseases are identified. Finally, some reflections are presented.

Keywords: The employer's responsibility, occupational diseases, regulatory framework, and jurisprudential criteria

Received: 08/06/2024 Accepted: 01/08/2024

Introducción

En el vibrante entramado de relaciones laborales en Venezuela, surge una figura de crucial importancia: la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales. Esta responsabilidad, cual baluarte protector del bienestar del trabajador, se erige como eje fundamental en la búsqueda de un entorno laboral seguro y digno.

Adentrarse en este tema, implica navegar por un mar de marco regulatorio, jurisprudencias y realidades tangibles que convergen en un punto álgido: la salud del trabajador como valor irrenunciable. Como señala Mendoza Pérez (2013), “la materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo es compleja por las distintas normas que la regulan como por la conjunción de profesionales de variadas ramas de la ciencia intervinientes en el proceso” (p. 7).

Ante este escenario, la vigente Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), promulgada en el año 2005, se presenta como faro que guía el análisis, estableciendo en su articulado los lineamientos rectores en materia de salud ocupacional.

En este ensayo, nos embarcaremos en un viaje exploratorio por la responsabilidad patronal en el contexto de las enfermedades ocupacionales en Venezuela. Escudriñaremos las responsabilidades que recaen sobre el empleador, desentrañaremos conceptos medulares con relación a la enfermedad ocupacional, y esbozaremos criterios jurisprudenciales del máximo Tribunal de Venezuela.

Responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios

En Venezuela, la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales se encuentra amparada por un conjunto de normas jurídicas que establecen las obligaciones y deberes que recaen sobre el empleador para prevenir y proteger a sus trabajadores de este tipo de patologías. Estos

marcos regulatorios se componen de diversos instrumentos, tanto nacionales como internacionales, que convergen en la protección de la salud y el bienestar de los trabajadores.

En este escenario, el marco normativo aplicable lo encabeza la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, mediante el establecimiento del derecho a la salud y el derecho a un ambiente de trabajo sano como derechos fundamentales de los trabajadores (artículos 83 y siguientes). Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), suscritos y ratificados por Venezuela, que establecen estándares mínimos en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) que impone al empleador la obligación de garantizar condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, así como la responsabilidad ante la ocurrencia de accidentes y enfermedades ocupacionales (artículos 43 y 44).

Específicamente, la LOPCYMAT regula en detalle la responsabilidad del empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluyendo la prevención de enfermedades ocupacionales. Define las obligaciones del empleador, establece mecanismos de vigilancia y control, y contempla las sanciones en caso de incumplimiento.

Por su parte, el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (RLOPCYMAT), desarrolla los preceptos contenidos en la LOPCYMAT, y más específicamente las Normas Técnicas emanadas del Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social, desarrolla aspectos de la seguridad y salud en el trabajo.

De igual manera, las decisiones de los tribunales laborales venezolanos han contribuido a definir y delimitar el alcance de la responsabilidad del empleador en materia de enfermedades ocupacionales. La jurisprudencia del Tribunal Supremos de Justicia (TSJ) ha establecido importantes criterios para

determinar la relación causal entre el trabajo y la enfermedad, así como para evaluar el cumplimiento de las obligaciones patronales.

Con base en estas regulaciones, “la responsabilidad del patrono debe ir precedida necesariamente, de un resumen de las obligaciones o deberes que éstos deben asumir en materia de riesgos laborales, con lo cual quedaría establecido el alcance y dirección de dicha responsabilidad” (Peña. 2022. p. 75). La gran mayoría de tales obligaciones las recoge el artículo 56 de la LOPCYMAT que ordena al empleador a que adopte las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo.

Sobre estas obligaciones, Guerrero (2023) refiere:

En Venezuela, los empleadores están obligados por ley a garantizar la seguridad y salud ocupacional de sus trabajadores, es decir proporcionar condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el lugar de trabajo, así como programas de recreación y esparcimiento. Los empleadores también deben asegurarse de que sus trabajadores reciban la capacitación necesaria para realizar sus tareas de manera segura. (pp. 18-19).

Partiendo de las obligaciones que le impone el ordenamiento jurídico al empleador en materia de seguridad de salud en el trabajo, el incumplimiento de tales responsabilidades de prevención, puede ocasionar o agravar el estado de salud de sus trabajadores, al punto de convertirse en una enfermedad ocasionada o agravada con ocasión al trabajo, es decir, una enfermedad ocupacional, aspecto que abordaremos en la segunda sección del presente artículo.

Así pues, la determinación de una enfermedad ocupacional, trae al empleador diversas consecuencias jurídicas, por lo que, “el empleador o representante de organizaciones públicas y privadas, debe ser consciente de que sus actos u omisiones lo pueden llevar a responder en determinados casos, no sólo de manera económica” (González. 2016. p. 671), sino que también penalmente, aunado a la pena moral que trae consigo el desprestigio ante la opinión pública, pudiendo afectar la marca de la empresa, entre otros aspectos en el entorno del empleador. Las referidas responsabilidades las establece el artículo 116 de la LOPCYMAT:

Artículo 116. El incumplimiento de los empleadores o empleadoras en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

Con relación al precitado artículo, es importante tomar en cuenta lo señalado por Mendoza Pérez (2012):

Para algunas de las responsabilidades allí contenidas sí se hace necesario demostrar que el empleador incurrió en responsabilidad subjetiva, es decir, el hecho ilícito patronal (como en el caso de la responsabilidad penal); pero en otras se regula por la responsabilidad objetiva (como en el supuesto de la responsabilidad civil), por lo que para su aplicación no es necesario -como erróneamente lo indica el citado artículo 116- demostrar un incumplimiento patronal de la materia de seguridad y salud laboral. (p. 23).

El precitado autor hace referencia a dos tipos de responsabilidades que desencadenan diferentes consecuencias para el empleador; tal como se observa en la norma contenida en el artículo 116 de la

LOPCYMAT, en Venezuela, las responsabilidades aplicables al empleador en materia de seguridad y salud en el trabajo, puede ser administrativas, penales y civiles. No obstante, a los fines del presente estudio, para comprender las responsabilidades del empleador derivadas de enfermedad ocupacional del trabajador, se desglosarán en: responsabilidad objetiva, responsabilidad subjetiva, responsabilidad administrativa y responsabilidad penal.

Responsabilidad objetiva:

La teoría de la responsabilidad objetiva del empleador establece que éste es responsable, sin necesidad de demostrar culpa o negligencia, por los daños y perjuicios que sufran los trabajadores a causa de su exposición a riesgos laborales durante la producción de bienes o servicios.

Esta responsabilidad se complementa con el sistema de seguridad social, el cual garantiza la reparación del daño al trabajador en caso de que el empleador no pueda asumir su responsabilidad. La contribución del empleador al sistema de seguridad social no exime de su responsabilidad objetiva, sino que sirve para asegurar la reparación del daño al trabajador en cualquier circunstancia. En el ordenamiento jurídico venezolano, la responsabilidad objetiva tiene su fundamento en el artículo 43 de la LOTTT, que dispone:

Artículo 43. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado, y son responsables por los accidentes laborales ocurridos y enfermedades ocupacionales acontecidas a los trabajadores, trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios y becarias en la entidad de trabajo, o con motivo de causas relacionadas con el trabajo. La responsabilidad del patrono o patrona se establecerá exista o no culpa o negligencia de su parte o de los trabajadores,

trabajadoras, aprendices, pasantes, becarios o becarias, y se procederá conforme a esta Ley en materia de salud y seguridad laboral.

En este caso cobra importancia la obligación del empleador de inscribir oportunamente al trabajador ante el Seguro Social, considerando que, en caso de una suspensión de la relación de trabajo por enfermedad del trabajador, si el trabajador no se encuentra afiliado a la seguridad social, por responsabilidad del patrono, éste pagará la totalidad del salario, con base en el artículo 73 de la LOTTT.

En este sentido, sobre las indemnizaciones que corresponden al trabajador en el caso de la responsabilidad objetiva, éstas “se encuentran tarifadas en la LOPCYMAT y colocadas a cargo del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las cuales tienen por objeto indemnizar al trabajador por la pérdida sufrida en su capacidad productiva (Jaimes Martínez. 2007. p. 228).

En este caso, para que el trabajador tenga derecho al pago de estas indemnizaciones tarifadas sólo se requiere la presencia del daño derivado del accidente o de la enfermedad ocupacional.

Con relación a las indemnizaciones tarifadas, cabe resalta que, en Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.789 de fecha 29 de diciembre de 2023, se publicó la Resolución No. 689, mediante la cual se dicta el Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica y su correspondiente Reglamento Especial del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) que tiene por objeto establecer los principios y bases del procedimiento para la determinación de las clases y grados de riesgos de cada entidad de trabajo con base a su actividad económica, así como también el establecimiento de los porcentajes de cotización aplicables y el manejo de los fondos del Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo; resaltando que hasta el mes de junio de 2024, las indemnizaciones de tal Régimen Prestacional no han sido activadas.

Otra consecuencia derivada de la responsabilidad objetiva del empleador es el daño moral al que hace referencia el artículo 1.196 del Código Civil: “La obligación de reparación se extiende a todo daño material o moral causado por el acto ilícito”. Sobre lo cual, señalan Cabeza y Corredor (2006) que:

En atención a ello podemos comentar lo siguiente: El daño moral, se le denomina “Premium Dolores” o dolor interno, para hacer referencia específica al precio o monto de la indemnización acordada a manera de reparación del sufrimiento espiritual o moral padecido por la víctima de un hecho o acto culposo o intencional, trátase o no de un delito. (p. 24).

En tal sentido, existe la posibilidad de otorgar a la víctima una indemnización pecuniaria como compensación por los sufrimientos que el hecho lesivo le ha producido. El juez, a los efectos del tasar el quantum de las indemnizaciones por este concepto, recurrirá a la equidad, tomando en cuenta una serie de parámetros que la jurisprudencia ha delineado.

Responsabilidad subjetiva:

A los efectos de establecer la responsabilidad subjetiva del empleador, es preciso demostrar que la enfermedad ocupacional fue producto de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador, es decir, la existencia del hecho ilícito patronal, tal como lo señala González (2016):

Ahora bien, la empresa al no dar cumplimiento a estas obligaciones que le imponen los mencionados artículos, al no tomar ninguna medida de seguridad para evitar el accidente ocurrido al trabajador, poner en peligro la integridad física de sus trabajadores, debido al hecho ilícito por parte del patrono al violar las disposiciones anteriormente mencionadas, da lugar a responsabilidades

administrativas, penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento, con su respectiva sanción, debido a las incapacidades sufridas e indemnizaciones equivalente al salario de acuerdo a los establecido en los artículos 130 y 131 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (p. 670).

Bajo el contexto de la responsabilidad subjetiva, como se mencionó anteriormente, surgen consecuencias jurídicas y económicas, entre las cuales se encuentran las indemnizaciones tarifadas en el artículo 130 de la LOPCYMAT y en el Código Civil, “dos acciones derivadas del hecho ilícito en que incurre el patrono al violar la normativa legal en materia de seguridad y salud (responsabilidad extracontractual derivada de la culpa del patrono)” (Jaimes Martínez. 2007. p. 228).

Lo anterior se refiere al cúmulo de indemnizaciones, llamado así por la doctrina, y ocurre cuando la medida de la indemnización es el daño efectivamente sufrido por la víctima, abriendo la posibilidad de que la víctima pueda exigir una indemnización por un monto mayor al tarifado en el artículo 130 de la LOPCYMAT.

En el caso de la responsabilidad subjetiva, debe demostrarse la existencia del daño (enfermedad ocupacional), el hecho ilícito (conducta imprudente, negligente, inobservante o imperita del empleador) y la relación de causalidad entre el hecho ilícito y el daño causado (debe comprobarse que el daño es producto de un efecto consecuencial del hecho ilícito del empleador).

En lo que se refiere al quantum de la reparación del daño material, conforme a lo previsto en el Código Civil, el trabajador estaría obligado, además, a demostrar la cuantía del daño y que las indemnizaciones tarifadas no son suficientes para reparar el daño material sufrido, “se refiere tan sólo al daño material consistente en la disminución de la capacidad productiva de la víctima con ocasión al

evento dañoso, ya que la cuantía del daño moral no es objeto de demostración” (Jaimes Martínez. 2007. p. 229).

Sobre el daño material sufrido, éste se puede ser de dos tipos: en primer lugar, el daño emergente concebido como “la disminución que ocasiona en el patrimonio el daño material o corporal sufrido por la víctima, es decir, al reclamo de las cantidades invertidas en la reparación de algo” (Mendoza. 2015. p. 95), es el caso de los gastos médicos que pudiesen incluir la asistencia médica, quirúrgica, farmacéutica.

En segundo lugar, el lucro cesante que “está representado por la imposibilidad de incrementar el patrimonio (carencia de patrimonio), como consecuencia del daño sufrido” (Mendoza. 2015. p. 95), que puede estar representado por una enfermedad ocupacional que le impide al trabajador continuar laborando, por lo cual, el trabajador puede demandar el ingreso futuro que por dicha discapacidad no va a poder disfrutar.

Responsabilidad administrativa:

Establecida en los artículos 117 al 120 de la LOPCYMAT, son infracciones administrativas en materia de seguridad y salud en el trabajo, las acciones u omisiones de los empleadores que incumplan las normas legales y reglamentarias en materia de seguridad y salud laboral sujetas a su responsabilidad.

En tal sentido, establece la LOPCYMAT que, sin perjuicio de las responsabilidades civiles, penales, administrativas o disciplinarias, se sancionará al empleador con multas, según la clasificación de las sanciones (artículo 117):

- Leves: Con multas de hasta veinticinco unidades tributarias (25 U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las siete infracciones que establece el artículo 118 de la LOPCYMAT.

- Graves: Con multas de veintiséis (26) a setenta y cinco (75) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las veintiséis infracciones que establece el artículo 119 de la LOPCYMAT.
- Artículo 120. Con multas de setenta y seis (76) a cien (100) unidades tributarias (U.T.) por cada trabajador expuesto cuando el empleador incurra en cualesquiera de las diecinueve infracciones que establece el artículo 120 de la LOPCYMAT.

Responsabilidad penal:

Tal como se mencionó anteriormente, el artículo 116 de la LOPCYMAT, incluye la responsabilidad penal como consecuencia del incumplimiento en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador. “El legislador venezolano, mediante la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, se ha preocupado por insertar auténticos tipos penales destinados a castigar toda aquella conducta que traiga como consecuencia la muerte o lesión de un trabajador” (Bustillos. 2008. p. 13).

De esta manera, el artículo 131 de la LOPCYMAT establece penas de prisión hasta por 10 años en caso de muerte de un trabajador como consecuencia de violaciones graves o muy graves de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo. Del mismo modo, cuando el empleador o sus representantes, actuando en las mismas circunstancias haya ocasionado al trabajador algún tipo de discapacidad señalada en la mencionada norma, la pena señalada será hasta de 9 años de prisión.

