ENERO-JUNIO, 2015 VOLUMEN 8, No 15 Observatorio Laboral revista venezolana

Observatorio Laboral

revista venezolana

LAINET

Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo

UNIVERSIDAD DE CARABOBO
VALENCIA, VENEZUELA

ENERO-JUNIO, 2015
VOLUMEN 8, No 15
PERIODICIDAD SEMESTRAL

ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

Observatorio Laboral

revista venezolana

Título: Observatorio Laboral Revista Venezolana
Fundada: Enero de 2008
Responsable: 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)
Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y
Latinoamericanas (E-REVISTAS) LATINDEX folio 19118
Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC)
Índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA
Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Primera edición
Junio de 2015

2015 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
Enero-junio, 2015
VOLUMEN 8, No 15
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
Williams Aranguren
Director de Investigación y Producción Intelectual
Rolando Smith
Coordinador de LAINET

LABOR OBSERVATORY VENEZUELAN JOURNAL

University of Carabobo
Valencia, Venezuela
January-June, 2015
VOLUME 8, N° 15
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
Williams Aranguren
Research Director
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
María Rodríguez
Juan Montserrat
María Isabel Puerta

CONSEJO EDITORIAL
Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)
Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)
Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)
Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)
Luis Eduardo Díaz (Universidad del Zulia)
Blanquita García (Universidad del Zulia)
Rolando Smith (Universidad de Carabobo)
Héctor Lucena (Universidad de Carabobo)
Napoleón Goizueta (Universidad de Carabobo)
Aymara Hernández (Universidad Centroccidental Lisandro Alvarado)

CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR
Marta Novick (Instituto de Industria Universidad de General Sarmiento, Argentina)
María Estela Lanari (Universidad Nacional de Mar del Plata, Argentina)
Jorge Carrillo (Colegio de la Frontera Norte, México)
Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, 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
María Isabel Puerta

UNIDAD ADMINISTRATIVA
Carla A. Freites

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
María Rodríguez
Juan Montserrat
María Isabel Puerta

EDITORIAL COUNSELING BOARD

Consuelo Iranzo (Universidad Central de Venezuela)
Jacqueline Richter (Universidad Central de Venezuela)
Trino Márquez (Universidad Central de Venezuela)
Haydée Ochoa Henríquez (Universidad del Zulia)
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)
Enrique de la Garza Toledo (Universidad Autónoma Metropolitana de Iztapalapa, 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

María Isabel Puerta

ADMINISTRATION UNIT

Carla A. Freites

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

OBERVATORIO 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 dirigidts 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 pretender 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

OBERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA
THIS IS A PUBLICATION OF THE
RESEARCH LABORATORY IN LABOR STUDIES OF THE UNIVERSITY OF CARABOBO, VENEZUELA

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

1. Labor actors and gender

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

2. People management

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

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

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

3. Labor relations

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

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

4. Work, poverty and social exclusion

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

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

5. Education and work

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

6. Productive systems and labor organization

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

7. Labor markets

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

8. Health and Labor risk

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

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

9. Social security

This line comprises the studies that approach Social Security and its impact on the labor system, considering its different theoretical conceptions and their practical possibilities to improve the workers' quality of life. Similarly, it includes research works on the evaluation of the substantial changes within the public policies that involve Social Security as well as those related to the description of the global tendencies in the matter of Social Security and the possibilities of implementing models that assure effectiveness in such processes. Within this same referential frame, it embraces the inquires on the normative transformations that rule Social Security in regard to the social changes, those that lead particular theoretical advances on Social Security, taking care of concrete epistemological elements and those norms that evaluate the technical advances arisen from the implantation of new technologies in the configuration of an efficient Social Security system.

10. Social dialogue

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

11. Behavior studies and their Implication for Labor activities

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

Contenido/ Contents

***

Presentación……..14
Configuración de masculinidad ámbito familiar-laboral: Caso Chrysler, Ramos Arizpe, México
Masculinity configuration in the family-labor scope: Case Chrysler, Ramos Arizpe, Mexico
Hortencia Hernández Méndez……..15
Simone de Beauvoir y las ideas de anclaje en la construcción de mujeres.
Simone de Beauvoir and anchor ideas in the construction of women
Yamile Delgado de Smith
Laura Maldonado Acosta……..30
El acoso en el trabajo: marca en itinerarios laborales de la mujer
Harassment at work: brand in women's labor itineraries
Anderson Hernández Gainza……..38
Liderazgo sindical en México y su impacto en la creación del capital social en la organización
Union leadership in Mexico and its impact on the creation of social capital in the organization
Francisco Javier González Ávila
José G. Vargas-Hernández……..50
Los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial en las PYMES de cacao del estado Sucre, Venezuela
The values in the construction of strategic management thinking in the cocoa SMES of Sucre state, Venezuela
Damaris Zulenis Zerpa de Márquez
María Lourdes Bruzco……..60
Síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos instituciones de Educación Superior
Symptoms of physical fatigue perceived by administrative workers of two higher education institutions
Paula Andrea Peña Hernández
Helen Vanessa Lasso Mina
Liana Marcela Gonzales Paz
Iveth Ballesteros Mancilla……..86
Instrucciones para los autores
Instructions to authors ……..96
Formato de arbitraje
Evaluation form ……..102
Declaración ética y negligencia profesional
Statement of ethics and professioal neglect..…….. ..106

Presentación

***

Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV) está visible e indexada en DIALNET, Universidad de La Rioja (España); Revistas Venezolanas de Ciencia y Tecnología (REVENCYT); Citas Latinoamericanas de Ciencias Sociales (CLASE); Actualidad Iberoamericana de Chile; Directory of Open Access Journals (DOAJ); Plataforma Open Access de Revistas Científicas Electrónicas Españolas y Latinoamericanas (E-REVISTAS); LATINDEX folio 19118; Red de Revistas Científicas de América Latina, El Caribe y Portugal (REDALYC) y, desde el año 2013, en el índice venezolano de publicaciones periódicas CLaCaLIA y el Directory of Research Journals Indexing (DRJI).

Para este número se incluyen seis trabajos. El primer artículo llega desde la Universidad Autónoma de Coahuila, México y es un estudio denominado, Configuración de masculinidad ámbito familiar-laboral: caso Chrysler, Ramos Arizpe, México. Pertenece a la investigadora Hortencia Hernández Méndez y en él se analiza la relación entre la masculinidad y la familia.

El segundo aporte, Simone de Beauvoir y las ideas de anclaje en la construcción de mujeres, de las investigadoras Yamile Delgado de Smith y Laura Maldonado Acosta, pertenecientes a la Universidad de Carabobo, tiene como objetivo el análisis de la obra de Simone de Beauvoir desde el género y se busca establecer un correlato con las ideas de anclaje en la construcción de mujeres.

El acoso en el trabajo: marca en itinerarios laborales de la mujer, es un aporte del investigador Anderson Hernández Gainza, perteneciente a la Universidad de Carabobo, Venezuela. En él se establece un criterio sustantivo alrededor de los aspectos fundamentales que caracterizan el acoso laboral con centro en la perspectiva de género.

Los investigadores Francisco Javier González Ávila y José G. Vargas-Hernández de universidades mexicanas, nos presentan el trabajo Liderazgo sindical en México y su impacto en la creación del capital social en la organización. En este trabajo se presentan evidencias de cómo los líderes cambian de paradigmas y van construyendo el capital social.

Los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial en las PYMES de cacao del estado Sucre, Venezuela, de las investigadoras Damaris Zulenis Zerpa de Márquez y María Lourdes Bruzco, es un análisis de los valores como elementos constitutivos en la construcción de un pensamiento estratégico gerencial.

Finalmente se cierra este número, con el trabajo intitulado Síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior, de las investigadoras Paula Andrea Peña Hernández, Helen Vanessa Lasso Mina, Liana Marcela Gonzales Paz e Iveth Ballesteros Mancilla. Se trata de un estudio trasversal y descriptivo que se hizo en 102 trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior de Santiago de Cali-Colombia.

Al igual que en los números anteriores se incluyen en el presente seis trabajos que se enmarcan en las once líneas de investigación del Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo (LAINET), que también representa la línea editorial de Observatorio Laboral Revista Venezolana (OLRV). Es nuestro deseo seguir creciendo y llegar a un mayor número de lectores; razones que nos obligan a buscar nuevos índices y aumentar la visibilidad de OLRV.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 15-29
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

CONFIGURACIÓN DE MASCULINIDAD ÁMBITO FAMILIAR-LABORAL: CASO CHRYSLER, RAMOS ARIZPE, MÉXICO

Hortencia Hernández Méndez
Universidad Autónoma de Coahuila, México
mherdezm@gmail.com

RESUMEN

Este artículo analiza la relación entre la masculinidad y la familia. En una primera sección, se describe la identidad masculina ligada al proceso de trabajo dentro de una fábrica trasnacional de automóviles. En el segundo apartado, se describe el ejercicio de la masculinidad en la familia, con énfasis en las variables de poder, y la resistencia al cambio. Finalmente, en la tercera parte, se ocupa de diferentes aspectos de la vulnerabilidad masculina ligada a la exclusión.

Palabras clave: mercado laboral, masculinidad, familia, industria automotriz.

Recibido: 05/02/2015 Aceptado: 12/05/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 15-29
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

MASCULINITY CONFIGURATION IN THE FAMILY-LABOR SCOPE: CASE CHRYSLER, RAMOS ARIZPE, MEXICO

Hortencia Hernández Méndez
Universidad Autónoma de Coahuila, México
mherdezm@gmail.com

SUMMARY

This article analyzes the relationship between masculinity and family. In a first section, the masculine identity linked to the work process inside a transnational automobile factory is described. In the second section, we describe the exercise of masculinity in the family, with emphasis on the variables of power, and resistance to change. Finally, in the third part, it deals with different aspects of male vulnerability linked to exclusion.

Keywords: labor market, masculinity, family, automotive industry.

Received: 05/02/2015 Accepted: 12/05/2015

El contexto espacial del estudio: la ciudad de Ramos Arizpe

El Estado de Coahuila tiene un crecimiento asociado a la tendencia globalizadora de las estrategias económicas de las transnacionales, desde esta perspectiva destacan las empresas de la maquila, el ensamblaje automotriz, y de autopartes. (Mendoza, 2003). Este mismo autor señala que en 1993 en el ámbito nacional las manufacturas participaron con el 20.10% del total del PIB, mientras que en el Estado de Coahuila la proporción alcanzó el 28.30%. La industria manufacturera se encuentra concentrada mayormente en la región Sureste de Coahuila y comprende los municipios de Ramos Arizpe, Saltillo, Arteaga, General Cepeda y Parras, pero se observa una especialización las manufacturas automotrices y metálica en el primer municipio de los señalados.

Es importante mencionar que tal especialización ha generado encadenamientos productivos, surgimiento de redes locales y las actividades manufactureras más dinámicas. Este mismo autor señala que esto es así por la ventaja de costos de mano de obra relativamente barata y calificada, los bajos costos de transporte, las ventajas de la apertura comercial, así como la existencia de una planta y cultura laboral industrial previa al proceso de globalización.

La actividad económica más importante de la industria manufacturera en el estado de Coahuila en 2008 fue la de fabricación de equipo de transporte en donde ocupa el primer lugar nacional según el valor agregado censal bruto. En esta actividad el municipio de Ramos Arizpe (MRA), participa de forma importante, ya que alberga una de las industrias más grandes del país, tanto por el capital invertido, como por el empleo que genera. En este municipio se localiza la industria Automotriz de capital básicamente norteamericano: General Motors y Chrysler. A continuación se presentan aspectos socioeconómicos del municipio y después se analiza la información de la industria manufacturera de este municipio.

Uno de los elementos que destaca en este municipio es el crecimiento poblacional, ya que en el período 2000-2010, presenta una dinámica poblacional que difiere del promedio estatal que es del 1.8%, siendo en el MRA del 6.6% en promedio anual. Cabe señalar que en el último quinquenio con información censal disponible, la población pasó de 57,708 habitantes en el año 2005, a 75,461 en 2010. También difiere del crecimiento de la población que presenta el municipio de Saltillo, capital del estado, que es de 2.3%, lo que coloca al MRA como el de más rápido crecimiento poblacional en toda la entidad.

Las viviendas habitadas en este municipio han pasado de 9, 422 en el año 2000 a 20,293 en 2010, lo que revela un incremento del 115% en ese lapso. Algunos datos que muestran, de alguna forma, el incremento en el nivel de vida de los ocupantes de estas viviendas pueden ser los siguientes: en el año 2000 el 89% de las viviendas ocupadas tenía televisión, mientras que en 2010 son el 94% y la disponibilidad de computadoras por hogar pasó de un 6.4% a un 28.7% en 2010.

En cuanto al tema de salud de la población, en el municipio se encuentra que el número de trabajadores permanentes y eventuales afiliados al IMSS y al ISSSTE se ha elevado en un 57.5%, ya que paso de 31, 643 personas en el año 2000 a 49, 857 en el 2009.

Una cuestión que es importante resaltar es la que se refiere al cambio de cultura que experimenta el MRA en cuanto a la cuestión laboral.

Se trata de una reducción en la distancia que separa a la Población Económicamente Activa (PEA) masculina de la PEA femenina, es decir, que si en 1990 por cada mujer mayor de 12 años que trabajaba o buscaba trabajo había cinco hombres (número de hombres activos/número de mujeres activas), diez años después, en 2000 por cada mujer hay tres hombres y en 2010 hay sólo dos. Recurriendo a la misma fuente (Censos de Población y Vivienda 2000 y 2010) se puede determinar cuánto ha crecido, en promedio por

año, la población ocupada femenina y masculina en la última década: la primera en un 9.0% y la segunda en un 6.8%. Esto habla de una mayor incorporación de la mujer al mercado de trabajo en el MRA.

La información que proporcionan los censos económicos de 2009 muestran que este municipio aporta el 31% del valor agregado censal bruto de la industria manufacturera en el ámbito estatal, seguido del municipio de Torreón que contribuye con el 25.8%; la importancia de este municipio ha sido así desde que se instala la industria automotriz, ya que en el año de 1980, la manufactura de Ramos Arizpe contribuía con el 55% del valor del total de la manufactura coahuilense.

Se advierte además que hay un crecimiento importante en el número de unidades económicas manufactureras que existen en el municipio, pasando de 139 en el año 1999 a 226 en 2009; se trata de un incremento del 62.6% y, en cuanto a personal ocupado total, esta cifra pasó de 12,862 a 30,955 personas, tratándose de un aumento de 140.7% en el mismo intervalo de tiempo. Además, por el número de personas ocupadas, destaca la rama de fabricación de equipo de transporte, ya que en esta actividad laboran 56 de cada 100 personas ocupadas en la industria manufacturera del municipio en cuestión.

Otro dato importante es que los principales productos de exportación de la región Saltillo-Ramos Arizpe, se concentra en automóviles, motores para automóviles y autopartes principalmente. La expansión de la industria automotriz se hizo notable, al convertirse en el principal bien exportado desde 1985, fecha en la que se estableció la planta de ensamble de camionetas Pick up de Chrysler.

La expansión de las exportaciones se explica por el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) que bajo el régimen de reducción arancelaria en Estados Unidos paso del 25 % al 10 % en la exportación de autopartes, al menor costo relativo de mano de obra y del transporte y a las economías de escala, derivadas de la creciente especialización en la producción de bienes relacionados con la industria del automóvil.

La exportación de motores para automóviles por las empresas Chrysler y General Motors al contar con plantas productoras de motores de 6 y 4 cilindros, ha generado una red de proveedores de insumos, cuyo origen se encuentra en la demanda de éstos por parte de las grandes empresas automotrices. Por tal razón se han desarrollado plantas productoras de monoblock, suspensiones, vestiduras, cigüeñales, pistones, tableros, etc. que dependen de la producción de estas grandes empresas automotrices.