De igual forma, en las disposiciones transitorias Novena y Décima de la LOPCYMAT se establecen penas de prisión hasta de 2 años, mientras tanto no se reforme el Código Penal, en caso que no se informe inmediatamente sobre la muerte de un trabajador producto de un accidente de trabajo, así como

en los casos de suministrar datos, informaciones o medios de prueba falsos en la declaración formal de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

La enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano

Para comprender la noción de enfermedad ocupacional en Venezuela, es preciso partir del contenido del artículo 70 de la LOPCYMAT, que contiene la definición de enfermedad ocupacional:

Artículo 70. Se entiende por enfermedad ocupacional, los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.

Se presumirá el carácter ocupacional de aquellos estados patológicos incluidos en la lista de enfermedades ocupacionales establecidas en las normas técnicas de la presente Ley, y las que en lo sucesivo se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el ministerio con competencia en materia de salud.

La definición de enfermedad ocupacional contenida en el Artículo 70 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPYCMAT) ofrece una descripción amplia

y completa de este concepto, abarcando los aspectos esenciales que caracterizan a este tipo de patologías.

Aspectos destacados de la definición:

Énfasis en la causalidad laboral: Establece claramente que la enfermedad ocupacional debe estar "contraída o agravada con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar". Esto implica que la enfermedad debe tener una relación directa y demostrable con las condiciones laborales del trabajador.

Amplia gama de agentes causales: Reconoce que las enfermedades ocupacionales pueden ser causadas por una amplia gama de agentes, incluyendo agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales. Esta amplitud refleja la complejidad de las relaciones entre el trabajo y la salud.

Consideración de los efectos en la salud: Abarca no sólo las lesiones orgánicas, sino también los trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales y el desequilibrio mental, tanto temporales como permanentes. Esto reconoce que las enfermedades ocupacionales pueden manifestarse de diversas maneras y afectar diferentes aspectos de la salud del trabajador.

De igual forma, el legislador consideró necesario establecer un listado de patologías, dada la dificultad para el trabajador de demostrar la causa del origen o agravamiento de tales enfermedades y en cuanto a la naturaleza de la presunción, la misma constituye una presunción juris tantum o de carácter relativa que admite prueba en contrario, pues dispondrá el empleador de la posibilidad de desvirtuar en un proceso judicial, el carácter ocupacional de la misma.

En este orden, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), establece los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las

enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico, en cada institución, empresa, establecimiento, unidad de explotación, faena, cooperativa u otras formas asociativas comunitarias de carácter productivo o de servicios, persigan o no fines de lucro, sean públicas o privadas, por parte de los empleadores, asociadas o asociados, a través del Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De igual forma, la NT-02-2008, contiene el listado de enfermedades ocupacionales, codificación 2007, según la clasificación estadística internacional de enfermedad y problemas relacionados con la salud, décima revisión CIE-10. A juicio de Camba (2009):

El carácter ocupacional de los estados patológicos vendrá determinado por una lista de enfermedades establecidas en las normas técnicas dictadas con base a la LOPCYMAT, y aquellas que se añadieren en revisiones periódicas realizadas por el Ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo conjuntamente con el Ministerio con competencia en materia de salud. En tal sentido, una de las competencias atribuidas por Ley al INPSASEL es la de revisar y actualizar periódicamente la lista de las enfermedades ocupacionales. (párr. 89).

En tal sentido, tomando en consideración lo expuesto por el referido autor, aunado a la fecha de elaboración del vigente listado de enfermedades ocupacionales (codificación 2007), se espera una actualización por parte del INPASEL.

Con relación a la declaración de las enfermedades ocupacionales, se enfatiza que el empleador debe declararlas formalmente, ante el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), dentro de las veinticuatro 24 horas siguientes al diagnóstico la patología de presunto origen ocupacional, así como consignar el informe de investigación de origen de enfermedad realizado

por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 73 de la LOPCYMAT.

Sin perjuicio de la responsabilidad del empleador mencionada anteriormente, podrán notificar al INPSASEL la enfermedad ocupacional: el propio trabajador, y deberán dirigirse a la Gerencia de Salud de los Trabajadores (GERESAT) correspondiente a su ubicación geográfica, según se establece en el artículo 74 de la LOPCYMAT. En el caso de tratarse de un asociado de una cooperativa, éste notificará la enfermedad ocupacional al INPSASEL, a través del formato de notificación, a las 24 horas siguientes al diagnóstico de la enfermedad de presunto origen ocupacional.

Por su parte, el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaborará el informe de investigación de la enfermedad ocupacional, para su notificación al INPSASEL, éste con la finalidad de sustentar la vigilancia epidemiológica, el cual contendrá los siguientes puntos: datos de la trabajadora o del trabajador (asociada o asociado), la instancia de evaluación y control o la instancia creada a tal efecto (seguridad y salud en el trabajo), Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, Criterio Higiénico Ocupacional, Datos Epidemiológicos, Criterio de Laboratorio o Paraclínico, Criterio Clínico, cumpliendo los requisitos establecidos en la presente norma y en la del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Sobre el análisis del puesto de trabajo, para dar respuesta al criterio higiénico ocupacional, Ramos (2014) explica los aspectos que se deben tomar en cuenta:

Exige describir y especificar en el informe de declaración de enfermedad: 1)

Tiempo de exposición, en el o los puestos de trabajo, incluyendo las horas extraordinarias laboradas, el cumplimiento de los permisos de trabajo y reposos médicos, durante el tiempo de exposición a los procesos peligrosos y riesgos

asociados con la enfermedad. 2) Condiciones de trabajo asociadas a la patología y procesos peligrosos derivados del proceso de trabajo. 3) Monitoreos o evaluaciones de las condiciones y medio ambiente de trabajo y del puesto de trabajo realizados, expresando los resultados obtenidos e indicando expresamente los valores técnicos de referencia, según legislación vigente. 4) Descripción del o los agentes etiológicos. 5) Controles realizados en la fuente, en el medio y controles administrativos. 6) Equipos de protección personal utilizados en el puesto de trabajo. (p. 69).

Los aspectos explicados por la referida autora, permiten seguir una estrategia para el desarrollo del aspecto higiénico ocupacional, ya que, según la NT-02-2008 sirve “para clarificar el origen de cualquier tipo de enfermedad de presunto origen ocupacional; sólo que deja al libre albedrío la estrategia para abordar las variables explicativas, del cómo” (Ramos. 2014. p. 68).

El Empleador deberá consignar ante la GERESAT, la declaración de la enfermedad ocupacional y el informe de investigación, desarrollado por el Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la participación de los delegados de prevención o el Comité de Seguridad y Salud Laboral.

El Servicio de Seguridad y Salud en el Trabajo, realizará el informe de investigación de enfermedad, dentro de los quince (15) días continuos, al diagnóstico de la patología, a fin de garantizar y proteger los derechos de las trabajadoras y los trabajadores en relación a la seguridad y salud en el trabajo, cuando se trate de enfermedades que se encuentren clasificadas dentro de la lista de enfermedades ocupacionales y en aquellos casos que no se encuentren en dicha lista se entregará a los 30 días continuos siguientes al diagnóstico clínico.

A los efectos de la validez de la investigación de la enfermedad ocupacional, Ramos (2014), afirma:

Para que una investigación sea reconocida con valor legal, ético, científico y académico, debe tratarse de un conjunto de procedimientos sistemáticos, críticos y empíricos. Diversas son las corrientes de pensamiento que han surgido en búsqueda del conocimiento, las cuales se han ajustado en enfoques de tipo: cuantitativos, cualitativos o mixtos. La investigación retrospectiva se puede abordar bajo cualquiera de ellos. (p. 68).

No obstante, en Venezuela, el reconocimiento del valor legal, viene dada por la certificación que realiza el INPSASEL, organismo que, previa investigación, mediante informe, calificará el origen de la enfermedad ocupacional. Camba (2009), lo expresa de la siguiente manera:

El INPSASEL, previa investigación, mediante informe, calificará el origen del accidente de trabajo o de la enfermedad ocupacional, en consecuencia, todo trabajador al que se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir a dicho instituto para que se le realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma. (párr. 88).

Este señalamiento tiene su base legal en el artículo 76 de la LOPCYMAT, el cual establece que todo trabajador a quien se le haya diagnosticado una enfermedad ocupacional, deberá acudir al INPSASEL, para que le realicen las evaluaciones necesarias para la comprobación, calificación y certificación del origen de la misma.

Criterios jurisprudenciales emanados del Tribunal Supremo de Justicia

El 17 de Mayo de 2000, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia (SCS/TSJ), emitió la sentencia número 116, que ha marcado un hito en la historia judicial laboral del país conocida

como el caso Hilados Flexión con ponencia del Magistrado Omar Mora Díaz, en la que se admite la posibilidad de que surjan varios tipos de responsabilidades que den lugar a diversas indemnizaciones con fundamento en los daños que pudiese haber sufrido un trabajador, víctima de una enfermedad ocupacional o accidente de trabajo, esta sentencia dejó sentado lo siguiente:

En resumen, el trabajador que sufra un accidente o enfermedad profesional, deberá demandar las indemnizaciones que le correspondan por ante los Tribunales del Trabajo, ya sea tanto por la responsabilidad objetiva prevista en la Ley Orgánica del Trabajo, por daños materiales tarifados y daño moral, como por la indemnización establecida en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo, así como también, si logra probar los extremos que conforman el hecho ilícito, la indemnización material que supera las indemnizaciones antes mencionadas. Así se declara. (párr. 82).

Este criterio que ha sido reiterado en posteriores sentencias de la SCS/TSJ, y recogido en el artículo 129 de la LOPCYMAT al “señalar expresamente la posibilidad de existencia del cúmulo de indemnizaciones, así como la concurrencia de las responsabilidades contractuales y extracontractuales” (Jaimes Martínez. 2007. p 211). Como se observa, se asumió la teoría de la responsabilidad objetiva para la indemnización por daño moral establecida en el Código Civil en materia de accidentes o enfermedades ocupacionales, es decir, que no se requiere la demostración del hecho ilícito para la procedencia de dicha indemnización por daño moral; por consiguiente, independientemente se demostrara o no la culpa del empleador en la ocurrencia del accidente o la enfermedad debía indemnizarse al trabajador por el daño moral padecido.

Con relación a los elementos de la responsabilidad civil y la distribución de la carga de la prueba, la jurisprudencia ha acogido el criterio doctrinal en cuanto a la exigencia de los elementos de la responsabilidad civil, precisando a quién le corresponde la carga de la prueba según se trata de la responsabilidad establecida en la LOPCYMAT o en los casos de indemnizaciones superiores a las tarifadas. Sobre este particular la SCS/TSJ en sentencia número 722 del 2 de julio de 2004, en ponencia del magistrado Juan Rafael Perdomo, determinó:

...El trabajador que demande la indemnización de daños materiales superiores a los establecidos en las leyes especiales, deberá probar de conformidad con el artículo 1.354 del Código Civil, los extremos que conforman el hecho ilícito que le imputa al patrón, la extensión del daño y la relación de causalidad entre el hecho ilícito del patrono y el daño producido. (párr. 54).

En la actualidad, la carga probatoria para el reclamo de conceptos derivados de la responsabilidad subjetiva, en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional debe ser demostrado por el trabajador demandante, criterio que ha sido reiterado por la Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Luis Damiani, sentencia No. 0185 del 24 de noviembre de 2020:

Pues bien, de la lectura de las decisiones dictadas en primera y segunda instancia se evidencia que los extremos a los cuales alude la decisión de la Sala de Casación Social antes citada, no fueron demostrados por la parte actora durante el decurso del juicio, siendo una carga que reposa enteramente en ésta, por tratarse de una responsabilidad subjetiva, no verificable de manera

automática con la certificación emanada del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL), como pretende hacer ver. (párr. 86).

Por tanto, es el trabajador quien debe demostrar el hecho ilícito en el que incurrió el empleador (dolo, culpa, impericia o negligencia) y el nexo de causalidad entre el daño (lesión o enfermedad) y la causa eficiente, el hecho en el ejercicio de la prestación del servicio que generó lo ocurrido, es decir, la lesión o enfermedad.

No ocurre lo mismo, con relación a los conceptos reclamados por responsabilidad objetiva, tampoco en los casos de reclamo de daño moral, por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

De igual forma, en Sentencia No. 737 de fecha 8 de octubre de 2018, la Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia, en ponencia del Magistrado Jesús Jiménez, ha reiterado que los tres (3) elementos que deben ser demostrados para que proceda la indemnización por responsabilidad subjetiva, establecida en el artículo 130 LOPCYMAT, son los siguientes: **(i)** la existencia de la enfermedad ocupacional; **(ii)** incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud; y **(iii)** la existencia del nexo causal. En la referida sentencia, la sala señaló:

(...) concluye esta Sala, que la enfermedad que padece el accionante, no fue adquirida ni agravada como consecuencia del incumplimiento culposo de alguna de las obligaciones del patrono en materia de seguridad y salud en el trabajo, por lo cual, el segundo elemento (incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del patrono), no quedó demostrado en el presente asunto. (párr.40).

En la sentencia cuyo extracto se ha transcrito, se menciona que el accionante sí demostró el primer elemento relativo a la existencia de la enfermedad ocupacional, no obstante, no demostró el segundo

elemento relativo al incumplimiento legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del patrono, por ende, en lo que concierne al tercer elemento, como consecuencia de lo anterior, no evidenció la Sala, la existencia del nexo causal en el caso, pues al no haber incumplimiento de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo por parte del empleador.

En la sentencia comentada, mal puede haber relación de causalidad entre un incumplimiento que no existe y el daño que padece el trabajador (enfermedad ocupacional), por lo que se concluyó, que este tercer elemento (nexo causal), no quedó demostrado en el presente caso, lo cual era carga procesal del actor demostrar la existencia del mismo, para la procedencia de la indemnización por responsabilidad subjetiva reclamada de conformidad a lo previsto en el numeral 3 del artículo 130 de la LOPCYMAT.

En este contexto es indispensable, demostrar la causalidad como requisito para determinar la responsabilidad subjetiva por enfermedad o accidente laboral, así lo ha reiterado la SCS/TSJ, en sentencia No. 741 del 10 de octubre de 2018, quien ha señalado:

Bajo la óptica expuesta, se reafirma que el hecho ilícito, como presupuesto formal de la responsabilidad subjetiva del patrono, está constituido por el incumplimiento de una conducta preexistente; el carácter culposo o ilícito del incumplimiento; la existencia del daño (enfermedad o accidente) y la relación de causalidad entre el daño experimentado por el trabajador y las labores desempeñadas por éste en el ejercicio de su cargo; supuestos cuya carga probatoria jurisprudencialmente está atribuida al demandante. (párr. 98).