Sin embargo, la General Motors, Chrysler y Ford, grandes armadoras cuya matriz se ubica en Estados Unidos de América, pasaron por una crisis, producto de una recesión económica mundial en el 2008. Esto originó una disminución de su producción, recurrir a paros técnicos y apelar al apoyo financiero del gobierno norteamericano para enfrentar la crisis de la manera menos desventajosa posible. Esta crisis evidenció que a pesar de que el sector automotriz es uno de los más dinámicos e innovadores a nivel mundial, presenta problemas de competitividad, tanto en producción como en ventas a nivel mundial. Ante esta situación, se vio la necesidad de una reestructuración de esta industria a escala mundial, incluida la que se encuentra en el MRA.

Ante esta perspectiva del corredor industrial Saltillo-Ramos Arizpe se ha generado un crecimiento que no ha permitido un desarrollo de la infraestructura y de servicios que se requieren y además se desconoce el impacto social que esta industria ha tenido en el desarrollo de la vida cotidiana de las familias que viven en la región sureste y que se desempeñan en esa industria. Por tal razón nos planteamos las siguientes preguntas en este artículo: ¿cuál será la afectación de las familias que dependen de estas empresas, con la reestructuración? ¿Cómo son las relaciones en el trabajo? ¿Cómo se ha reestructurado la masculinidad y cuál ha sido su impacto en la familia? y ¿cuáles son la nuevas vulnerabilidades a las que se enfrentan los varones en el contexto marcado por la mundialización de las actividades productivas?

Elementos teóricos y conceptuales sobre género masculino, familia y trabajo

En este trabajo cuando se refiere a configuración, (De la Garza, 1997:87) se trata de las características de la realidad dada-dándose, pero también a la posibilidad de dar cuenta de la estructuración de esa realidad actual cotidiana y de sus relaciones en las diferentes dimensiones de la vida de los sujetos y conocer cómo se construye su subjetividad, en la situación concreta. Se busca conocer cómo se articulan los espacios de la producción con los espacios de la reproducción de la familia y el espacio de la empresa y cuales son los impactos en las identidades masculinas.

Para el concepto de género se adoptan los estudios de Rubín (1976), Scott (1999, 2008) que visualizan al género como una categoría relacional. El aspecto relacional del género desplazó a los estudios de género centrados en el análisis sólo de las mujeres. Otros autores que destacan se encuentra (Connell, 1995) quien sostiene que la masculinidad es la configuración de una práctica de género que implica: a) la adscripción a una posición dentro de las relaciones sociales de género, b) las prácticas por las cuales hombres y mujeres asumen esa posición y c) los efectos de estas prácticas en la personalidad, en la experiencia corporal y en la cultura. Menciona que todo ello se produce a través de relaciones de poder, relaciones de producción y vínculos emocionales y sexuales, que se encuentran presentes en la esfera familiar, laboral, política y educativa, pero además, las identidades masculinas se combinan en posición identitaria que articula la clase social, la edad, la etnia, la inserción ocupacional y la opción sexual y que, de diversos modos, afectan las relaciones inter e intra géneros. Connell identifica cuatro tipos de masculinidades:

1. Masculinidad hegemónica: Como concepto gramsciano, la hegemonía supone una articulación entre el ideal cultural y el poder institucional.
2. Masculinidad subordinada.
3. Complicidad: La mayoría de los hombres no responden al tipo ideal de la masculinidad hegemónica, pero les ofrece beneficios por el hecho de ser hombres, que se expresa en el prestigio y el poder y mayor valoración simbólica de sus voces, de sus cuerpos y de su racionalidad.
4. Marginación: las masculinidades marginadas coinciden con los grupos étnicos que detentan menor poder en el contexto de la marginación.

Para Connell la masculinidad no es una entidad fija, encajada en los rasgos del cuerpo o de la personalidad de los individuos, sino que las masculinidades son las configuraciones de la práctica que se logra en la acción social y, por lo tanto, se pueden diferenciar según las relaciones de género en un ajuste social particular; pero la masculinidad en tanto construcción social tiene un carácter dinámico, razón por la cual nos alejamos de las "nuevas masculinidades" ya que la masculinidad está en constante renovación y adaptación.

Un análisis reflexivo de ser hombre, es necesario para conocer la complejidad de las relaciones de género. Uno de los conceptos que ha marcado la reflexión es el concepto de masculinidad como una forma de enfatizar el carácter social de los hombres y la construcción de relaciones sociales desde una lógica masculina. Los estudios de género han identificado una dinámica en las relaciones hombres y mujeres, explicadas sobre unas relaciones de poder (Pino, y Arnau, 1995:335) y autoridad el interior de los hogares. Este tema se abordará más adelante.

Familia y trabajo

Al estudiar la familia nos encontramos con que matrimonio y familia ya no tienen la misma connotación tradicional y segundo, los aspectos biológicos y culturales de la familia nos conducen a la relación bi-nominal entre naturaleza y cultura.

Fresno (2003:35-85) hace una detallada definición de qué es una familia y un recorrido desde la teorías del funcionalismo, la teoría del conflicto, la teoría evolutiva, el interaccionismo simbólico, la teoría del cambio social, la teoría de las estrategias familiares, la teoría de sistemas, la teoría de la ecología humana, las teorías del capital social, la teoría del fin del patriarcado, las teorías de las postmodernidad y las teorías feministas.

Sin embargo, deja muy claro que la familia debido a que es una construcción social siempre en proceso, se resiste al cambio y se adapta a él, y que se debe hablar de formas de vida familiar, a causa de los comportamientos privados de las personas.
En este proceso la familia cumple una función económica en donde ahora los integrantes trabajan fuera de la casa, aunque siguen siendo una unidad de consumo económico. La mujer en muchas familias se ha convertido en la jefa de familia, siendo las madres exclusivamente quienes asumen la función económica.

Algunos estudios (Bastos, 1997; Kaztman, 1991; García y de Oliveira, 1999) documentan que se observa una tendencia por parte de los varones de no poder seguir desempeñando el papel de únicos o principales "proveedores económicos" al ser éste mayormente asumido por sus esposas u otros integrantes de la familia.

Situación que va produciendo tensiones, conflictos y hasta la disolución del vínculo conyugal; en algunos casos; es recurrente también escuchar que esta situación ha traído como consecuencia una crisis de identidad en la masculinidad basada en el papel del hombre como proveedor como lo menciona Bonino (1998). Sin embargo, el hecho de que la familia esté modificándose obedece a los cambios en los modelos económicos que pasan de una sociedad industrial a un modelo del capitalismo flexible, de globalización de los mercados con motivo de la relocalización industrial y la reestructuración interna del mercado de trabajo en donde, como lo señala Salzinger (2003), se masculiniza o feminiza la línea de producción, para satisfacer las necesidades de las empresas trasnacionales.

Esta situación es la que hace que los roles y las condiciones de los hombres y las mujeres se vean afectadas o éstos se vean en la necesidad de reorganizarse en función de sus necesidades generadas por las condiciones socioeconómicas en las que viven.

De la Rocha (1997), Robert Connell (2003) e Irma Arriagada (2009) mencionan que los cambios en la familia se asocian con el incremento de la población femenina en la esfera laboral, su contribución económica, su ausencia en el hogar, la delegación de tareas domésticas a otros miembros y el incremento de su jornada laboral, así como la migración, el divorcio, el incremento de madres solteras, entre otros, estos elementos están provocando una redefinición de "familias", y de "hogar".

La vulnerabilidad masculina

Los hombres se mueven en una visión masculina del poder definida como excluyente, dicotómica y jerárquica (Eduardo, Liendro; 2003, 129). Lo que aquí nos planteamos es sí, ésta forma del poder afecta los hombres ya que está implícita en las relaciones de competencia por el poder político, los recursos y por el prestigio.

Tomando en cuenta que esta idea del poder masculino se ha reproducido socialmente por su invisibilidad, por esa razón nos cuestionamos esta idea del poder masculino ¿cómo afecta cotidianamente sus vidas? dado que la ciudad de Ramos Arizpe es una ciudad en la que confluyen características de relocalización industrial multinacional, se ha elegido como estudio de caso para explorar la configuración de la masculinidad en el espacio del trabajo, la familia y conocer si estas relaciones afectan cotidianamente sus vidas.