En el caso dilucidado en la referida sentencia, la Sala establece que a pesar de no haberse demostrado la realización de los exámenes pre empleo y la notificación del padecimiento al INPSASEL, tales infracciones no constituyen incumplimientos capaces de configurar la responsabilidad subjetiva

artículo 130 de la LOPCYMAT, la cual se sustenta principalmente en probar que el hecho, en este caso la enfermedad, es consecuencia de la violación de la normativa legal en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Mención aparte merece la reparación del daño moral por infortunio del trabajo, el cual procede, aunque no exista culpa del patrono, criterio que ha sido reiterado por la SCS/TSJ, a través de la sentencia No. 497 de fecha 10 de junio de 2018, en ponencia de la Magistrada Marjorie Calderón:

En relación al daño moral esta Sala ha establecido en reiterada jurisprudencia que el trabajador que ha sufrido de algún infortunio de trabajo puede reclamar la indemnización por daño moral en aplicación de la “teoría del riesgo profesional”, la responsabilidad patronal de reparar dicho daño es objetiva, es decir, debe ser reparado por el patrono aunque no haya habido culpa en la ocurrencia del infortunio de trabajo, vale decir, procede el concepto independientemente de la constatación del hecho ilícito del patrono.
(párr. 95)

De esta manera, se confirma la procedencia del pago por reparación del daño moral por infortunio, accidente o enfermedad de trabajo, aunque no exista culpa del patrono.

Por otra parte, en materia probatoria, a los efectos de demostrar la enfermedad ocupacional de un trabajador, pudiese resultar insuficiente que el accionante haya obtenido una Certificación de INPSASEL, tomando en cuenta que la misma goza de presunción de veracidad como documento público administrativo el cual puede ser desvirtuado.

Al respecto, la SCS/TSJ en sentencia No. 103 del 9 de mayo de 2019, con ponencia del Magistrado Jesús Martínez, al referirse a la certificación de INPSASEL, reiteró que “la prueba que se deriva de

tales instrumentos administrativos no es absoluta o plena, porque puede el interesado impugnarla, y, en consecuencia, desvirtuarla en el proceso, mediante la utilización de las pruebas legales que estime pertinentes” (párr. 72).

Se observa que, para la Sala de Casación Social, los efectos probatorios de esta clase de instrumentos, tales como certificación de accidentes o enfermedad de origen ocupacional, al emanar de los órganos administrativos, gozan de la naturaleza jurídica de un documento público administrativo, el cual puede ser desvirtuado o destruido por cualquier medio de prueba en contrario en el desarrollo del proceso del juicio.

Reflexiones finales

Como primer punto del presente trabajo, al abordar la responsabilidad del empleador a la luz de los marcos regulatorios, se concluye que determinación de una enfermedad ocupacional en el trabajador, trae para el empleador diversas consecuencias jurídicas, por lo que este último, debe ser consciente de que sus actos u omisiones lo pueden llevar a responder en determinados casos, no sólo de manera económica. El ordenamiento jurídico venezolano prevé que el incumplimiento de los empleadores en materia de seguridad y salud en el trabajo dará lugar a responsabilidades administrativas, así como, en su caso, a responsabilidades penales y civiles derivadas de dicho incumplimiento.

En segundo lugar, cuando se describe la enfermedad ocupacional en el ámbito venezolano, la definición de enfermedad ocupacional contenida en el Artículo 70 de la LOPYCMAT ofrece una descripción amplia y completa de este concepto, abarcando los aspectos esenciales que caracterizan a este tipo de patologías. Por su parte, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008), establece los criterios y las acciones mínimas necesarias, conducentes a la declaración de las enfermedades ocupacionales a partir de su investigación y diagnóstico; de igual forma, contiene

el listado de enfermedades ocupacionales, codificación 2007, según la clasificación estadística internacional de enfermedad y problemas relacionados con la salud, décima revisión CIE-10.

Por último, al identificar criterios jurisprudenciales emanados del TSJ en materia de responsabilidades del empleador derivadas de enfermedades ocupacionales de los trabajadores, se observa que, en Venezuela, aunque el empleador actúe como un buen padre de familia y cumpla tanto con inscribir al trabajador en el sistema de seguridad social como con toda la normativa en materia de salud y seguridad laboral, ante la certificación de una enfermedad ocupacional de algún trabajador, estará sujeto a una reclamación en vía judicial y a una futura condenatoria por indemnización por daño moral que deberá pagarlo directamente el empleador, pues conforme a la jurisprudencia procede a título de responsabilidad objetiva, es decir, independientemente de la culpa en que haya incurrido.

Referencias bibliográficas

- Bustillos, L. (2008). Responsabilidad penal del empleador por accidentes laborales (2ª Ed). Vadel Hermanos Editores, C.A.
- Cabeza, M., & Corredor, E. (2006). La responsabilidad patronal frente a los infortunios en el trabajo. *Actualidad Contable Faces*, 9(13), 14-29. <https://www.redalyc.org/pdf/257/25701303.pdf>
- Camba, N., & Díaz, L. E. (2009). Grupo Bolonia-Castilla La Mancha-Turín XVII Encuentro Internacional 2008: San Cristóbal-Venezuela Segundo Tema. Salud laboral. Informe de Venezuela. *Gaceta Laboral*, 15(2), 81-103. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000200004
- Código Civil. (1982, 26 de junio). Congreso de la República de Venezuela. Gaceta Oficial 2.990 Extraordinario. <https://www.asambleanacional.gob.ve/storage/documentos/leyes/ley-de-ref-20220406152223.pdf>

Decreto con Rango, Valor y Fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012, 7 de mayo). Presidencia de la República. Gaceta Oficial 6.076 Extraordinario. <https://mppp.gob.ve/wp-content/uploads/2023/07/decreto-n0-8938-mediante-el-cual-se-dicta-el-decreto-con-rango-valor-y-fuerza-de-la-ley-organica-del-trabajo-los-trabajadores-y-las-trabajadoras-20211109135532.pdf>

González, R. (2016). Responsabilidad del patrono en materia de seguridad y salud laboral. Régimen sancionatorio. *Las Ciencias Sociales. Repensando el presente para intervenir el futuro*. 663-673. <https://lc.cx/9phL03>

Guerrero, M. (2023). Ejercicio profesional del derecho Régimen jurídico de la seguridad y salud ocupacional en Venezuela. Tendencias legislativas. *Revista TEMIS* Número 02. 01-34. <https://lc.cx/6Qbuc8>

Jaimes Martínez, H. (2007). La doctrina judicial venezolana en materia de responsabilidad patronal derivada de accidentes y enfermedades ocupacionales. *Revista Derecho del Trabajo* Número 2. 209-244. Fundación Universitas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005, 26 de julio). Asamblea Nacional de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial No 38.236. <https://www.asambleanacional.gob.ve/leyes/sancionadas/ley-organica-de-prevencion-condiciones-y-medio-ambiente-de-trabajo>

Mendoza Pérez, L. (2013). *La LOPCYMAT 100 preguntas, 100 respuestas* (2ª Ed). Vadell Hermanos Editores, C.A.

Mendoza Pérez, L. (2012). *La LOPCYMAT el régimen sancionatorio*. (1ª Ed. 1ª Reimp.) Vadell Hermanos Editores, C.A.

Mendoza, O. (2015). De la seguridad y salud en el trabajo a la prevención de riesgos laborales en Venezuela. Título: *Venezuela en la mira de las Ciencias Económicas y Sociales. Encuentro de saberes*, 1752. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv8n16/art06.pdf>

Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (NT-02-2008). (2008, 1° de noviembre). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial No 39.070. <https://epsica.com/archivos/NT-02-2008.pdf>

Peña, B. (2022). Comparación normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo en marcos jurídico-laborales de Argentina, España y Venezuela. *Revista Jurídica del Trabajo*, 3(8), 45-77. <http://revistajuridicadeltrabajo.com/index.php/rjt/article/view/130>

Ramos, M. (2014). Investigación retrospectiva para dar respuesta al origen de una enfermedad ocupacional músculo-esquelética. *Salud de los Trabajadores*, 22(1), 65-70. <https://ve.scielo.org/pdf/st/v22n1/art08.pdf>

Resolución mediante la cual se dicta el Sistema de Clasificación de Categoría de Riesgos para cada Rama de Actividad Económica y su correspondiente Reglamento Especial del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL). (2023, 29 de diciembre). Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y Seguridad Social. Gaceta Oficial Extraordinaria No. 6.789. <http://www.inpsasel.gob.ve/documentos/gaceta%20oficial.pdf>

Sentencia No. (2004, 2 de julio). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Juan Perdomo, MP). <https://vlexvenezuela.com/vid/hern-ndez-costa-norte-construcciones-c-283415483>

Sentencia No. 0185 (2020, 24 de noviembre). Sala Constitucional del Tribunal Supremo de Justicia. (Luis Damiani, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scon/noviembre/310790-0185-241120-2020-17-0394.HTML>

Sentencia No. 103 (2019, 9 de mayo). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Jesús Martínez, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/304801-00103-9519-2019-18-451.HTML>

Sentencia No. 741 (2018, 10 de octubre). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Marjorie Calderón, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/301594-0741-101018-2018-18-211.HTML>

Sentencia No. 737 (2018, 8 de octubre). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Jesús Jiménez, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/octubre/301544-0737-81018-2018-17-941.HTML>


Sentencia No. 497 (2018, 20 de junio). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Marjorie Calderón, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/junio/212266-0497-20618-2018-17-478.HTML>

Sentencia No. 116 (2000, 17 de mayo). Sala de Casación Social del Tribunal Supremo de Justicia. (Omar Mora, MP). <http://historico.tsj.gob.ve/decisiones/scs/mayo/a116-170500-99591.htm>

NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO QUE ESTÁN REVOLUCIONANDO LAS ORGANIZACIONES

Iribennys Fabiola Chavez Rivero 
econ.fabiola.chavez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Ignacio Luis González Ortiz 
gonzalez.ignacioluis@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Vanessa Solangel Goncalves Vieira 
vanessa16771404@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

RESUMEN

En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda las nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando las organizaciones. La centralidad es propagar los nuevos enfoques transformadores del sistema de trabajo con el apoyo de las tendencias tecnológicas y su impactando a las organizaciones. La investigación es una revisión documental, de la cual se extrajeron los principales rasgos y planteamientos de esta temática. El documento consta: Primero, exponer los antecedentes que dieron origen: a un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional. Segundo, Tendencias tecnológicas: se vincula distintas herramientas tecnológicas y su aplicabilidad para desafiar los modelos tradicionales y abren paso a un futuro laboral más flexible. Tercero, La toma de decisiones basadas en datos en tiempo real: el análisis de decisiones a partir del uso de la mejor información disponible. Por último, conclusiones alcanzadas en aras del fortalecimiento de los nuevos sistemas de trabajo.


Palabras clave: Nuevas organizaciones, Tendencias tecnológicas, Toma de decisiones.

Recibido: 06/06/2024 Aceptado: 05/08/2024

NEW FORMS OF WORK ORGANIZATION THAT ARE REVOLUTIONING ORGANIZATIONS

Iribennys Fabiola Chavez Rivero 
econ.fabiola.chavez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Ignacio Luis González Ortiz 
gonzalez.ignacioluis@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Vanessa Solangel Goncalves Vieira 
vanessa16771404@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, the new forms of work organization that are revolutionizing organizations are addressed. The centrality is to propagate new transformative approaches to the work system with the support of technological trends and their impact on organizations. The research is a documentary review, from which the main features and approaches of this topic were extracted. The document consists: First, exposing the background that gave rise to: a transformative approach to the traditional work system. Second, Technological trends: different technological tools and their applicability are linked to challenge traditional models and pave the way for a more flexible work future. Third, Decision making based on real-time data: decision analysis based on the use of the best available information. Finally, conclusions reached in order to strengthen new work systems.

Keywords: New organizations, Technological trends, Decision making.

Received: 06/06/2024 Accepted: 05/08/2024

Introducción

En el entorno laboral actual, caracterizado por la rápida evolución tecnológica y la necesidad de adaptación continua, las organizaciones se encuentran inmersas en un proceso de transformación sin precedentes, donde poder catalizar escenarios de vanguardia se hace cada vez más imperante. En este contexto se busca que las organizaciones sean capaces de adaptar y acoplar nuevas herramientas tecnológicas que faciliten y flexibilicen los sistemas de trabajo y en consecuencia las tomas de decisiones en tiempo oportuno.

El presente trabajo de investigación realizado aborda precedentes historias donde se muestran paradigmas organizacionales y marcos instrumentales rígidos, que conllevan a una ausencia de controles efectivos en las nuevas formas de organización del trabajo que están revolucionando los paradigmas establecidos. A través de una exhaustiva revisión bibliográfica y documental, se han identificado los principales rasgos y planteamientos que impulsan esta transformación hacia un sistema laboral más flexible y eficiente.

Desde los antecedentes que marcaron el surgimiento de un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional, hasta la incorporación de tendencias tecnológicas disruptivas que desafían los modelos convencionales, este artículo reflexiona en un análisis de cómo la toma de decisiones en tiempo real está redefiniendo la manera en que las organizaciones gestionan sus procesos y recursos.

La capacidad de acceder a datos precisos y relevantes en el momento oportuno se consolida como un factor determinante en la capacidad de las organizaciones para adaptarse y prosperar en

entornos competitivos y dinámicos. “La complejidad de un mundo en un cambio continuo y acelerado hace necesario que el debate sobre el futuro del trabajo sea parte esencial de las agendas políticas nacionales e internacionales”. (Prieto, Travieso y Vega Ruiza, 2018, p. 13).

Enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional

El deseo de satisfacción de las necesidades más elevadas está vinculado con el impulso evolutivo del ser humano y, en consecuencia, de las organizaciones. “Atrás quedaron las rígidas líneas jerárquicas, con estructuras de mando que iba de la parte superior de la organización a la parte inferior, siguiendo un estricto estilo tayloriano. (Delgado de Smith, 2001, p.93). El liderazgo gerencial en Venezuela está capacitado para mostrar el camino hacia nuevos niveles de conciencia, en medio de entornos de caos, que hace viable la operación de organizaciones evolutivas, estructuras descentralizadas que otorgan amplia autonomía a sus integrantes. Siguiendo la idea de, Delgado de Smith (2001):

“La evolución que hoy vivimos está caracterizada por redes de producción, consumo y comunicación que dan cuenta de nuevos esquemas de trabajo, donde se supera el concepto de empresa militarizada por empresas globales en redes, desterritorizadas y articuladas en nuevos espacios de participación”. (p.94)

El análisis de la evolución y revolución tecnológica en el mundo es un tema complejo y en constante cambio, ya que abarca aspectos como la revolución del computador, avances tecnológicos y la toma de decisiones en las organizaciones que juegan un papel crucial para afrontar dichos cambios. En concordancia Chiavenato (2001) expresa que “Esta etapa se halla signada por la Tercera Revolución Industrial: la revolución del computador, en la que no sólo se sustituye el músculo humano por la máquina, sino también el cerebro humano por la máquina electrónica”. (p. 6).

Las nuevas formas de trabajo son un enfoque transformador del sistema de trabajo existente con el apoyo de la digitalización, con el uso de las nuevas herramientas tecnológicas se generaron los cambios en las relaciones de trabajo entre el trabajador y las empresas, con el objeto de ir hacia horarios flexibles y organizaciones horizontales que rompan con las estructuras jerárquicas. Al respecto, es relevante acotar lo que Delgado de Smith (2001) menciona:

Una nueva cultura organizacional caracteriza los nuevos tiempos: innovación, la emoción del dinamismo, y el entusiasmo a la comunicación abierta. La empresa no exige esa obediencia incondicional. y la rígida relación burocrática de tal manera que como bien lo expresa Lipovetsky en su obra *El Crepúsculo del Deber*, la perfección moral ha sido sustituida por la obligación empresarial de ser innovador y flexible. (p.94).