Metodología

En este estudio se usa la metodología cualitativa, lo que interesa es el mundo social en el que participa el sujeto, el mundo de significaciones en donde él mismo interviene, llenando los significados con su experiencia personal. Así se localizaron los entrevistados preguntando a diferentes personas y en la salida de la planta en otros casos; la entrevista me permitió conocer a los sujetos en su dimensión laboral, familiar y de vulnerabilidad; originalmente se pensó en entrevistar solo a obreros, pero la dificultad que implicó hacer contacto con ellos dadas sus condiciones de trabajo de horarios largos de 12 horas se fué complicando su realización, por lo que se elaboró un temario semi-estructurado y se aplicó al padre en presencia de la esposa y los hijos en caso de que los hubiera, para conocer la posición

de la mujer en el hogar, las relaciones de posición en el trabajo, se procedió a localizar trabajadores de toda la estructura laboral realizando entrevista a 5 trabajadores, cabe mencionar que cada entrevista fue grabada y posteriormente transcrita para su análisis.

Los trabajadores entrevistados desempeñaban las siguientes actividades: Gerente de manufactura, Supervisor de ingeniería de planta, Team Leader, Obrero de línea de producción, Obrero de empresa subcontratada por esta empresa. Los nombres de los entrevistados fueron cambiados.

A continuación se muestran algunos de los hallazgos encontrados, vinculados con los puntos de partida de este artículo: primero, al trabajo en las trasnacionales como elemento identitario de la masculinidad, refiriéndonos sobre todo a las condiciones laborales en esta industria; segundo, el ejercicio de la práctica de género masculino en la relación con la familia, resaltando especialmente el ejercicio del poder en las relaciones y las resistencias al cambio, finalmente nos referiremos a la vulnerabilidad masculina.

La información permite conocer datos generales como la edad del trabajador, la antigüedad, algunos datos de su rutina diaria, datos relacionados con la actividad laboral del padre, número de hijos y la condición laboral y escolaridad de la esposa.

CUADRO 1
PERFIL LABORAL DE LOS ENTREVISTADOS

ENTREVISTADO	ANTIGÜEDAD LABORAL DEL ENTREVISTADO	HORA DE ENTRADA Y SALIDA	HÁBITOS Y OTRAS ACTIVIDADES	TRAYECTORIA LABORAL DEL PADRE	OCUPACIÓN DE LA ESPOSA	ESCOLARIDAD DE LA ESPOSA
N° 1	31 años su trabajo es coordinar la producción de la planta.	De 6:45 a 18 hrs.	Desayuna en la oficina, lleva lonche.	Soldador	No trabaja pero trabajó	Licenciatura
N°2	15 años de supervisor de ingeniero de planta.	De 5:50 a 18 hrs.	Desayuna en la oficina, lleva lonche. Ve el reporte del día anterior, suministra refrigerante, supervisa toda el área, tiene juntas	Trabajó en área metalúrgica, era soldador Jubilado de AHMSA.Es agricultur	No trabaja pero trabajó	Licenciatura
N°3	25 años, antes de ser Team Leader: revisión de reportes. antes fue fogonero	De 5:45 a 18 hrs.	Desayuna en la planta Desoxida flechas, limpia Bielas,	Soldador	No trabaja	Estudios comerciales
N°4	15 años en la línea	De 5:45 a 18 hrs.	Desayuna en la planta	Obrero de toda la vida en Cinsa	No trabaja	secundaria
N°5	Un mes, recogiendo rebaba	De 8:00 a 18 hrs.	Desayuna en la planta	Chofer de camión.	No aplica	No aplica

Fuente: Elaboración propia con base en las entrevistas

Las condiciones laborales

La empresa estudiada se dedica a la construcción de motores para la exportación, se localiza en la ciudad

de Ramos Arizpe, se instaló en 1980, y comprende un área aproximada 300m2 por 200m2 de construcción, más área de estacionamiento, patio recreativo y jardín. La planta está dividida en cuatro áreas de maquinados en donde se hacen partes de autos: biela, cigüeñal, monoblock y el área de ensamble. Cada área de maquinado tiene su propia logística y tienen sus propias normas, procedimientos y prácticas de acuerdo a un trabajador:

"… en el área de maquinado hay alarmas de fuertes aullidos y no se puede poner música, pero en ensamble ponen esa musiquita más confortable, porque ahí es más gente, están más amontonados y a lo mejor se estresan …también se rolan para el descanso y la comida pero ellos deciden el momento" (entrevista realizada a José el día 19 de mayo de 2011).

El mismo trabajador comenta sobre las condiciones laborales:

"todas las áreas de trabajo deben contar con ciertas condiciones para que la gente trabaje mejor. … les damos facilidades para que estén en confort… el concepto es que este el clima a gusto, también el aire acondicionado para el equipo, para que no se dañen y duren mas tiempo, suministramos el refrigerante, para que la broca no se quiebre. En fin que tengan todo lo necesario para el trabajo" (Entrevista realizada a José el día 19 de mayo de 2011).

Actualmente, se está implementando un proceso de restructuración, y aunque hay resistencias al cambio por distintos motivos, la restructuración continúa, incrementando el trabajo:

" se usaba el sistema que se dividía en 6 indicadores: calidad, entrega, costo, seguridad, moral y observaciones…. todo en tarjeta, una tarjeta roja es una fuga de agua…pero ahora son 12 pilares en sistema, son 12 pilares: seguridad, costo, calidad, mejoras, son tres mejoras por año; tarjetas PL, mantenimiento profesional, mantenimiento autónomo, orden en la estación de trabajo, la sugerencia, calidad…hay que hacer la tarjeta " (Entrevista a Eduardo el día 2 de junio de 2011).

Este nuevo proceso de reestructuración ha implicado para el team leader (líder de equipo) un verdadero reto ya que ahora se han incrementado sus responsabilidades y necesita presionar más a la gente para que se adapte al nuevo proceso y pueda ejercer diferentes tareas: producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo.

La relación con los empleadores en el caso de la contratación se hace mediante una relación sindical, en el caso de obreros. Se da una relación vertical en la jerarquía de mandos, pero horizontal en la práctica laboral ya que se trabaja en equipo en todas las áreas, se reúnen en juntas de trabajo, el número de ésta depende de el puesto, el que más reuniones tiene es el gerente; el team leader tiene la responsabilidad de controlar a toda la gente sindicalizada para que se lleve el control de cada indicador, además debe coordinar todo el trabajo y depende del ingeniero de planta al que le lleva las tarjetas y si algo no anda funcionando el ingeniero de planta le entrega los pendientes, al respecto un trabajador comenta.

" y se acumulan muchas cosas y es bronca y él me dice mira te pago bien para que hagas tu trabajo y los obreros dicen que no se paga bien y que ya me quiero ir … y no me quieren hacer caso y es muy estresante, a veces se escudan entre una cosa y faltan y se van en la chorcha…hay gente que si le echa ganas pero hay gente que no.. es como en todo…yo trato de llevarme bien con mi jefe aunque a veces anda en sus días, porque también anda estresado con las auditorias…y con los obreros pues a veces ya no le digo nada" . (Entrevista a Eduardo, junio de 2011)

La relación laboral es buena hasta que las averías, que se presentan en las diferentes áreas los hace literalmente "estallar" y como la línea de trabajo no se debe suspender, el estrés es muy elevado. Se busca evitar periodos de inactividad y de interrupción en la capacidad instalada, por ejemplo en caso de que sea necesario que pare la línea por 10 minutos ya se requiere hacer un "memo", esto indica que sus procesos de trabajo son bajo presión de tiempo, pero ejercen diferentes tareas:

producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo.