El mundo laboral se está transformando a un ritmo sin precedentes a nivel mundial. En Venezuela, las relaciones laborales ya estaban cambiando aceleradamente antes de la crisis sanitaria del COVID-19, y la pandemia sirvió para acelerar una metamorfosis en curso. “el mundo del trabajo en Venezuela podría agravarse en la era post Covid-19 si persistiera toda la red de degradación institucional del trabajo, lo que sería caldo de cultivo para nuevos vicios en las nuevas formas de ejecutar el trabajo”. (Montserrat y Delgado de Smith, 2021, p.474).

Las organizaciones deben adaptarse a los cambios del entorno y en la actualidad adoptar estrategias innovadoras no solo tecnológicas sino prácticas laborales que involucren lo tradicional con lo innovador en donde relacione al trabajador y empresa entre sí. En este sentido, Montserrat y Delgado de Smith (2021) opinan:

Es imperativo descifrar y configurar luego los instrumentos necesarios para abordar los cambios debidos a la pandemia por COVID-19. Por tanto, además de establecer nuevos dispositivos de control en las nuevas modalidades del trabajo, se deben instituir prácticas novedosas para la reivindicación de los derechos tradicionales y emergentes de los trabajadores, lo que supone promover nuevos escenarios y/o formas de diálogo social.
(p.477)

Esto conlleva a la motivación laboral que deben establecer las organizaciones, al respecto dicen, Monserrat y Delgado de Smith (2021):

La motivación en el trabajo y para el trabajo, en ocasión de la COVID-19, en Venezuela, está consustanciada con la comunicación simbólica, así como por el uso de las tecnologías de información. Lo interesante de esta situación es que a inicios del siglo XXI la comunicación icónica y los nuevos lenguajes eran una tendencia en desarrollo; con lo cual, la pandemia lo robustece. (p.476)

Del mismo modo, sobre este aspecto establecen igualmente los autores que existe una tendencia cada vez mayor a dar importancia a la comunicación simbólica y la comunicación con apoyo en tecnologías de información. Sólo debido a la existencia de símbolos más o menos fijos para las cosas, ideas, valores, pensamientos y sentimientos, es posible para el hombre vivir de algo más que de los recursos fisiológicos y psicológicos.

El desarrollo tecnológico y la globalización han cambiado las formas de trabajo en los últimos tiempos, desplazando así las maneras tradicionales de organizar y estructurar las actividades laborales y a las que se pudo sacar provecho durante el confinamiento por el covid-19. la “Pandemia y post

pandemia debido al COVID-19 puso de manifiesto la necesidad de tecnología en casi todos los ámbitos, no sólo en el de la salud, sino que fue necesario cambiar procesos y medios tanto de comunicación como incluso de producción” (Castillo Torres, Lezama León y Lezama León, 2016, p.26). En el mismo orden de ideas expone Rodríguez Riera y Cruces (2022):

En la historia el trabajo ha vivido procesos de transformación enormes. Desde la división técnica dividiendo el trabajo en tareas, la división social del trabajo dividiendo el trabajo en concepción y ejecución (Taylor) y la mecanización con las cadenas de montaje (Fordismo), pero ahora hay una nueva división del trabajo física, entre el espacio de la empresa la organización y el lugar donde están los trabajadores (teletrabajo). En época de pandemia se han acentuado dos modalidades de tipo de trabajos, aunque ya existían, antes de la crisis, pero tuvo una transformación: el teletrabajo y el trabajo en base a plataforma (repartidores, Uber, entre otros). (p.306).

El trabajo remoto y flexible es una realidad emergente e imparable en el contexto laboral del presente y futuro. Las nuevas formas de trabajo traen consigo una característica básica relevante que es la flexibilidad. “El teletrabajo es un nuevo proceso de trabajo que requiere calificaciones profesionales e intensifica el uso de las facultades físicas y mentales. Debe ser un trabajo flexible, corresponde adaptarse y responder rápidamente a las demandas”. (Rodríguez Riera y Cruces, 2022, p. 308,309).

Tendencias tecnológicas

En la actualidad, la tecnología avanza a pasos agigantados y está moldeando la manera en que las organizaciones públicas o privadas operan y se organizan. Nuevas herramientas de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) como: big data, Inteligencia Artificial (IA), la nube y el

internet de las cosas, que dan paso a nuevas formas de trabajo como el teletrabajo, trabajo de forma remota y colaboración virtual, entre otras, están generando una revolución en la forma en que se lleva a cabo el trabajo en las organizaciones. “La tendencia de toda organización con la crisis de la modernidad es desarrollar estrategias y componentes de interrelación entre los actores sociales a objeto de asegurar una sinergia organizacional direccionada con altos niveles de rendimiento, y con equipos de alto desempeño”. (Delgado de Smith, 2001, p. 96).

Ciertamente la tecnología está cambiando la forma en que se trabaja, y cómo las personas que están en cargos de alto nivel deben enfocar sus estrategias gerenciales en la búsqueda de conseguir mejores resultados, mayor eficiencia y mejores costos, en estos tiempos se vislumbra el internet como una herramienta que está permitiendo una mayor flexibilidad y conectividad de las personas y como están accediendo a la información, servicios y productos; las organizaciones deben acoplarse y adaptarse a dichas tendencias.

La introducción de nuevas herramientas tecnológicas exige a las organizaciones a dar pasos hacia la transformación de los sistemas existente de trabajo e incorporar estrategias adaptativas al entorno global actual, ya que dichas tecnologías se posicionan en la economía del conocimiento, es decir, se deben configurar como infraestructura básica dentro de las organizaciones actuales. Chiavenato (2001) afirma que, “administrar y ejecutar las tareas como se hizo siempre, no proporcionará los resultados adecuados, pues todo ha cambiado, incluida la administración”. (p. 6).

El concepto de nuevas formas de organización permite crear un ambiente propicio para la innovación, para esto, los entes tanto públicos como privado deben desvincularse de las estructuras rígidas propiciando un quiebre de los principios clásicos de la organización tales como formalización, centralización y estandarización de sus procesos para la toma de decisiones efectiva a largo plazo. La innovación aboga por herramientas tecnológicas que promueven roles dinámicos que se acoplan y

adaptan continuamente, en función de las necesidades y los desafíos diarios propias del siglo XXI, y la necesidad de la inmediatas de la información. En este mismo sentido, Rivas Tovar (2002) concuerda que “las nuevas tecnologías favorecen configuraciones orgánicas mutables y versátiles que dan respuesta a oportunidades de negocio, donde su estructura se incubaba, se reconfigura o de plano desaparece dando paso a organismos más complejos” (p. 44).

En estos nuevos modelos o formas de trabajo que se vienen configurando, pareciese se apuntan hacia la búsqueda de una relación laboral más flexibilidad permite una reorganización frecuente de los roles dentro de las organizaciones, optimizando así las oportunidades de aprendizaje y la solución efectiva de desafíos tales como se evidencio con la pandemia del COVID-19, que estremeció al sector salud y sacudió a todas las organizaciones a nivel mundial; siendo una alternativa factible y viable la tecnología para llevar a cabo sus procesos de producción. Rodríguez Riera y Cruces (2022), exponen:

En la oficina es móvil, hay un cambio físico y gracias a las tecnologías y comunicaciones se puede instaurar en cualquier sitio, siendo una oficina virtual que recurre a la nube, en la cual trabajadores y empresarios se comunican a través de la nube. El teletrabajo producto de la pandemia, se ha impuesto en muchas actividades. Va a crecer y adoptará nuevas formas, ya que ofrece ventajas y desventajas, tanto para los trabajadores como para los empleadores. (P. 307).

En el mismo sentido, el teletrabajo, la videoconferencia, la nube, salvaron a miles de empresa que fueron capaces de adaptarse o reinvertirse, dando paso a la innovación y transformación del trabajo. A diferencia de las estructuras jerárquicas, donde los roles de los empleados son estáticos y limitados por descripciones de trabajo predeterminadas, en contra posición, los modelos ágiles tienden a promover una mayor horizontalidad mediante equipos multifuncionales con menos capas jerárquicas. El modelo de trabajo flexible ha dejado de ser una tendencia pasajera adoptada por las organizaciones

para mantener en activo sus operaciones ante situaciones de crisis. Por ende, la inversión y el uso de la tecnología requerirían de cambios en la organización para su implantación efectiva, López Sánchez (2004) señala:

El impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad de una empresa depende de la estructura organizativa de dicha empresa. En este sentido, cuanto más flexible es la organización de una empresa mayor será el impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad. Este fenómeno explica el hecho de que cuanto menor tamaño tenga una empresa, mayor será la flexibilidad de su estructura organizativa y por tanto mayor será el impacto de las Tecnologías de la Información sobre la productividad (p. 89)

Sin embargo, no basta con incrementar la utilización o la inversión en TIC para aumentar la productividad, sino que además es necesario realizar un rediseño de los procesos de negocio para adaptarse a la tecnología empleada. Para aprovechar al máximo este nuevo paradigma, la capacitación de los trabajadores se convierte en un elemento crucial. Brindarles las habilidades y el conocimiento necesarios para manejar las herramientas digitales y adaptarse a los entornos de trabajo remoto es esencial para potenciar su productividad y bienestar.

Invertir en la capacitación del talento humano no solo optimiza el rendimiento individual, sino que también fortalece la cultura organizacional, fomentando la colaboración, la innovación y la capacidad de respuesta ante cambios rápidos y vertiginosos que envuelve a las organizaciones hoy en día. Al respecto Torrent-Sellens, y Ficapal-Cusí (2011) evidencian lo siguiente:

Cómo la vinculación entre la innovación en el puesto de trabajo y la productividad de la empresa se vuelve más evidente a medida que el sistema de relaciones laborales

evoluciona hacia el establecimiento de prácticas conjuntas en la toma de decisiones y la resolución de problemas entre empresarios y trabajadores. (p. 96).

Categorícamente, las TIC, el teletrabajo y la capacitación conforman una trilogía fundamental para el éxito organizacional en la era digital. Las empresas que abracen este enfoque posiblemente estarán mejor posicionadas para navegar los desafíos del presente y prosperar en el futuro. Sin embargo, para el continente sur americano enfrenta una brecha digital que dificulta la implementación e incorporación de dichas herramientas en el campo laboral. En este sentido, Castillo *et al* (2016), deja en evidencia que:

La Generación de patentes como un indicador de la innovación y producción tecnológica ha sido preocupante, ya que se reporta una desaceleración en la producción de Investigación y Desarrollo (I+D) en las tendencias mundiales, en aparente respuesta a la incertidumbre por la lenta recuperación económica tras la pandemia de COVID-19, las altas tasas de interés y los conflictos geopolíticos entre otras causas. Al respecto del panorama mundial según el reporte del índice global de innovación (GII) 2022 emitido por la Organización Mundial de la Propiedad Intelectual (WIPO) la tendencia de innovación se encuentra en mínimos históricos, los tres primeros lugares de este índice corresponden a: Suiza, Suecia y USA, mientras que en Latinoamérica los primeros lugares de la región fueron: Chile, Brasil y México, sin embargo, estos países se colocaron en los lugares 50, 54 y 58 de la clasificación mundial respectivamente, lo que deja de manifiesto las brechas que aún existen frente a las economías más desarrollada. (p. 26).

Los indicadores de la Sociedad de la Información hacen visible una brecha digital que necesariamente hay que reducir, Venezuela no escapa de dicha realidad, donde la inversión nacional

en materia de tecnología se encuentra rezagada y anudado a esto no existen políticas o leyes para abordar y regular cambios estructurales referente a la norma que rige las relaciones laborales en el país y, comparado con otros países de la región no se ha conseguido avances significativos que estimulen a la organizaciones a desarrollar o implementar plenamente la bondades que nos ofrece las Innovaciones Tecnológica.

No obstante, los trabajadores deben asimilar los cambios estructurales, en virtud de que el trabajo se hará cada vez más novedoso y es posible que las oportunidades se configuren en un mercado laboral donde la ubicuidad producto de las tecnologías podría estimular salarios globales, con lo que las condiciones de muchos trabajadores venezolanos pudieran cambiar de manera significativa. Montserrat y Delgado de Smith, 2021, (p. 474).

A manera de reflexión, lo mencionado con anterioridad implica que las organizaciones deben ser más consciente del impacto que pueden tener la TIC en la productividad laboral, y entender que las necesidades globales de los mercados (nacional e internacional), cada vez ameritan una infraestructura tecnológica, y nuevas formas de trabajos, por ende, los cambios que se requieran deben ser sistemáticos, estableciendo escenarios donde estén integrados sus objetivos, y entendiendo que estos pueden sufrir cambios producto de la complejidad del entorno. Los niveles de gerencia estratégicas deberían de considerar e integrar en sus esquemas de trabajo herramientas tecnológicas para tomas de decisiones mas efectivas.

La toma de decisiones basadas en datos en tiempo real

Precisemos, ante todo que, una vez recorrido los segmentos: Antecedentes que dieron origen a un enfoque transformador del sistema de trabajo tradicional, y tendencias tecnológicas, vinculación de

las distintas herramientas tecnológicas y su aplicabilidad para desafiar los modelos tradicionales, llegamos al tercer segmento, toma de decisiones basadas en tiempo real, un punto que nos invita a reflexionar sobre este proceso a partir del mundo en el que vivimos donde los cambios ocurren constantemente, y cada vez a mayor velocidad, pues es innegable que los avances tecnológicos, las transformaciones organizacionales, los complejos escenarios económicos, la gestión del recurso humano, y la toma de decisiones, en pleno Siglo XXI, constituyen grandes desafíos o retos para el contexto organizacional.

En lo esencial, cuando nos referimos a la toma de decisiones, hablamos de un proceso que resulta natural en nuestra vida cotidiana. En otras palabras, como refiere Peñaloza Palomeque (2010), “La toma de decisiones es una situación que está presente en nuestras vidas desde que despertamos hasta que nos acostamos, solamente al despertar debemos elegir entre levantarnos o no, cuando nos levantamos elegimos si nos ponemos o no zapatos para caminar dentro el dormitorio y así sucesivamente, nuestra vida está llena de elecciones, unas más difíciles que otras, con más o menos implicancia, pero al final siempre estamos decidiendo” (p. 227).

Del mismo modo, el proceso de toma de decisiones constituye en la vida laboral, una tarea gerencial diaria. Dicho esto, en el sentido significativo de lo antes mencionado, como refieren Garza Ríos, González Sánchez, y Salinas Gómez (2007), “La supervivencia de las empresas actuales depende cada vez más de las decisiones que se toman, de su calidad (desde el punto de vista de la información que se utiliza)” (p. 29). De tal manera que, las organizaciones se encuentran en esta historia de la humanidad, frente a un problema, frente a un reto, pero también ante una gran oportunidad. En todo caso, pese a que las palabras “problema” y “oportunidad” puedan tener, para nosotros, connotaciones

tan diferentes que resulta difícil el que podamos emplearlas en una misma situación; es innegable que, aunque los individuos como las organizaciones pueden prosperar o fracasar como resultado de las decisiones que toman, todo este proceso de cambios vertiginosos, puede representar para las organizaciones una gran oportunidad para su crecimiento, dado el contexto actual que las arroja. En definitiva, no les queda otro camino que adaptarse a un futuro innovador.

Siendo las cosas así, es pertinente puntualizar que quien toma las decisiones en las organizaciones representa entonces una figura importante, no solo, por su gran capacidad de gestión, sino también, porque es responsable del desarrollo de la organización, y del cumplimiento de sus objetivos. Por consiguiente, es evidente su grado de influencia sobre el grupo que dirige o coordina. Del Canto y Mercado (2016) “Estas, tienen una gran responsabilidad, por lo que deben establecer procesos estratégicos que le permitan a los gerentes monitorear los cambios del entorno, redefinir el negocio, los elementos del direccionamiento”. (p. 87).

Ahora bien, ¿qué es una decisión? La palabra decisión viene del latín *decisio*, y significa “opción escogida, ante todas las posibilidades”. En este sentido, se comprende que el proceso de toma de decisiones muchas veces pasa por una fase de prueba y error. Inclusive, en otros casos, estas decisiones se basan en la experiencia y en el dominio que se tenga sobre un campo específico. No obstante, en el mundo digital del día de hoy, no podemos negar la necesidad que tienen las organizaciones de implementar en la toma de sus decisiones la recopilación, análisis y utilización de datos, en tiempo real, si desean que éstas sean certeras, con resultados favorables, lo que permitirá mejorar su capacidad de respuesta para lograr un impacto mayor en la organización.

En la actualidad muchas organizaciones, se han comprometido con estos desafíos, lo que ha conllevado a que en la toma de sus decisiones se utilicen hechos y métricas relevantes en lugar de la capacidad de intuición de sus gerentes o niveles superiores. Es por ello que, Prada Madrid (2008), sostiene que “En el contexto de la actual sociedad el ser competitivos y el aprovechar los recursos adecuadamente para generar valor no es solo una consigna de la nueva gerencia, este reto administrativo cada vez tiende más a ser el parámetro fundamental que determina la existencia o extinción de las unidades de negocio” (p. 183). Por lo tanto, es evidente que los datos, la información y el conocimiento, constituyen en la actualidad los pilares fundamentales para la toma de decisiones, diversas organizaciones ya han comenzado a aprovechar de manera eficaz el valor de sus datos.

En relación con estas implicaciones, algunas organizaciones como Lufthansa Group (grupo de aviación global), Providence St. Joseph Health, (red de 51 hospitales), Charles Schwab Corporation (empresa de servicios financieros), Google (compañía estadounidense), y Netflix (empresa de entretenimiento y una plataforma de streaming estadounidense) han adoptado, en la actualidad, estas tecnologías disruptivas, lo que les ha permitido diferenciarse de la competencia, obteniendo ventajas competitivas significativas.

Por otra parte, Baque Sánchez, Moran Chilán, y Álvarez Vásquez (2020), exponen: “La gestión de la información es un elemento que fomenta el desarrollo de nuevas capacidades y oportunidades para el personal en las organizaciones” (p. 183). En este mismo sentido, es pertinente señalar que el acceso a las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) ha pasado a ser una inversión prioritaria para las organizaciones modernas, esto a los fines de obtener información confiable y

oportuna que les permita establecer un direccionamiento adecuado con el contexto innovador y competitivo que les rodea.

Basándonos en estas premisas, la toma de decisiones fundamentada en datos permite entonces utilizar información proveniente de hechos verídicos, que han sido previamente comprobados, a partir de lo cual, la organización puede establecer las acciones estratégicas a futuro, las cuales deben estar alineadas con su misión, visión y objetivos. Como resultado de la implementación de esta “nueva” cultura, la organización consigue beneficiarse mediante la generación de reportes e informes verídicos y en tiempo real. Del mismo modo, se minimizan los riesgos, por cuanto las decisiones vienen dadas en condiciones de certeza, pues tal como las define Peñaloza Palomeque (2010), “Son aquellas que se toman cuando se dispone de información clara, exacta y completa sobre el tema, lo que hace que la alternativa elegida sea segura y con muy poco riesgo” (p. 228).

Precisemos pues, que el futuro del trabajo se encuentra supeditado entonces a una era de disrupción tecnológica, donde las TIC como Inteligencia Artificial (IA), Big Data, mundos virtuales compartidos, entre otras tantas; donde la toma de decisiones basadas en datos disponibles resulta de vital importancia pues permite calcular los riesgos y los beneficios de una decisión, de ahí que, la ciencia de datos tiene, en la actualidad, efectos de gran alcance en nuestra toma de decisiones diaria.

Visto de esta forma, teniendo presente la complejidad, y los desafíos del mundo en el que vivimos, “las organizaciones tienen la obligación de ser lo suficientemente flexibles para transformar toda la estructura de negocios, y así responder a cambios estratégicos y retos del mercado” (González *et al*, 2019, p. 243). En consecuencia, como describe Doménech, (2018), “El progreso económico y el

bienestar social dependen a largo plazo del progreso técnico. La transformación tecnológica y digital es una oportunidad en la historia de la humanidad, pero también un reto”. (p. 2).

En la perspectiva que aquí adoptamos, la afirmación anterior, nos conduce a expresar que, aunque el miedo a lo desconocido puede estar siempre presente, no podemos negar que la incertidumbre y el cambio de mentalidad son, sin duda, la clave del éxito. Por último, no podemos olvidar que, como mencionan Fincowsky y Benjamín (2011), “El proceso de toma de decisiones debe intentar minimizar los problemas y focalizar las soluciones de manera versátil” (p. 120).

Conclusiones Alcanzadas

En la actualidad, el manejo asertivo sobre las dinámicas cambiantes es una característica fundamental que deben poseer las organizaciones, especialmente en el ámbito tecnológico. Para las empresas, esto implica adoptar la evolución como un proceso constante para ajustarse a las disrupciones tecnológicas. Es esencial dedicar recursos a la actualización de sus sistemas tecnológicos, al mismo tiempo que se promueve la capacitación y el crecimiento del personal, para que los avances tecnológicos potencien las capacidades humanas.

La toma de decisiones es, en esencia, un proceso mediante el cual se realiza una elección entre varias alternativas o formas de resolver diferentes situaciones de la vida. Las organizaciones se encuentran interconectadas y dependen de la tecnología gran medida, el rol que cumplen un directivo o gerente en la toma de decisiones, determina si podrán alcanzar mejores resultados empleando herramientas tecnológicas, sin dejar a un lado el factor humano.

La esencia de la toma de decisiones radica en la importancia de disponer de un conjunto de conocimientos necesarios para elegir la mejor alternativa. Sin embargo, en la actualidad, con los cambios tecnológicos tan vertiginosos que se están dando, la importancia de los datos cobra más sentido en aras de garantizar el éxito de las estrategias organizacionales.

Referencias bibliográficas

Baque Sánchez, E. R., Morán Chilán, J. H., y Álvarez Vásquez, C. A. (2020). Gestión de la información para la toma de decisiones de pequeños y medianos negocios en Jipijapa, Manabí, Ecuador. *Avances*, 22(2), 183-193 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=637869116002>

Castillo Torres, A., Lezama León, M., Lezama León, E., (2016). Evolución del liderazgo y la innovación tecnológica: análisis bibliométrico. *Revista Ingeniería Industrial Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8 (31), 25-38 <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/vol8-n31/art03.pdf>

Chiavenato, I. (2001). *Administración, teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill, México.

Del Canto, E., Mercado J. D., (2016), *Disrupción tecnológica: innovación, metaverso, inteligencia artificial*. *Revista Ingeniería Industrial. Actualidad y Nuevas Tendencias*, 8 (31), 85-95. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/ingenieria/revista/Inge-Industrial/vol8-n31/art07.pdf>

Delgado de Smith, Y. (2001). *El trabajo: pasado y presente*. *Revista Faces*, 12, p. 89-98.
https://www.researchgate.net/publication/241181244_El_TRABAJO_PASADO_Y_PRESENTE

Doménech, R. (2018). *El Impacto del Cambio Tecnológico y el Futuro del Empleo*. [Diapositivas de PowerPoint]. Instituto de Estudios Fiscales https://www.bbvaesearch.com/wp-content/uploads/2018/02/El_empleo_del_Futuro-IEF-

26feb2018.pdf

Fincowsky, F., y Benjamín, E. (2011). Toma de decisiones empresariales. Reseña de “Comportamiento organizacional, enfoque para América Latina”. Contabilidad y Negocios, 6(11), 113-120 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=281622820010>

Garza Ríos, R., González Sánchez, C. y Salinas Gómez, E. (2007). Toma de Decisiones Empresariales: Un Enfoque Multicriterio Multiexperto. Revista Ingeniería Industrial, 28(1), 29-36 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=360433562007>

González, J., Salazar, F., Ortiz, R. y Verdugo, D., (2019). Gerencia estratégica: herramienta para la toma de decisiones en las organizaciones. Telos, 21(1), 242-267 <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99357718032>

López-Sánchez, J. I. (2004). ¿Pueden las tecnologías de la información mejorar la productividad? Universia Business Review (1) 82-95.
<https://www.redalyc.org/pdf/433/43300108.pdf>

Montserrat J. y Delgado de Smith Y. (2021). Motivación y trabajo en el contexto post covid-19. Caso venezolano. Arje. 15(29) 463-479. <http://arje.bc.uc.edu.ve/arje29/arje29.pdf>

Peñaloza Palomeque, M. (2010). Teoría de las Decisiones. Perspectivas, 25, 227-240
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425942454012>

Prada Madrid, E. (2008). Los insumos invisibles de decisión: datos, información y conocimiento. Anales de Documentación, 11, 183-196
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=63501110>

Prieto, M., Travieso, M.M y Vega Ruíz, M.L., (2018). El futuro del trabajo: ¿amanecer u ocaso? Revista Trabajo, 10 (15), 11-35.


<http://relats.org/documentos/FTGeneral.RevistaTrabajoM%C3%A9xico2018.pdf#page=7>


Rivas Tovar, L. A., (2002). Nuevas formas de organización. Estudios Gerenciales, (82), 13-45.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21208201>

Rodríguez Riera F. y Cruces M.E. (2022). Venezuela y el trabajo en tiempos de pandemia y postpandemia, una realidad que llegó para quedarse. Revista Faces. 4 (2) 301-317.
<https://doi.org/10.54139/revfaces.v4i2.340>

Torrent-Sellens, J., Ficapal-Cusí, P., (2011). TIC, cualificación, organización y productividad del trabajo: un análisis empírico sobre las nuevas fuentes de la eficiencia empresarial en Cataluña. Investigaciones Regionales. 20, 93-115
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28920705005>

GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: PAPEL DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL ÉXITO EMPRESARIAL

Florely Mayerling Rivas Meneses 
florelly0904@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Daniela Betzabeth García Blau 
danielabetzabeth20@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Raúl Antonio Ramírez Benítez 
danielabetzabeth20@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Glevys Oriana Rojas Rodríguez 
orirojasrodriguez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela


RESUMEN


En el presente trabajo de investigación realizado en Venezuela se aborda el área de la gestión de recursos humanos que guarda relación con el clima organizacional de las empresas. La centralidad es develar la importancia del clima laboral en el éxito institucional. La investigación es una revisión documental, de la cual se extrajeron los principales rasgos y planteamientos de esta temática. El documento consta: Primero, aspectos históricos de la gestión recursos humanos. Segundo, gestión de recursos humanos. Tercero, clima organizacional. Por último, impacto del clima organizacional en la productividad.

Palabras clave: Gestión de recursos humanos, clima organizacional, empresas.

Recibido: 23/07/2024 Aceptado: 01/09/2024

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: ROLE OF ORGANIZATIONAL CLIMATE IN BUSINESS SUCCES

Florely Mayerling Rivas Meneses 
florelly0904@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Daniela Betzabeth García Blau 
danielabetzabeth20@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Raúl Antonio Ramírez Benítez 
danielabetzabeth20@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

Glevys Oriana Rojas Rodríguez 
orirojasrodriguez@gmail.com
Universidad Arturo Michelena. San Diego, Venezuela

SUMMARY

In this research work carried out in Venezuela, the area of human resources management that is related to the organizational climate of companies is addressed. The centrality is to reveal the importance of the work environment in institutional success. The research is a documentary review, from which the main features and approaches of this topic were extracted. The document consists: First, historical aspects of human resources management. Second, human resources management. Third, Organizational climate. Some theoretical references. Finally, impact of organizational climate on productivity.

Keywords: Human resource management, organizational climate, companies.

Received: 23/07/2024 Accepted: 01/09/2024

Introducción

Las personas pasan buena parte de su vida trabajando en organizaciones, las cuales dependen de ellas para funcionar y alcanzar el éxito. Por una parte, el trabajo requiere los esfuerzos y ocupa una buena cantidad del tiempo de las vidas de las personas, quienes dependen de aquél para su subsistencia y éxito personal.

De este modo, las personas constituyen el activo más importante de las organizaciones. El contexto de la administración de recursos humanos lo representan la estrecha interdependencia de las organizaciones y las personas. Tanto las organizaciones como las personas varían enormemente. La relación entre ambas, que antes se consideró conflictiva, hoy se basa en una solución del tipo ganar-ganar. Cada una de las partes tiene sus objetivos: objetivos de la organización y objetivos de los individuos. La administración de recursos humanos depende de la mentalidad que predomine en la organización.

Por consiguiente, en la era del conocimiento las organizaciones deben tener la agilidad, la movilidad, la innovación y el cambio que se necesitan para enfrentar las nuevas amenazas y oportunidades de un ambiente de intenso cambio y turbulencia. Los procesos organizacionales (los aspectos dinámicos) se vuelven más importantes que los órganos (los aspectos estáticos) que entrelazan a la organización.

Las organizaciones como configuración básica de la sociedad se remontan a los orígenes de nuestra civilización y, en consecuencia, resulta imposible señalar el origen de las primeras técnicas de gestión de recursos humanos. Téngase presente que la existencia de este campo de estudio es una condición básica para el desarrollo de la humanidad. Ninguna civilización puede prescindir de los procesos de división del trabajo y posterior especialización en determinadas labores, sin renunciar al progreso. Por

tanto, estamos ante un campo de estudio que, sin ser tratado de forma científica hasta hace relativamente poco tiempo, ha sido, es y será factor clave para el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad en general.

A menudo se escucha y se lee que nos encontramos en procesos de cambios continuos; que las personas deben hacerse flexibles y fluir con el devenir; las organizaciones, en general, se encuentran demandadas desde adentro y desde afuera por cambios efectuados en el entorno o por necesidades de cambio. Cuando se hace referencia al cambio, se piensa inmediatamente en “dejar de ser esto para ser aquello”. (Pérez de Maldonado, Maldonado Pérez y Bustamante Uzcátegui, 2006, p. 233).