Cualquier obrero puede solicitar apoyo por radio en caso de que lo necesite al supervisor de planta, puede proponer y señalar un error porque la calidad es responsabilidad de todos, al igual que la seguridad; las relaciones laborales son buenas; respecto al sistema de trabajo comenta:

" el sistema si funciona pero hay que hacerlo… y eso requiere mucho liderazgo de todos los mandos que cuentan con conocimientos, experiencia y disposición para el trabajo todo con respeto, además se cuenta con el comedor y van a comer en grupo y la comida es barata y buena…nos cuesta un peso, a jugar en equipo y tenemos transporte, atención medica, chequeos de presión alta, pláticas de seguridad y prestaciones y bien pagado, de ahí sale para mis tres mujeres, (dos hijas y su esposa), mis dos casas, mis dos carros (risas) esos motores dejan mucho dinero". (Entrevista a Eduardo, junio de 2011).

Se enfatiza las cuestiones de seguridad y en el ahorro de materiales e insumos de trabajo, el obrero de una empresa subcontratada mencionó. "… la seguridad está buena, usas casco protector, guantes, lentes, zapatos de casquillo, ropa gruesa de manga larga, ropa que no se quema especial para los chispazos, lentes para protegerte los ojos de la soldadura… se nos da indicaciones de tener cuidado con el montacargas en el pasillo, te indican dónde está todo, el interruptor (switch), el teléfono de emergencia. Sí, hay mucho riesgo de que te caiga un fierro ha sucedido eso a otras personas…" (Entrevista a Luis, obrero de una empresa subcontratada para desmontar línea de producción, mayo de 2011)

En el ahorro se ha logrado grandes cambios, particularmente el relacionado con el ahorro de recursos al interior de la empresa:

"para ahorrar energía solo manejan dos turnos primero y tercero, segundo turno, no, porque se consume mucha energía en la hora pico que le llaman los de la Comisión Federal de electricdad", (Entrevista con José, junio de 2011)

En el caso de los obreros se propusieron vigilar entre ellos el uso desmedido de guantes y se dieron cuenta que a veces usaba hasta 20 pares y no era necesario usar tanto guante que luego va a la basura, que también se separa por su condición de orgánica o inorgánica . Así, tienen diferentes depósitos de basura. De igual manera se ahorra el agua:

"…antes se tenían prendida mucha luz innecesaria ahora no, 'solo la que se necesita o requiere por el personal, se reúsa el agua, y se usa un sistema que genera energía eólica para iluminar un pasillo". (Entrevista con José, mayo 2011).

También hay una presión en cuanto a disminuir los defectos en la producción. El proceso de disminuir a cero el porcentaje de unidades defectuosas y los costos de operación lleva a los obreros a un estrés en todo el proceso de trabajo y en todos los niveles, desde el gerente de manufactura hasta el obrero.

En cuanto a otras condiciones laborales de la planta. El salario sólo lo mencionó el obrero subcontrado, dijo que era buena paga un salario de 1200 pesos a la semana, de lunes a viernes con una jornada de 12 horas y que tenía buenas prestaciones. Los otros trabajadores mencionaron que en la a empresa hay buena paga, pero que su trabajo, amerita ser mejor pagado y el gerente comenta que no hay rotación de personal, que la antigüedad es de la mayor parte de los obreros sindicalizados está entre 10 a 15 años, pero él tiene una antigüedad de 31 años y el gerente de planta 11 y el líder de equipo tiene 25 años de antigüedad, sólo el obrero dijo que tenía un mes de ser contratado, pero se sentía a gusto.
A excepción de un empleado de alta jerarquía que vive en una colonia muy exclusiva, los demás no parece que ganen salarios extraordinarios, aunque la mayoría tiene casa propia, su coche y seguridad social. En cuanto a la jornada laboral, un gerente expresa: "Trabajan doce horas diarias, de 6 de la mañana a 6 de la tarde, de lunes a jueves y el viernes salen a las 4 de la tarde, para que se relajen y descansen."

Ahora bien, como mencionábamos, la planta cuenta con una plantilla laboral totalmente masculinizada. La relación entre varones se da en todo momento en el proceso de trabajo, en el comedor, en las actividades deportivas, este es un proceso de socialización para que se realice el trabajo en equipo. Los viernes suelen reunirse en espacios sociales en donde conversan sobre futbol, de box y otros deportes. No se aborda problemas familiares como suelen hacerlo las mujeres. En la planta no hay mujeres obreras, solo hay pocas mujeres en el área de contraloría y el área de limpieza, alguna asistente del gerente, pero en general no se contratan mujeres:

" … de 350 obreros no hay ninguna mujer y de ingenieros hay una, dos o cuatro, no hay secretarías, de hecho esta la computadora, yo no tengo secretaria…la asistente del ingeniero de planta tiene otras funciones … en producción no hay mujeres ¿y porque? No sé, la planta esta preparada para mujeres. Hay baños y todo necesario, sobre todo en ensamble puede ser que podría haber mujeres, pero no hay mujeres". (Entrevista a Luis, mayo de 2011).

La respuesta de Luis cuando se le pregunta ¿y tú tienes a cargo mujeres?, brinda algunos indicios de porque no hay mujeres:

" No, en mi área no (hay)— ¿Porqué? — Bueno es más rudo y es de que tiene que soldar y tiene que saber de electricidad, meterse en alto voltaje — ¿Y no hay mujeres preparadas para eso?— Bueno en mi área no hay. — ¿Es una política de la empresa no contratar mujeres? — Umm en la empresa no hay mujeres sindicalizadas. No sé si es una política de la empresa, pero hay un sindicato y es de varones solamente. — y en tus 11 años ¿nunca has tenido una mujer ahí? —No. Si, umjú. No, en mi área es de que manejamos alto voltaje, tenemos que tener soldador, gente que trabaje en altura, en el techo reparando tuberías pesadas umjúm, que no les de miedo subirse, que no les de miedo el fuego… no dudo que a lo mejor hay mujeres que lo sepan hacer, pero bueno nunca me ha tocado que me manden una que sepa hacer eso…" (Entrevista a Luis, mayo de 2011).

En síntesis, el proceso de trabajo en esta empresa se caracteriza por una organización flexible de la producción para que el trabajador pueda desempeñar diferentes tareas: producción, supervisión, control y mejoras, dentro de su área de trabajo. También, se presenta especial cuidado en la prevención de defectos para eliminar los costos innecesarios, razón por la que se realizan una gran cantidad de juntas: juntas de gerentes, juntas de gerentes e ingenieros de área, juntas de calidad, de producción, de proveedores etc.

Se exige erradicar las fallas en el producto desde el origen, desde su contratación, el trabajador firma una carta constitutiva en donde al firmarla se comprometen a cumplir y la empresa deberá establecer las normas o reglas para que el trabajador cumpla. Se comprometen todos con una concepción integral del proceso de trabajo: evitan períodos de inactividad y de interrupción en la capacidad instalada, además de disminuir el porcentaje de unidades defectuosas y de reducir los costos de operación, proceso que resulta muy desgastante, como lo veremos mas adelante.

Casi no existen problemas de ausentismo, pero sí hay amonestaciones públicas en el caso del personal de alto nivel cuando se es recurrente que lleguen tarde, porque los altos ejecutivos deben poner el ejemplo de puntualidad y responsabilidad, así como demostrar competencias laborales. Además, a los obreros si les descuentan un día de salario, en caso de tres faltas seguidas sin justificación, pero es responsabilidad del sindicato.

Relaciones de poder en la familia

En este apartado se analiza la información sobre la división sexual intrafamiliar, las relaciones de poder con la pareja y con los hijos, los patrones de autoridad en las relaciones con los hijos/as, distribución del gasto y de las tareas domésticas, toma de decisiones masculinas de los obreros de Chrysler en Ramos Arizpe, Coahuila.

En relación a cómo son las relaciones familiares de estos trabajadores, encontramos una división sexual intrafamiliar de tareas asignadas por sexo y de la familia nuclear biparental -padre, esposa e hijos-, un padre ausente porque está en el trabajo todo el día, a excepción del gerente que come en su casa.