Una gerencia exitosa significa que sus trabajadores están identificados con las políticas, procedimientos, normas y visión de la empresa en donde presta sus servicios, por lo tanto, debe avalar constantemente un buen comportamiento organizacional, manifestado en un clima de logros, armonía, productividad y rendimiento.

Aspectos históricos de la gestión recursos humanos

La historia ha planteado retos importantes a la gestión de los recursos humanos en las relaciones de trabajo, los cuales ha debido superar para ir adaptándose a las necesidades y expectativas de los actores que componen el sistema y a las modalidades que ha venido asumiendo el modelo productivo capitalista. Los actores, como parte integrante y viviente del sistema, padecen las ventajas y desventajas de tales negociaciones, pues ante el neoliberalismo imperante en nuestros tiempos, el capital siempre ejerce su predominio al momento de determinar las condiciones en las cuales los trabajadores se incorporan en el sistema, pues se entiende que el capital es la base de la producción y por tanto del trabajo. (Aranguren A., 2006, p.114).

El concepto moderno de recursos humanos surge en la década de 1920, como una reacción al enfoque de eficiencia de Taylor. Los psicólogos y expertos en empleo iniciaron el movimiento de recursos humanos, que comenzó a ver a los trabajadores en términos de su psicología y adecuación a la organización, más que como partes intercambiables. Este movimiento creció a lo largo del siglo XX, poniendo cada día mayor énfasis en cómo el liderazgo, la cohesión y la lealtad jugaban un papel importante en el éxito de la organización. (Acosta, 2008, p. 82).

Haciendo un análisis de las referencias anteriores podemos acentuar que la Gestión de los Recursos Humanos supone tener hoy dos dimensiones; por un lado, la manera creciente manifestada en las ciencias bien sea las naturales y/o sociales, y por otro lado, los conjuntos sociales o físicos, en ambas dimensiones se reconocen una serie de coincidencias estructurales y conceptuales, que hacen pensar en la posibilidad de acceder a los factores que determinan la evolución y el estudio de los recursos humanos a través de una forma organizada de pensamiento y de acción, que permite a las personas que llevan la Gestión de los Recursos Humanos a incidir sobre una gran cantidad de factores que determinan e influyen en el comportamiento individual y social de las personas en las organizaciones. (Camejo y Cejas, 2009, p. 4-5)

En esta perspectiva resulta claro acentuar que las organizaciones en épocas transitadas concibieron a los recursos humanos como un factor que solo ejecutaba su actividad de trabajo con el único propósito de lograr solo estímulos económicos y rentables, esta concepción dejaba ver, que las personas y las organizaciones, vivan separadas rígidamente, con cerradas fronteras y trincheras abiertas, provocándose así un amplio resquebrajamiento entre los objetivos organizacionales e individuales. Bajo este argumento y motivado al crecimiento y complejidad de las tareas organizacionales, así como de la producción de bienes y servicios para la satisfacción de necesidades humanas, se hizo inevitable

desarrollar una actividad administrativa que disminuyera el conflicto entre los objetivos organizacionales e individuales obteniendo así una relación estrecha que traslade a la sinergia de los esfuerzos organizacionales y esfuerzos individuales para el trabajo conjunto. (Camejo y Cejas, 2009, p.5)

El enfoque actual de gestión humana asume el diseño de un sistema integrado de actividades relacionadas con la organización laboral en su interacción con las personas que asegure la utilización eficaz y eficiente del talento humano para alcanzar los objetivos estratégicos organizacionales. De lo anterior, se destacan actividades clave como el inventario de personal, el reclutamiento y selección, la evaluación del desempeño, los planes de comunicación, los planes de formación y de carrera, los estudios de clima y motivación, la organización del trabajo, la ergonomía, el análisis de las condiciones de trabajo, seguridad y salud, la planificación de recursos humanos y optimización de plantillas, los sistemas de compensación, la estimulación psicosocial y la auditoría. (Macías Gelabert y Aguilera Martínez, 2012, p. 136).

Gestión de recursos humanos

Son muchas las definiciones que han emitido diferentes autores al respecto y en el presente artículo anunciaremos algunas:

Gestión de Recursos Humanos significa planificar a los empleados idóneos con las cualificaciones idóneas en el momento justo y en el lugar adecuado. La gestión de recursos humanos, como el principal activo de las organizaciones, puede definirse como una inversión en las personas para obtener la máxima productividad individual y organizacional. (Acosta, 2008, p. 83).

La gestión de Recursos Humanos estratégicamente se considera como una de las áreas fundamentales para el fortalecimiento de la competitividad organizacional. Ya que la base primordial de sus objetivos es el trabajador, por lo tanto, si queremos posicionarnos como una de las mejores empresas a nivel de mercado, es necesario que Recursos Humanos ejerza aquella estrategia basada en el mejoramiento de actitud, comunicación, beneficios, motivación, compromiso u otras, a cada cliente interno de la organización. (Canales Barahona, 2009, p.27).

La gestión de recursos humanos aborda las políticas y las prácticas empresariales que consideran la utilización y la gestión de los trabajadores como un recurso de la actividad en el contexto de la estrategia general de la empresa encaminada a mejorar la productividad y la competitividad. (Acosta, 2008, p. 82-83).

En términos sencillos, se puede definir la gestión de recursos humanos, como aquella que limita los procesos por los cuales las empresas o instituciones organizan, planifican y administran las tareas y activos relacionados con las personas que conforman la organización, y así cumplir con los objetivos de la empresa. Para que exista una adecuada gestión de recursos humanos es importante que la misma se realice apegada a los valores éticos.

Clima organizacional. Algunos referentes teóricos

El interés por el clima organizacional se puede señalar que inicia desde que se despierta la importancia de mostrar la relevancia del ser humano en las organizaciones, es decir, con el enfoque humanista, el cual promueve una revolución conceptual en la teoría administrativa: si antes el énfasis se hacía en la tarea por parte de la administración científica y en la estructura organizacional por parte de la teoría clásica de la administración ahora se ve en las personas que trabajan o participan en las organizaciones

en el enfoque humanista, la preocupación por la máquina y el método de trabajo por la organización formal y los principios de administración aplicables a los aspectos organizacionales se da la prioridad a la preocupación por el hombre y su grupo social de los aspectos técnicos y formales se pasan a los aspectos psicológicos y sociológicos. (Esquivel Hernández, Martínez Prats y Silva Hernández, 2020, p. 68-69).

El enfoque humanístico aparece con la teoría de la relación humana en los Estados Unidos, a partir de la década de los años treinta. Su nacimiento fue posible gracias al desarrollo de las ciencias sociales. El clima organizacional depende directamente de la cultura de cada empresa, es decir la personalidad que posee cada compañía, la influencia del ambiente sobre la motivación de los miembros de la organización y a su vez influye en la conducta de los mismos. (Rodríguez, 2016, p. 6).

Es importante destacar que para el desarrollo de la organización y de los procesos de mejora continua, se debe considerar al capital humano, que de acuerdo a sus aptitudes y actitudes, permiten establecer las condiciones para la organización, lo cual necesita programaciones en el cumplimiento de los objetivos, de ahí la importancia de generar un clima organizacional sano; de otra manera, si el clima organizacional es negativo generará situaciones psicosociales negativas tales como: Ansiedad, miedo, angustia, estrés, incertidumbre; este cúmulo de sentimientos son detonantes de problemas de comunicación al interior de la organización, así como un bajo rendimiento y conflictos laborales. (Castañeda Hernández, Navarro Celis y Moreno Velazco, 2023, p.228).

Hablar de clima organizacional es hacer referencia a las condiciones físicas y mentales que influyen en la forma en que la gente se siente en su trabajo y por tanto determina el grado de satisfacción que una persona puede experimentar en dicho ambiente. El clima organizacional se vuelve un esquema compartido de creencias y estructuras sistémicas de control, los cuales, al interactuar, establecen la

función del comportamiento de los individuos, así como, la interacción a partir de su contexto y su relación con el liderazgo, la comunicación, las relaciones interpersonales, el sentido de pertenencia, así como la participación, que influyen en el grado de satisfacción que percibe el empleado dentro de la organización. (Castañeda Hernández, Navarro Celis y Moreno Velazco, 2023, p.228).

El individuo aparece entonces como inmerso dentro de un clima determinado por la naturaleza particular de la organización. Así, la predicción del comportamiento individual basada estrictamente en las características personales es insuficiente y lleva muchas veces a concluir que el comportamiento depende en parte de la situación lo cual ratifica que la forma de comportarse en un individuo en el trabajo no depende solamente de sus características personales sino en la forma que este percibe su clima de trabajo y los componentes de su organización. (Esquivel Hernández, Martínez Prats y Silva Hernández, 2020, p. 71).

El clima organizacional nace de la idea de que el hombre vive en ambientes complejos y dinámicos, puesto que las organizaciones están compuestas de personas, grupos y colectividades que generan comportamientos diversos y que afectan ese ambiente. (García Solarte, 2009, p. 45). Y resulta ser un enfoque y una herramienta administrativa importante en la toma de decisiones de los directivos, que les permite proyectar un incremento en la productividad, conducir la gestión de los cambios necesarios en la organización para el mejoramiento continuo ya que en ello recae la supervivencia de las organizaciones. (Segredo Pérez, 2013, p. 389).

Un elemento significativo en la definición del clima organizacional está dado por el conjunto de percepciones, influidas por factores internos y externos, de los miembros de la organización en cuanto a cómo se desempeñan las acciones dentro del sistema organizado para dar respuesta a los objetivos planteados para la institución. Los factores y las estructuras del sistema organizacional dan lugar a un

determinado clima, en función a las percepciones de los miembros, este clima resultante induce determinados comportamientos en las personas y estos comportamientos inciden en el funcionamiento de la organización, y por ende, en el clima, por lo que actúan en forma sistémica. (Segredo Pérez, 2013, p. 388).

Toda organización tiene propiedades o características que poseen otras organizaciones, sin embargo, cada una de ellas tiene una serie exclusiva de esas características y propiedades. El ambiente interno en que se encuentra la organización lo forman las personas que la integran, y esto es considerado como el clima organizacional. (Sandoval-Caraveo, 2004, p. 83).

Además, el liderazgo es uno de los pilares importantes de la organización, así como también lo es la comunicación, la asertividad que se tiene al momento de girar instrucciones es esencial para el fortalecimiento del proceso comunicativo; tanto el emisor como el receptor deben percibir lo mismo, desarrollando entre los miembros de la organización una interacción dinámica, accesible para fortalecer los lazos de confianza; tener una comunicación asertiva, permite mejorar las habilidades sociales para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales. (Castañeda Hernández, Navarro Celis y Moreno Velazco, 2023, p.229).

Partiendo de estas premisas, el clima organizacional es un elemento fundamental para el desarrollo de una organización, elemento que no debe subestimarse y por ello debe ser evaluado, debido a que es un factor determinante que influye en la operatividad, productividad y economía de la organización.

Impacto del clima organizacional en la productividad

Como bien ya se ha expuesto anteriormente, el clima organizacional juega un papel importante en el desarrollo de las funciones de los empleados en la jornada laboral. Por lo que resulta, importante investigar que tanto puede influir de manera positiva o negativa en una organización.

Al hacer una evaluación exhaustiva sobre las teorías referentes a la gestión de recursos humanos en el ámbito del clima organizacional se puede evidenciar diferentes criterios de los autores en relación a este tema, que parten desde la motivación laboral hasta el impacto del clima organizacional.

La motivación laboral se valora como la noción de influjo bilateral, es decir, la coexistencia de factores intrínsecos y extrínsecos que determinan la disposición de los individuos en el trabajo. En este sentido, es fundamental establecer los aspectos que pudieran erigirse como óbices para que la motivación se catalice de manera positiva en el trabajo. (Montserrat y Delgado de Smith, 2021, p.470).

Por consiguiente un empleado motivado brindará a la empresa un mejor desempeño, desarrollará sentido de pertenencia, fidelidad a lo que hace, reflejando como consecuencia beneficios tanto para la empresa como para los empleados concluyendo que el comportamiento de un empleado en la organización, depende de los factores motivacionales que se apliquen a fin de satisfacer sus necesidades básicas como son las buenas relaciones laborales, la satisfacción laboral, clima laboral positivo y los resultados de la satisfacción laboral. (Peña Rivas y Villón Perrero, 2018, p.170).

Una vez planteada la definición de motivación laboral por estos autores, se puede indicar su gran impacto en el desarrollo del clima laboral, ya que la motivación que tenga el individuo se verá relacionada con el clima laboral en el cual desempeñe sus funciones, si el mismo está en un clima hostil su productividad y motivación estará por debajo de su proyección, mientras que un clima adecuado y ameno de la mano con una motivación considerable podrá cumplir con las metas establecidas con mayor facilidad. Cuando la motivación entre los participantes es elevada, el clima organizacional tiende a ser elevado y a proporcionar relaciones de satisfacción, ánimo, interés y colaboración entre los participantes. Sin embargo, cuando la motivación entre los miembros es baja, ya sea por frustración o por barreras para la satisfacción de las necesidades individuales, el clima organizacional tiende a bajar.

Al hablar de impacto sobre las empresas producto al clima organizacional, es importante mencionar que existe una gran vertiente que es la satisfacción laboral, que es importante diferenciarla para no confundir ambos conceptos ya que se relacionan una de la otra, la satisfacción laboral es importante en el estudio del comportamiento organizacional porque la mayoría de los trabajadores constituye un fin en sí misma o un medio hacia el objetivo de la satisfacción personal. Asimismo, la satisfacción y la insatisfacción laboral están asociadas con un gran número de indicadores organizacionales como la calidad del desempeño, bajas, rotación, rendimiento, etc. (Chiang, Martin y Núñez, 2010, p.153).

En líneas generales, se puede deducir que la satisfacción laboral influye directamente en el aspecto psicológico del individuo y esto conllevará acciones que influirán en el desempeño efectivo de las actividades del individuo. Es por ello, que es importante establecer la importancia de un clima laboral acorde a las necesidades de la empresa y del trabajador, debido a que será una de las garantías que beneficiará los altos niveles de productividad.

Surge un término importante Productividad, pero, ¿cómo un ambiente organizacional puede influir ferozmente en la economía de la empresa, atentando contra lo más importante de ella como lo es la productividad?, pues, muy fácil para entender el impacto de clima laboral es necesario comprender la correlación entre el clima laboral y la productividad, es esencial para implementar estrategias que fomenten un entorno de trabajo saludable. La productividad laboral es un mecanismo útil para alcanzar una mayor competitividad empresarial, que, ligado al modelo de educación, la formación de emprendedores, la cultura organizacional hace que haya un incremento de los niveles de servicio que influirá en la organización. (Prada, Rueda y Ocampo, 2020, p.60).