El padre es el proveedor por excelencia, 'es el que toma las decisiones mas fuertes' (esposa del gerente de manufactura), es el que da todo el dinero que gana a la esposa, es el que decide que la esposa ya no trabaje. 'Bueno, decidimos que yo no trabajara'… 'pero lo acordamos porque no nos veíamos…' (Esposa de supervisor de área). Es el que paga todo 'vamos al súper y yo lleno el carro y el paga todo' (esposa de team leader). 'El me da todo el dinero, el compra lo que se necesita, sólo se deja para la gasolina' (esposa de obrero). ' ahí vamos viendo lo que se necesita, si se acaba la despensita, pues le voy dando y vamos a comprar más, claro que yo veo que sí, que se esta acabando y a veces si me tardo en darle el dinero como tres días, pero no pasa de ahí' .(Entrevista a obrero el día 11 de junio 2011en su domicilio en la calle minería en saltillo, Coahuila).

En cuanto a los patrones de autoridad, las esposas dicen que ellas mandan y asignan las tareas a los hijos, pero cuando los hijos no hacen caso, ellos son la autoridad. Papá manda en casa, él decide lo que se hace, a donde van de viaje y deciden que la mujer no trabaja aún cuando ésta quiera trabajar, por ejemplo la esposa de el líder de equipo dice que ella trabajaba pero 'que cuando me case me salí de trabajar y me dedique al hogar, pero ahora quisiera trabajar… ¿usted cree?' . Esta situación se da en todos los casos de la entrevista, a excepción claro de un empleado de alta jerarquía en la empresa que su esposa si trabajó pero ya no trabaja. Finalmente, la distribución del gasto, la decide el esposo, porque la mujer no se siente con la autoridad para gastar el dinero, aun cuando parece ser la administradora de los recursos.

Las tareas domésticas están a cargo de las esposas y los hijos ayudan a veces, pero por lo general las esposas son las que realizan todas la tareas del hogar, sobre todo esperan al esposo con la cena porque no ha venido en todo el día y lo esperan hasta que él decide cenar, porque además de preparar los alimentos y servirlos, calentarle la comida es el único espacio que tienen para comentar los conflictos que se la han presentado durante el día y platicar con ellos,' bueno si es que está de buen humor' dice la esposa de uno de ellos. Cuando llegan se sientan a ver televisión y les preguntaba que programas veían para relajarse y sentirse a gusto y sus programas preferidos son de futbol, de beisbol y de box, es lo primero que hacen cuando llegan a su casa, otros escuchan música y luego se bañan para descansar y relajarse, cenan, se duermen entre 10 y 11 de la noche.

Escuchan las quejas de las esposas, pero ellas tienen cuidado de que él no esté muy malhumorado por el trabajo. De hecho en la entrevista hablan despacio y de manera espontánea, de tal forma que el varón les arrebata la palabra. En mis entrevistas, traté de integrarlas a las entrevistas, por ejemplo, él sí tiene una jornada de 12 horas y usted, Señora, ¿Qué hace? ¿Y él en qué le ayuda? —Todas las esposas declaran dedicarse a las tareas de la casa y tener jornadas de trabajo de 14 a 16 horas, ya que se levantan a las 6 de la mañana y se acuestan entre las once y doce de la noche todos los días de la semana, a veces como en el caso del esposo de Julia "...a él sí le gusta hacer menudo o carne asada los domingos, ese día si yo no trabajo' y si le gusta mucho la cerveza… pero ya no tomo tanto dice él"
Las relaciones en este tipo de familia nuclear los patrones de autoridad y las relaciones de poder se refuerzan en el espacio laboral y por las condiciones laborales que exigen un modelo masculino: fuerte, sin miedo, que todo lo puede, que es proveedor y jefe de familia, que no deja que su esposa trabaje o que no es conveniente que trabaje fuera de la casa porque él la necesita para que le ofrezca confort en el hogar.

Vulnerabilidad masculina: situaciones de exclusión y debilidad

En este apartado se analiza lo relativo a esperanza de vida, prácticas de cuidado y prevención de enfermedades laborales y no laborales, visitas a los

servicios de salud, enfermedades asociadas al estrés y al desgaste emocional, consumo de alcohol, tabaco, drogas. Podemos ver en este tema, por el lenguaje y en las acciones, que estamos frente a un modelo masculino hegemónico como dice un entrevistado:

"…me gusta mi trabajo, tengo experiencia y si no lo sé lo investigo, el caso es que el problema lo resuelvo y me aseguro de que no se presente nunca más" (Entrevista realizada a Jaime, mayo, 2011).

A pesar de este dominio de la actividad, el peligro de accidentes e incluso la muerte, está latente en el espacio laboral:

"…(los accidentes) pueden ser porque te cae un fierro como ha sucedido, por eso la seguridad es primero que nada, que la producción, que la calidad, que el ahorro, lo primero es la seguridad", (Entrevista realizada a Jaime, mayo 2011). O como dice Eduardo "es que la seguridad la compramos todos, es un problema de todos y cada uno es responsable de la seguridad de uno y de todos y los riesgos son de que te piques con un filo o que te caiga un fierro o que te quemes, por eso debes estar a todo ahí, no gritar, no enojarte porque eso te distrae" (Entrevista realizada a Eduardo, junio de 2011).

Para las prácticas de cuidado en el trabajo existe un servicio médico para todos y éstas se realizan de manera sistemática. Los trabajadores se realizan un chequeo general tres veces al año. Este chequeo es obligatorio para todos los trabajadores de la planta. También hay prevención de enfermedades porque se les aplican vacunas y siguen las normas de la Secretaría de Salubridad, por ejemplo de la influenza y ellos acuden a checarse al consultorio médico si se sienten mal. Generalmente se monitorean la presión y los niveles de azúcar porque son los problemas de salud más frecuentes, asimismo se les revisa medicamente cuando realizan algunas actividades:

"hay una práctica de que cuando se van a subir en altura lo primero es que los mandan al consultorio a checarse la presión es por regla desde que llegó una doctora al consultorio de la planta" (Entrevista con Eduardo, mayo de 2011).

El estrés es explicado por la naturaleza misma de las cosas, el desgaste emocional es un problema serio, no por las relaciones de trabajo, sino porque en las juntas se pregunta continuamente porqué a pesar de todas las medidas siguen aconteciendo los accidentes fatales: "si hay peligro de estrés y gente que se va y le preguntas y ¿por qué? y ¿por qué?, cuando hay un problema que no queremos que vuelva a suceder nunca y hay un compañero que perdió la memoria por un año el era superintendente, hay otros que se van por presión alta y por azúcar"

El estrés y presión se deriva del trabajo realizado:
'es la producción, que tiene que salir', (dice la esposa de un trabajador) y es que si tienes que hacer un motor y es un motor que va tirar aceite, que va hacer ruido y que no está bien y hay que detener y si llega a una planta de ensamble, está peor y nos reclaman y nosotros tenemos que checar todo lo que va en camino, todo porque hay que buscarlo y hay que responderle a los gringos que no va a volver a pasar nada con ese motor; a ellos tampoco les conviene porque ellos no pueden enviar un carro, un motor, una camioneta que tenga un problema con un cliente, porque a ellos son a los que les reclaman , —¡Claro! . ¡Imagínate!, checar tres mil motores en tránsito y la responsabilidad es de ese y ese no sabe y se pone así —junta las manos y se estira— ¡pum! se pone y truena y es estrés, es mucha presión y mucha, mucha presión. Hace poquito un amigo J. I se fue tres días y hablo un amigo y se fue de una junta se salió y se fue a su casa no se acordaba mucho — mira no importa que estés muy preparado, que te guste el trabajo y la presión no deja de afectarte emocionalmente", Entrevista con Jaime, junio de 2011).

Otro trabajador vuelve a ratificar está presión laboral y exposición al peligro:

"si es estresante y a veces la gente trabaja en los viernes y el sábado y es más trabajo y menos gente, de muerte no se ha visto nada de alto índice, pero si la gente esta muy estresada y le dije al gerente y me dijo 'vea porque la gente no da resultados, el superintendente llega al líder, el gerente llega al

líder, los obreros llegan a líder y ahí hay que resolver … hay muchas broncas y entre el sindicato y la empresa, el trabajo lo puede uno perder" (Entrevista realizada al Eduardo, el día 2 de junio a las 5 de la tarde en su domicilio en Saltillo, Coahuila). Al principio los varones no quieren reconocer el estrés, argumentando que les gusta el trabajo y se sienten a gusto en el, pero las esposas intervinieron 'si ese trabajo es muy estresante' porque ellas se convierten en manejadoras del estrés de esposo, los escuchan y los justifican porque 'ellos llegan cansados del trabajo' 'tienen mucha presión' 'así que me espero para contarle de las cosas de la casa'. Estas son las condiciones laborales de los esposos, de manera que ellas son la que se hacen cargo de todas las actividades de la casa, del cuidado de los hijos y de preparar las condiciones de confort para que él llegue a descansar y de esta forma, recuperar la energía, para que al día siguiente esté en condiciones de realizar su trabajo, en donde dejará de nuevo la energía que repuso el día anterior, a base del trabajo realizado por su esposa. Esto se acerca a la teoría marxista como cita Rubin,(1976:95-145).

"Se ha identificado que es la mujer quien le dedica una gran cantidad de horas a la reproducción de la fuerza de trabajo. La fuerza de trabajo se pone en acción trabajando pero con ello se consume una cantidad determinada de músculos, nervios, cerebros, en suma humanos en proceso de restaurar, la cuál debe reproducirse". Rubín, menciona que "Marx tiende a hacer esta determinación con base en la cantidad de mercancía, alimento, ropa, vivienda, combustible necesarios para mantener la salud, la vida y las fuerzas de un trabajador, pero estas mercancías tienen que ser consumidas antes de que haya sustento y no están inmediatamente consumibles cuando se adquieren con el salario se requiere de un trabajo adicional , por consiguiente el trabajo doméstico es un elemento clave en el proceso de reproducción del trabajador del que se extrae plusvalía . Dado que son las mujeres quienes se hacen cargo del trabajo doméstico, se ha observado que es a través de la reproducción de la fuerza de trabajo que las mujeres se articulan en el nexo de la plusvalía, característica principal del capital. De manera que, se podría argumentar que puesto que no se paga salario por el trabajo doméstico, el trabajo de las mujeres en la casa contribuye a la cantidad final de la plusvalía obtenida por el capitalista, pero esta situación sólo explica la utilización de las mujeres por el capitalismo, pero no, explica la génesis de la opresión de las mujeres".

Rubín, deja ver, que la explotación existe no sólo en el hombre sino en la utilización de la mujer por el capitalismo, sin embargo, no es el capitalismo el origen de la opresión de las mujeres, sino una sola de las múltiples formas.

Aparte de las condiciones estresantes, los trabajadores dicen no enfrentan otros problemas en el trabajo:

"… pues no tenemos problemas graves que digas, tú así, no, el ausentismo es muy bajo somos la mejor empresa, con el índice más bajo y cuando la gente no va es porque tiene por ahí un asuntillo pero no hay alcoholismo, no hay tabaquismo, pandillerismo no hay, la planta tiene cero tabaco y hubo cero reclamo de la gente y la gente se pasa las 10 horas sin fumar y hay unos poquitos que se van a la carretera a fumar y no hay reclamos de sindicalizados porque no los dejen salir a fumar no, no, así problemas no hay (Entrevista aun empleado, realizada el día 11 de junio del 2011, a las 7 de la noche en su casa.)

En síntesis, cualquier otro problema laboral queda relativizado ante la presión y estrés que los trabajadores y los mismos mandos medios enfrentan ante las exigencias de las trasnacionales. Esta situación de estrés se traslada a sus hogares, en donde las esposas particularmente, son las que lo manejan, y esperar a los momentos en "que él no este cansado o fastidiado del trabajo" para abordar temas familiares o de los hijos. La buena paga que relativiza con ello la calidad de vida de la familia del trabajador, dado que ésta no se mide en términos monetarios sino de una convivencia abierta y continúa.

Conclusión

En el caso de la multinacional considerada para este estudio, se observa que los procesos de trabajo refuerzan los estereotipos de la masculinidad hegemónica tanto en el proceso laboral como en las prácticas en la medida en que el trabajador debe involucrarse física y culturalmente en la empresa. Entre las características masculinas más importantes estarían: ser propositivo, comprometido con el trabajo e incentivar el trabajo en equipo. Existe una fuerte articulación entre el espacio de la reproducción y el de la producción, ya que la familia nuclear le proporciona al trabajador ciertas condiciones de bienestar y confort necesarias para la recuperación de su estabilidad física y emocional, necesaria para el buen desempeño exigido por el proceso de trabajo requerido por la multinacional. Por el contrario, las jornadas largas y las sobrecargadas de responsabilidad, están incidiendo negativamente en la familia, dado que éstas condiciones dificultan la conciliación personal, laboral y familiar, en virtud de que los altos niveles de estrés que estos trabajadores proveedores llevan a sus hogares incrementa el trabajo de sus esposas, quienes aparte de hacerse cargo de todo las tareas de la casa se ven en la necesidad de saber manejar el estrés del esposo para que esto no afecte a la familia en general. Se crea entonces un desbalance entre empleo bien pagado y relaciones familiares con mayor equidad, dado que la mujer se concentra en el cuidado de los hijos y el de la casa, y además en el cuidado emocional de este hombre fuerte en el ámbito laboral.

Referencias bibliográficas

ARRAIGADA, IRMA. (2009): Familias en el siglo XXI: realidades diversas, políticas públicas. http://www.afluentes.org/wp-content/uploads/2009/11/RELATORIA-SEMINARIO-AMILIAS.pdf (Consultado 20-05-11).

DE LA GARZA. (1997:87) Trabajo y mundos de vida. Subjetividad: umbrales del pensamiento social. León Ema; Zemelman Hugo (1997) (Coord.) Barcelona, Rubí: Anthropos; México: Centro Regional de Investigaciones multidisciplinarias. UNAM

DE LA GARZA. (2001) "La epistemología crítica y el concepto de configuracionismo", en Revista Mexicana de Sociología. México. D.F., LXII, 1, enero-marzo pp. 109-127.

DE LA ROCHA. Ponencia Pobreza, género y desigualdad. Jefatura femenina en hogares - urbanos latinoamericanos. XX Congreso Internacional de la Sociedad de Estudios Latinoamericanos (LASA), Guadalajara, México, 17-19 de abril de 1997. Parte de la información en la que se basa el análisis proviene del material recopilado en el proyecto de investigación Género, edad, familia y trabajo. La reestructuración social del México Urbano, financiado por la Fundación Ford y CONACYT.

CONELL, R. W.; MESSERSCHMIDT, JAMES W. (2005) Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. En Gender & society , Vol. 19 No. 6, December 2005, pp. 829-859.

BASTOS SANTIAGO, (1997.) "Desbordando patrones: el comportamiento domestico de los hombres". Ventana N° 6, pág. 167.

BONINO MÉNDEZ LUIS, (1998) Los varones frente al cambio de las mujeres en Antropología género y Masculinidades., en http://www.artnet.com.br/~marko/los.htm (Consultada 26-06-11).

FRESNO GARCÍA, MIGUEL DEL (3002). Retos para la intervención social con familias en el siglo XXI: consumo, ocio, cultura, tecnología e hijos. Madrid, Trotta, p. 35-85.

GARCÍA BRÍGIDA Y OLIVERIA ORLANDINA de. (1998 reimpr.) Trabajo femenino y vida familiar en México. Colegio de México. México pp.19-56; 171-220; 225-242.

GINER, AGNES (2008) . Trad. Hori-Hori. Las empresas trasnacionales y los derechos humanos en Lan Harremanak/19 (2008-II) (67-87);. Revista de Relaciones Laborales 19, Universidad del País Vasco. Bilbao.

http://www.ehu.es/ojs/index.php/Lan_Harremanak/article/viewFile/2652/2200 (Consultado el 12-02-11)

INEGI, (1990) Censos de Población y Vivienda

INEGI, (2000) Censos de Población y Vivienda

INEGI, (2010) Censos de Población y Vivienda

KATZMAN, RUBÉN (1992) ¿Por qué los hombres son tan irresponsables? Revista de la CEPAL, núm. 46, abril.