Para cualquier empresa bien sea del ramo público o privado, es importante que el gerente de cada área logre evidenciar y diagnosticar el clima laboral que tiene entre sus trabajadores, aplicar técnicas y

estrategias que ayuden y fomenten un buen clima laboral. Existen mecanismos que logran medir de forma exacta y concreta varios aspectos del clima organizacional, que permiten diagnosticar al empleador el área que deben abordar para mejorar.

La relevancia de un excelente clima organizacional para la productividad laboral, no es solo para que haya una buena gestión organizacional, sino para aumentar la eficiencia y eficacia por parte de cada uno de los trabajadores, formando esto un buen clima organizacional y aumentando la competitividad de la organización. (Ortiz Campillo et.al. 2019, p.188).

Ahora bien, una vez establecida la relevancia, definición del clima laboral y los factores que atentan contra la productividad, es propicio mencionar que existen mecanismos y técnicas que sirven para evaluar el clima organizacional, los instrumentos de clima organizacional son reconocidos como herramientas de trabajo para el accionar de los equipos de dirección en su gestión. La importancia de la información que aporta estos estudios radica en que proporciona insumos a los equipos de dirección para que, de forma coordinada, oportuna y planificada diseñen estrategias de cambios encaminadas a revertir la situación identificada y estimular el desarrollo en las organizaciones. (Segredo Perez, Perez Piñero, Lopez Puig, 2015, p.604-605).

Estos instrumentos conllevan una validación de suma importancia para las instituciones que consideran y reconocen la influencia de un buen clima laboral para su beneficio, es por ellos que a nivel internacional se constatan diferentes formas de estudiar el clima organizacional. En el mundo empresarial existen múltiples modelos planteados para medir el clima organizacional, todas estas propuestas tienen como fin, lograr el desarrollo de una investigación más efectiva para realizar recomendaciones pertinentes que puedan servir como un elemento referencial en cada institución. (Segredo Perez, Perez Piñero, Lopez Puig, 2015, p.605).

Es importante mencionar que no es solo aplicar el instrumento de validación, sino también evaluar los resultados que aportan información adecuada que pueden prevenir el quebranto del clima laboral.

Reflexiones finales

1.- La importancia histórica de la gestión de recursos humanos, ha conllevado al desarrollo de infinidad de estudios sobre el tema, lo que ha generado debates entre los autores con el pasar de los años, convirtiéndose en necesario el incluir el clima organizacional como un factor importante en las políticas institucionales, no debe ser un tema subestimado ni mucho menos olvidado por las corporaciones que deseen tener éxito en sus actividades.

2.- La gestión de recursos humanos cumple una función invaluable en el desarrollo de las actividades diarias de la organización es por ello, que deben instruir y fomentar entre los trabajadores la importancia de un buen clima laboral, basado en el respeto y la educación.

3.- El clima organizacional merece ser evaluado y fortalecido, ofreciendo capacitaciones, cursos, talleres, charlas, donde se explique el clima organizacional y su influencia en la productividad. Actividades que deben hacerse periódicamente.

4.- Es necesario aplicar instrumentos que permitan diagnosticar de forma inmediata aquellos factores que estén produciendo un impacto desfavorable para el desarrollo de la productividad de la empresa, factores que atenten contra la motivación y satisfacción laboral del individuo, y una vez tener establecido el diagnóstico tomar acciones eficaces que ayuden a subsanar y conllevar un buen clima laboral.

Referencias bibliográficas

Acosta, G. (2008). Gestión de Recursos Humanos en la Administración Tributaria Venezolana. Observatorio Laboral Revista Venezolana, 1(2), 79-100.

Aranguren A, W. (2006). Gestión de recursos humanos y globalización. *Visión Gerencial*, (2), 113-121.

Camejo, A. y Cejas, M. (2009) Responsabilidad Social: Factor Clave de la Gestión de los Recursos Humanos en las Organizaciones Del Siglo XXI. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 21 (1), 1-17.

Canales Barahona, L. (2009). Endomarketing y la Gestión de Recursos Humanos. *Revista Electrónica Gestión de las Personas y Tecnología*, 2(5), 24-32.

Castañeda Hernández, G, Navarro Celis, F, y Moreno Velazco, F. (2023). Validación de instrumento sobre percepción del clima organizacional en las Instituciones de Educación Superior. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 226-237.

Chiang Vega, M, Martín Rodrigo, M y Núñez Partido, A. (2010). Relación el clima organizacional y la satisfacción laboral. *Universidad Pontificia Comillas*.

Esquivel Hernández, J, Martínez Prats, G, y Silva Hernández, F. (2020). Clima organizacional. Aspectos básicos de su origen y definición. *Revista ciencias de la documentación*, 6(2), 66-77.

García Solarte, M. (2009). Clima organizacional y su diagnóstico: una aproximación conceptual. *Cuadernos de Administración*, 42, 43-61.

Macias Gelabert, C. y Aguilera Martínez, A. (2012). Contribución de la gestión de recursos humanos a la gestión del conocimiento. *Estudios Gerenciales*. 28(123), 133-148.

Montserrat, J. y Delgado de Smith, Y. (2021). Motivación y trabajo en el contexto post covid-19. Caso venezolano. *Revista Arjé*, 15 (29), 463-479.

Ortiz Campillo, L, Ortiz Ospino, L, Coronell Cuadrado, R y Orozco Acosta, E (2019), Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional, *Revista Latinoamericana de Hipertensión*, 14 (2), 188-194.

Peña Rivas, H y Villon Perero, S. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Revista Scientific*, 3 (7), 177-192.

Pérez de Maldonado, I, Maldonado Pérez, M y Bustamante Uzcátegui, S. (2006). Clima organizacional y gerencia: inductores del cambio organizacional. *Investigación y Postgrado*. 21(2), 231-248.

Prada, R, Rueda, M y Ocampo, P (2020), Clima de trabajo y su relación en la productividad de empresas de tecnología. *Revista espacios*, 41(45), 57-75.

Sandoval-Caraveo, M.C. (2004). Concepto y dimensiones del clima organizacional. *Hitos de Ciencias Económico Administrativas*, 4(27), 83-88.

Segredo Pérez, A. (2013). Clima organizacional en la gestión del cambio para el desarrollo de la organización. *Revista Cubana de Salud Pública*, 39(2), 385-393.

Segredo Perez, A, Perez Piñero, J, Lopez Puig, P. (2015). Construcción y validación de un instrumento para evaluar el clima organizacional en el ámbito de la salud pública. *Revista Cubana de Salud Pública*, 41(4), 603-619.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y EMPLEO: NUEVAS MODALIDADES DE INSERCIÓN LABORAL

Yenni Palacios de Pérez 
yennipalacios@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Isaac Pérez Yunis 
isaacperezyunis@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

José Gregorio Pérez Rodríguez 
joseyperez0111@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

RESUMEN

Este documento recoge ideas acerca de la transformación digital como fenómeno contemporáneo que tiene sus orígenes con la aparición de tecnologías digitales, inteligencia artificial, la robótica, Internet de las Cosas (IoT), big data, la biotecnología o la nanotecnología, todas ellas están cambiando las organizaciones y originando nuevos sectores, productos y servicios; así como cambios en las competencias, los perfiles, las condiciones laborales y las nuevas modalidades de inserción laboral. En el desarrollo se abordarán una serie de temas que ayudarán en la comprensión del estudio, tales como: transformación digital y empleo, nuevas modalidades de inserción laboral, digitalización vs uberización de dicho fenómeno, el interés de esta investigación es vislumbrar las nuevas modalidades de inserción laboral, originadas de la transformación digital enmarcado principalmente en una revisión documental, orientado a identificar, especificar y seleccionar las fuentes escritas; y así lograr encontrar diversos aportes teóricos, conceptuales y explicativos relacionados con la temática. Como técnica de recolección de información se utilizó una revisión documental.


Palabras clave: Digitalización, innovaciones tecnológicas, mercado de trabajo, uberización, reskilling.

Recibido: 10/08/2024 Aceptado: 05/09/2024

DIGITAL TRANSFORMATION AND EMPLOYMENT: NEW METHODS OF JOB INSERTION

Yenni Palacios de Pérez 
yennipalacios@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Isaac Pérez Yunis 
isaacperezyunis@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

José Gregorio Pérez Rodríguez 
joseyperez0111@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

SUMMARY

This document collects ideas about digital transformation as a contemporary phenomenon that has its origins with the emergence of digital technologies, Artificial Intelligence, Robotics, Internet of Things (IoT), Big Data, Biotechnology or Nanotechnology, all of them are changing organizations and creating new sectors, products and services; as well as changes in skills, profiles, working conditions and new job placement modalities. In the development, a series of topics will be addressed that will help in the understanding of the study, such as: digital transformation and employment, new modalities of labor insertion, digitalization vs uberización of said phenomenon, the interest of this research is to glimpse the new modalities of insertion Labor, originating from the digital transformation framed mainly in a documentary review, aimed at identifying, specifying and selecting written sources; and thus manage to find various theoretical, conceptual and explanatory contributions related to the topic. A documentary review was used as a data collection technique.

Keywords: Digitalization, technological innovations, labor market, uberization, reskilling.

Received: 10/08/2024 Accepted: 05/09/2024

Introducción

La transformación digital, caracterizada por la proliferación de tecnologías digitales y la interconexión global, ha reconfigurado diversos aspectos de la vida cotidiana, incluyendo las relaciones laborales. La adopción generalizada de tecnologías digitales ha dado lugar a nuevas formas de organización del trabajo y a la emergencia de plataformas digitales que intermedian en la prestación de servicios. Estas distan significativamente de las formas tradicionales (Manyika et al.2013).

Este trabajo se centra en analizar el impacto de la uberización, un fenómeno caracterizado por la intermediación laboral a través de plataformas digitales, en las nuevas modalidades de inserción laboral en Venezuela. Siguiendo a Martin (2015), la uberización ejemplifica cómo las plataformas digitales han transformado el mercado laboral, dando lugar a trabajos más flexibles pero también más precarios. En el contexto venezolano, la proliferación de plataformas como Ridery, Cashea, Kuentro, PedidosYa, Yummy Redis, computrabajo y otras ha generado nuevas oportunidades de empleo, pero también ha planteado interrogantes sobre las condiciones laborales y la protección social de los trabajadores de plataformas. Este estudio tiene como objetivo comprender las características de estos trabajos, los desafíos que enfrentan los trabajadores y las implicaciones para las políticas laborales y sociales. En el desarrollo se abordarán una serie de temas que ayudarán en la comprensión del estudio, tales como: transformación digital y empleo, nuevas modalidades de inserción laboral, digitalización vs uberización de dicho fenómeno.

El impacto de la transformación digital en el entorno laboral venezolano ha generado una amplia discusión entre los profesionales del área de recursos humanos, este suceso no solo ha afectado la forma en cómo funcionan las organizaciones, sino que también ha afectado significativamente las dinámicas de empleo y las formas de incorporación laboral. La transformación digital requiere la integración de

tecnologías avanzadas en todos los ámbitos de las organizaciones, lo cual ha posibilitado la aparición de nuevas oportunidades de empleo, pero ha generado a su vez dificultades significativas, como la adaptación a nuevas habilidades y la reestructuración de los roles tradicionales. En este contexto, las nuevas formas de inserción laboral surgen como respuesta a la creciente digitalización, tales como modelos de trabajo remoto, el trabajo freelance y las plataformas digitales están redefiniendo la relación entre el empleador y los empleados, ofreciendo flexibilidad y autonomía, pero también planteándose preguntas sobre la seguridad laboral y los derechos de los trabajadores.

Además el fenómeno de digitalización vs uberización merece una atención en particular, mientras la digitalización se refiere a la incorporación de tecnologías digitales en los procesos laborales, la uberización implica la creación de plataformas que conectan directamente a los proveedores de servicios con los consumidores, eliminando intermediarios y flexibilizando aún más el mercado laboral. Este contraste entre digitalización y uberización destaca la dualidad del progreso tecnológico: por un lado, facilita la eficiencia y la innovación, pero por otro lado, puede llevar a la precarización del empleo y a la deshumanización del trabajo.

Transformación digital y empleo

La transformación digital debe entenderse como un nuevo paradigma, es un nuevo proceso de implementación tecnológica, que nace con el auge de la industria 4.0 y constituye una interconexión de tecnologías y organizaciones empresariales que amplifican la necesidad de colaboración (Gallego y Oliva, 2022). Estas nuevas tecnologías digitales, como la inteligencia artificial, la Internet de las Cosas (IoT), big data, fábrica inteligente, la robótica, la biotecnología o la nanotecnología, dan origen a nuevos sectores, productos y servicios, pero también suponen cambios en las competencias, los perfiles y las condiciones laborales. Debe estar en la lista de referencia y no aparece.

En este orden de ideas, nace una nueva forma de empleo a través de las plataformas digitales, cuya génesis está centrada en el modelo de la economía colaborativa que es definida como un sistema social y económico de transacciones en el que las personas utilizan plataformas tecnológicas de terceros, que hacen coincidir al proveedor con el usuario, para intercambiar bienes, servicios o ideas sin transferir la propiedad.

Así mismo, los impactos de la transformación digital en el mercado laboral, muestran un aumento de trabajadores y de organizaciones que dependen de las posibilidades de ella emanadas, por lo que se plantea el ingreso a una economía digital Osorio (1997), surgió entonces la gig economy o la gig and share economy (GSE), que se entiende como la economía de los trabajos de “toques o de encargos” Rueda Salazar (2021), en los que a través de plataformas digitales, trabajadores contratistas ofrecen trabajo temporal o servicios de uso compartido de activos, lo cual, se ha logrado gracias a la disponibilidad de contratistas con tiempo, habilidades y activos, surgen en estas organizaciones nuevas formas de interrelación con trabajadores, proveedores, clientes, usuarios, competidores y aliados.

Vale la pena mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT), clasifica a las plataformas digitales en dos categorías, en primer orden aquellas cuyos trabajadores realizan labores en línea o distancias como las dedicadas a desarrollo de software, servicios financieros entre otros. Y en segundo orden las que requieren una actividad presencial del trabajador, en esta categorización mencionaremos las plataformas de transporte con conductor, labores de reparto, reparaciones a domicilio y labores de cuidado. (Berg et al, 2019). Refiere además la OIT (2021), que las tres habilidades más demandadas en el mundo laboral en 2025 son: pensamiento analítico e innovación, aprendizaje activo y estrategias de aprendizaje y resolución de problemas complejos.

En la actualidad venezolana esta transformación digital está cambiando el mercado laboral generando nuevas formas de empleos: desarrolladores de software y aplicaciones, especialista en ciberseguridad,

analistas de datos, especialistas en marketing digital y trabajadores en plataformas de economía colaborativa tales como: conductores, repartidores y otros roles que operarán a través de App. Con la llegada de esta nueva forma de organización del trabajo, algunas desventajas para las empresas venezolanas tradicionales se pueden mencionar las siguientes; dificultad en la coordinación, (dada la flexibilidad laboral que complica la comunicación entre los equipos), la supervisión de los empleados con horarios y ubicaciones flexibles, desigualdad en el acceso a la flexibilidad, esto debido a que no todas las empresas del sector industrial venezolano podrían ofrecer los beneficios, según sus estructuras organizacionales y sus formas de producción, por ejemplo la cantidad de flexibilidad que destaca entre las características positivas del trabajo en plataformas, trayendo para los trabajadores desventajas tales como, la localización física inmediata fuera de la jornada preestablecida por parte del patrono mediante el uso de sistema de localización (GPS), exigencia de la disponibilidad usando como medios la comunicación a través de programas como el Whatsapp, Telegram, Instagram, así como la desconexión de la aplicación, afectando el derecho al descanso. Todo esto unido a que el trabajador como una exigencia de estas nuevas organizaciones digitales, deberá incorporar las herramientas (Dispositivos móvil) necesarias con especificación tecnológicas que se adecuan a la App.

Nuevas modalidades de inserción laboral

La aparición de nuevas modalidades de empleo, en primer lugar, ha originado trabajo por demanda, por proyectos o por plataformas digitales. Aunque estas modalidades brindan a los trabajadores mayor autonomía y flexibilidad, también implican menor estabilidad, seguridad y protección social.

En segundo lugar, el refuerzo de la formación y el reskilling, el cual a menudo se traduce como “reciclaje profesional”, es “el aprendizaje (o enseñanza) de nuevas competencias o habilidades profesionales para desarrollar una profesión nueva en otras áreas en las que no se tiene experiencia previa”, tal como lo define Edix, el Instituto de Expertos Digitales de la UNIR. Puesto que, la rápida

evolución de la tecnología y el mercado laboral exige a los trabajadores una constante actualización de sus conocimientos y habilidades en esa App, donde se emplean tareas distintas a las tradicionales.

En este orden de ideas, Se prevé una deconstrucción del puesto de trabajo hacia las tareas; que estarán dirigidas dentro de esta transformación digital a actividades como; “verificación de pruebas alfa, dándole paso a pruebas beta” (Pardo, 2013), esta última concebida como una oportunidad de mejora del conocimiento que deberán tener los desarrolladores de estas plataformas orientadas a examinar la experiencia de los usuarios en relación a cómo funciona la aplicación y una especie de control de calidad que ahorrarían tiempo y dinero a estas nuevas organizaciones. Nos traslada a una educación más interactiva que desarrolle capacidades como el pensamiento crítico, el metaverso, la creatividad, la comunicación, la colaboración y la ciudadanía.

Unido a esto, el "Open Talent" permitirá acceder al talento de manera más flexible, aprovechando una fuerza de trabajo globalmente distribuida y digitalmente conectada. Esto ofrece nuevas oportunidades en el mercado laboral.

En tercer lugar, la implementación de una economía verde y circular es esencial para avanzar hacia un modelo económico más respetuoso con el medio ambiente y sostenible. El objetivo de la economía verde y circular es disminuir la cantidad de recursos naturales utilizados, disminuir la cantidad de desechos producidos, aumentar el uso de materiales reciclables y fomentar la utilización de energías renovables. Todo lo descrito nos orienta a nuevas oportunidades laborales.

Adicionalmente a estas maravillosas tendencias, tenemos el auge del talento freelance y fórmulas de interim management, como factores clave para el éxito de los negocios en un futuro cercano Berg et al. (2019). La transformación del tejido productivo requiere modelos de gestión y organización del trabajo más creativos e innovadores

En este planteamiento de ideas, de un entorno laboral en transformación, nos lleva entonces a un trabajador con nuevas competencias tales como: solución de problemas complejos, pensamientos críticos, creatividad, gestión de personas, coordinación de equipos, inteligencia emocional, análisis y tomas de decisiones, orientación del servicio, negociación y flexibilidad cognitiva, las cuales influyen de forma directa en la generación de oportunidades de empleo derivadas de la transformación digital. (Gallego y Oliva, 2022).

Digitalización vs uberización como parte de la transformación

La digitalización proporciona la infraestructura tecnológica necesaria para que las organizaciones puedan crear nuevos modelos de negocios aprovechando el mercado de la App, que conecten directamente a los proveedores de servicios con sus consumidores con un fin último de eliminar al intermediario tradicional, este modelo de negocio que tuvo sus orígenes en España con la empresa Uber, (Galligani, 2024).

Representa un enfoque disruptivo que desafía las organizaciones tradicionales, trayendo consigo retos significativos en el aspecto laboral tales como la precarización y la regulación de las nuevas formas de trabajo, (Sierra, 2017), esta nuevas organizaciones de Plataformas digitales llegó a Venezuela por primera vez con las plataformas “punto com” (Tu carro.com, Tuinmueble.com) el negocio de internet dedicado a la ventas de automóviles e inmuebles, nació como opción que les permitió convertir una crisis en oportunidad, utilizando la internet como una ventajas muy favorables frente al modelo tradicional de la época, dado a que la única forma de comprar y vender autos en la década de los noventa, era a través de los medios impresos, cuya debilidad estaba centrada en no tener la fotografía del producto. (Vainrub y Arévalo, 2013).

Este esquema de organización digital, tuvo su auge en Venezuela a partir de la pandemia COVID-19, debido a las restricciones y a la crisis de combustibles vivido en ese contexto, originando nuevas

formas de organización (emprendimiento), que adoptaron un esquema de trabajo donde ofrecían sus servicios a domicilios (Ocho (8), la Super App, Pedidos Ya), cuyo objetivo era la entrega a domicilio de pedidos, a cambio de un porcentaje establecido como pago según la ruta y la afiliación al comercio, esta forma de trabajo era considerado por las organizaciones contratantes, como una relación de trabajo autónoma e independientes, esta nueva modalidad de inserción laboral carece aún de un marco normativo laboral, siendo distinto al auge en otros países.

En este entorno desafiantes cuyo reto mayor será mantener un equilibrio adecuado entre estos dos enfoques, la digitalización vista como un proceso continuo de mejora y adaptación, el trabajo en plataformas como una visión más estratégicas que tome en cuenta los riesgos asociados. Estos en todo caso deberán favorecer, la creación, preservación y sustentabilidad de empresas y empleos decentes en la economía formal, así como la protección social y otras políticas sociales, además de prevenir la informalización de los empleos de la economía formal. (Guerra, 2017).

En el establecimiento de políticas públicas se debe crear un marco normativo específico que aborde las nuevas formas de trabajo digital, tales como el teletrabajo y el empleo en plataformas. Este marco establecerá los derechos y obligaciones tanto de empleadores como de los trabajadores, incluyendo aspectos como horarios de trabajo, la desconexión digital, la salud y seguridad en el trabajo remoto, así como los procedimientos para la resolución de conflictos.

Unido a esto será necesario adaptar el sistema de seguridad social para incluir a los trabajadores que trabajen bajo esta modalidad de empleo no convencional como los freelancer y los trabajadores de plataformas digitales.

Reflexiones finales

El análisis realizado nos permitió conocer que la transformación digital ha redefinido el panorama laboral, generando nuevas oportunidades y desafíos inéditos, la incorporación de tecnologías avanzadas

como la inteligencia artificial, el Big Data y la robótica, ha generado una demanda creciente de nuevas competencias y perfiles laborales como resultado de este fenómeno.

No obstante, ha destacado la urgencia de modificar las regulaciones laborales para asegurar la igualdad y la protección en el lugar de trabajo, en un mundo cada vez más digitalizado. Es esencial que los gobiernos y las organizaciones colaboren para crear planes que no solo fomenten la innovación tecnológica, sino que también aseguren el bienestar y la protección de los trabajadores en esta nueva era digital.

Este tiempo de la industria 4.0 la digitalización y flexibilización ha permitido a las organizaciones adecuarse a los cambios generados después de la pandemia COVID- 19, estas evaluaron los avances que han realizado en este tema de digitalización (equipos, conectividad, plataformas, habilidades digitales, etc.) y en su flexibilidad organizativa (trabajo en equipo, distribución de tareas, tiempos de trabajo, remuneración, etc.).

Este fenómeno de la digitalización ha propiciado la creación de nuevas modalidades de inserción laboral, basadas en mayor flexibilidad y autonomía para los trabajadores. Sin embargo, la flexibilidad ha venido acompañada de una mayor precariedad laboral y una disminución de las garantías sociales. La aparición de trabajos por demandas y plataformas digitales ha dividido el mercado laboral, requiriendo un enfoque renovado en la formación continua y el reskilling para que los trabajadores puedan mantenerse competitivos. Asegurar que la transformación laboral no afecte los derechos fundamentales de los trabajadores, para ello es necesario implementar políticas que fomenten la seguridad social y la protección de estos nuevos tipos de empleos. Se presentan entonces nuevos retos para las organizaciones que incluyen la promoción del autoaprendizaje continuo y la creación de equipos intergeneracionales de alto rendimiento, lo cual deberá abordarse desde una óptica gerencial y administrativa, esta implementación de programas de formación continua y reciclaje profesional,

deberán estar especialmente dirigidos aquellos trabajadores que se ven afectados por la digitalización y automatización, los programas estarán enfocados en el desarrollo de competencias digitales y habilidades para adaptarse a nuevas tecnologías, garantizando una fuerza laboral preparada para enfrentar los cambios venideros.

En otro orden de ideas la digitalización y la uberización son dos aspectos de la transformación del mercado laboral, la digitalización permite modernizar y optimizar los procesos laborales, pero la uberización presenta importantes desafíos en términos de precarización y regulación laboral, las plataformas digitales han cambiado las dinámicas tradicionales de empleo al eliminar intermediarios y flexibilizar el mercado, pero también han generado condiciones laborales más inestables y desreguladas. Es esencial que las políticas públicas se ajusten rápidamente para enfrentar los peligros que conllevan estos cambios, para reducir la brecha digital, garantizando a todos los ciudadanos acceso amplio al internet y dispositivos adecuados, permitiendo un equilibrio entre la innovación tecnológica y la protección de los derechos laborales

En fin, la era digital es y será un gran desafío para las organizaciones y las empresas que pretenden transitar en la economía global digitalizada, de allí la necesidad de asumir un pensamiento transformador, innovaciones técnicas y tecnológicas, apropiarse de los algoritmos, de las novedades jurídicas-administrativas, de la seguridad digital y de las nuevas formas organizativas y culturales del naciente mundo digital, por lo cual se hace necesario el trabajo conjunto para formar nuevas generaciones con competencias digitales de forma tal que la tecnología no suponga una brecha que impida el acceso al trabajo en igualdad de oportunidades y con la garantía de los beneficios propios de un trabajo decente.

Referencias bibliográficas

Berg, j.; Furrer, m.; harmon, e.; rani, u. y silberman, s. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. OIT.

GALLIGANI, F. (2024) ¿Uber ganó la batalla? Tras años de conflictos, cada vez más taxistas eligen trabajar con aplicaciones. INFOBABE.

GALLEGO TRIJUEQUE, S., OLIVA MARAÑÓN, C. (2022). La cuarta revolución industrial: Transformación digital como nuevo paradigma. Signo y Pensamiento, 41.Enero- Diciembre.

GUERRA, I. A. (2017). La transformación digital de la empresa. Tabajo de grado de maestría, Universidad de Cantabria, España.

PARDO M., J. (2013). Tesis en opción al título académico de Máster en Calidad de Software. La Habana: Universidad de las Ciencias Informáticas.

SIERRA BENÍTEZ, E. M. (2017). Teletrabajo, uberización y robotización del trabajo: Propuesta para un derecho del trabajo consistente (sólido, estable y duradero). Revista del Instituto de Estudios Interdisciplinarios en Derecho Social y Relaciones del Trabajo (IDEIDES).

VAINRUB, A., Y ARÉVALO, J. (2013). Tucarro.com: el mercado de los vehículos enVenezuela. Fuente:<http://virtual.iesa.edu.ve/servicios/wordpress/wpcontent/uploads/2013/12/TucarroVainrubArevalo.pdf>

OIT (2021). El papel de las plataformas digitales en la transformación del mundo del trabajo. Ginebra: OIT. Fuente: <https://www.ilo.org/es>

RUEDA SALAZAR, E. (30 de Julio de 2021). La economía “gig”, colaborativa y de plataformas. Fuente <https://dobetter.esade.edu/es/economía-gig>.

MANYIKA, J., CHUI, M., BUGHIN, J., DOBBS, R., BISSON, P., & MARRS, A. (2013). Disruptive technologies: Advances that will transform life, business, and the global economy. McKinsey Global Institute. Fuente:<https://www.mckinsey.com/capabilities/mckinsey-digital/our-insights/disruptive-technologies>

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 electrónicamente y esta 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 2.
- El trabajo no debe contener ningún elemento a color.
- 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, correo electrónico y ORCID.
- Tanto el trabajo como los datos personales deben también ser consignados 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, O. y J. 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, Y. (2001). Políticas sociales: Relaciones de Trabajo y Salud. *Revista Venezolana de Ciencias Sociales*. Vol. 5. No. 2. pp. 98-113.

Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

Hernández Arias, A. (2007). Cooperativas, empresas y capital social. En: H. Lucena. (Coordinador) *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA Universidad de Carabobo. Valencia. pp. 101-121.

En línea

Delgado de Smith, Y. y M. González (2022). 10 Características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. vol. 15, no 30, p. 14-28. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf>

Publicaciones de eventos científicos

González, M. (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, V. (2005). Mujeres trabajadoras en América Latina. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Entrevistas publicadas en medios impresos

Botero, N. (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, J. (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.

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 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 2 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

Both paper and the author's personal information should also be submitted in 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, Y. (2006). *La investigación social en procesos: Ejercicios y respuestas*. 2da. Edición. Universidad de Carabobo. Valencia. Venezuela.

Journal articles

Lima, J. (2004). O trabalho autogestionário em cooperativas de produção: o paradigma revisitado. *Revista Brasileira de Ciências Sociais*. Vol. 19. No. 56. pp. 45-150.

Articles or Chapters in an edited or compiled book

Hernández Arias, A. (2007). Cooperativas, empresas y capital social. En: H. Lucena (Coordinador) *Cooperativas, Empresas, Estado y Sindicatos. Una vinculación necesaria*. Fondo Editorial UCLA-Doctorado en Ciencias Sociales. Universidad de Carabobo. Valencia. pp. 101-121.

On line

Delgado de Smith, Y. y M. González (2022). 10 Características de la violencia: sus huellas, anclajes y superación. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*. Vol. 15, no 30, p. 14-28. <http://servicio.bc.uc.edu.ve/faces/revista/lainet/lainetv15n30/art01.pdf>

Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia

Guerra Sotillo, A. (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., V. (2005). *Mujeres trabajadoras en América Latina*. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. UC. Valencia. Venezuela.

Interviews published in print media

García Otero, P. (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, J. (1998). *Esbozo semiótico para una metodología de base en ciencias sociales*. Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Fuente: <http://www.magariños.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.

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

- | | |
|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | El trabajo evaluado puede ser publicado sin ninguna modificación. |
| <input type="checkbox"/> | El trabajo evaluado puede ser publicado con ligeras modificaciones. |
| <input type="checkbox"/> | El trabajo evaluado puede ser publicado con importantes modificaciones. |
| <input type="checkbox"/> | 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 coherence and 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.