LIENDRO, EDUARDO (2003) El proceso de incluir a los hombres: notas para un debate en Meentzen, Ángela y Gomáriz, Enrique (Compiladores) Democracia de género una propuesta inclusiva. Fundación Heinrich Böll, El Salvador. pp. 125-143.

MENDOZA, JORGE EDUARDO "Globalización y crecimiento económico en Coahuila", en Coahuila: sociedad, economía política y cultura. Rosa Esther Beltrán (Coord.) México, UNAM, 2003. p. 69-98.

MEJÍA NAVARRETE, (2004). Sobre la investigación cualitativa. Nuevos conceptos y campos de desarrollo. En Revista Investigaciones sociales años 8 N° 13 p.p. 277-299 [UNMSM / IIHS, Lima.]

PINO PARTIERA, CARMEN Y ARNAU TORNOS, ALFONSO (1995) "En vivir un juego de insumisión. Hacia una cultura intersubjetiva de la igualdad". Siglo XXI, España, 335 p.

RUBIN, GAYLE (1976) El tráfico de de mujeres: notas sobre la economía política del sexo. Revista nueva antropología, noviembre, año/ vol. viii, núm. 030. UNAM. D.F. México. Pág. 95-145

SCOTT, JOAN WALLACH; trad. Consol Vilá I. Boadas (2008) Género e historia. México, D.F. ; F.C.E. UACM. pp. 13-74.

ZALSINGER, LESLIE.(2003) Genders in Production: Making Workers in Mexico's Global Factories. Berkeley: University of California. p. 217.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 30-37
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

SIMONE DE BEAUVOIR Y LAS IDEAS DE ANCLAJE EN LA CONSTRUCCIÓN DE MUJERES

Yamile Delgado de Smith
yamilesmith@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Laura Maldonado Acosta
lcmacosta@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

RESUMEN

Se analiza la obra de Simone de Beauvoir desde el género y se busca establecer un correlato con las ideas de anclaje en la construcción de mujeres. El documento se elabora en varios segmentos. Primero, se exponen la obra de Simone de Beauvoir. Segundo: se expone las ideas de anclajes. Tercero: Se analiza cómo se da la construcción de las mujeres. A modo de cierre: Se plantean elementos de encuentros entre las ideas de la obra de Simone de Beauvoir y las ideas de anclaje propuestas por Delgado de Smith.

Palabras clave: Simone de Beauvoir, anclaje, género

Recibido: 19/03/2015 Aceptado: 12/06/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 30-37
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

SIMONE DE BEAUVOIR AND ANCHOR IDEAS IN THE CONSTRUCTION OF WOMEN

Yamile Delgado de Smith
yamilesmith@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

Laura Maldonado Acosta
lcmacosta@gmail.com
Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela

SUMMARY

It analyzes the work of Simone de Beauvoir from the genre and seeks to establish a correlation with the ideas of anchoring in the construction of women. The document is produced in several segments. First, the work of Simone de Beauvoir is exhibited. Second: the ideas of anchorages are exposed. Third: It analyzes how the construction of women is given. By way of closure: There are elements of encounters between the ideas of the work of Simone de Beauvoir and the ideas of anchorage proposed by Delgado de Smith.

Keywords: Simone de Beauvoir, anchorage, gender

Received: 19/03/2015 Accepted: 12/06/2015

Obra de Simone de Beauvoir

El Segundo Sexo es una obra escrita en 1949 por Simone De Beauvoir. Es un documento que plantea un conjunto de interrogantes; entre ellas en qué habrá afectado a nuestra existencia el hecho de ser mujer. Se indaga sobre las oportunidades que han sido dadas para las mujeres en el contexto y momento en que se escribe la obra. Y también, está presente la inquietud de cómo se visualiza el futuro de las mujeres. Retomar la lectura en el año 2015 y hacer un análisis de las teorías feministas fundantes permiten hacer un conjunto de consideraciones e ideas para el debate. Primero: Cuáles son las razones por las cuales las mujeres han sido y siguen siendo dominadas. Segundo: Existen características y rasgos que no permiten el logro del mismo estatus social. Tercero: Cuáles son las determinantes sociales y culturales vigentes para el año 2015. Desde el año 1949 en la obra El Segundo Sexo de la feminista Simone De Beauvoir aparece la idea de feminidad como medida de identidad y se resalta la idea de que no es más que una construcción social. De otro lado, en la discusión sexo y género queda claro que sexo es aquello que expresa las diferencias biológicas, mientras que género incluye una serie de categorías socialmente edificadas que son objeto de análisis en este documento.

Ideas de anclajes

Anclajes es un propuesta que propongo y que parte de la idea que nuestra conducta en el presente tiene influencia en la experiencia vivida. En ese sentido, por citar algunos ejemplos, la vida en ocasión del trabajo, la vida en el refugio, la vida en la frontera, la vida en el retiro, la vida como migrantes, en el transitar de una frontera a otra, la vida en espacios para la intimidad, la vida en el ejercicio del poder, e incluso, la vida de quienes "son distintos" se pueden explicar desde la idea de anclajes. En este entramado de realidades de la vida cotidiana, la educación y su dinámica, son elementos que están presentes inexorablemente.

En el Libro Mujeres en el Mundo, editado en el año 2010, tratando de explicar la idea que tengo de anclaje acudí a una frase célebre de Gabriel García Márquez "…Es muy difícil encontrar en mis novelas algo que no tenga un anclaje en la realidad"… Con ello el premio nobel reconoce que muchos de los personajes y acontecimientos que recrean sus novelas forman parte de lo vivido, soñado y sentido, es decir, tienen un anclaje en la realidad.

A través de este ejemplo es mi deseo ubicar el significado de anclaje a situaciones que hemos vivido y que condicionan comportamientos posteriores que en el caso ha sido la elaboración de una novela que recrea los personajes en experiencia vividas por el escritor. Con ello quiero significar que acojo la idea que nuestra conducta en el presente tiene influencia en la experiencia vivida y a ello podemos llamarle anclaje. En este documento nos detendremos en nueve anclajes mayormente presentes en los países de América Latina los cuales ayudan a comprender la educación. Son ellos:

1.- Anclaje Figura materna; 2.- Anclaje Una tía que se encarga de la madre; 3.- Anclaje Los hermanos en la casa de la abuela; 4.- Anclaje Religioso; 5.- Anclaje Los muertos entre nosotros; 6.- Anclaje Figura del padre; 7.- Anclaje Espiritual; 8.- Anclaje El aula y 9.- Anclaje del amor.

Anclaje figura materna: Resulta reiterativo en muchos de los escritos: ensayos, artículos científicos, novelas y poemas caracterizar la familia vinculada a la figura de la madre. Es la madre y/o abuela parte importante de nuestros recuerdos. La madre, o quien haya ocupado este lugar, aparece en las actividades de la infancia, adolescencia y madurez. A ella la recordamos en su ejemplo y consejo en ocasiones no entendido oportunamente. De nuestra madre recordamos que está, dentro de nuestras labores, destacar en la cocina. Recordemos aquel viejo refrán "enamora a tu esposo por la boca". En el fondo, se nos prepara para el cuido de la mesa, la alimentación del esposo, los hijos, y si llegan, también los nietos. Esto ocurre en los países de América Latina donde la cultura se ha construido alrededor de la madre, en el ejercicio de funciones de contenido femenino.

Anclaje una tía que se encarga de la madre: Las familias en América Latina tienden a ser numerosas aunque en el siglo XXI se ven sensiblemente disminuidas. Por lo general hay una hija que se

encarga de la madre. Por eso, no es sorpresa que una de las hijas de la familia no se case o se vincule amorosamente. Su tiempo lo dedica para ser la compañía de su madre, compartir los oficios "femeninos" que le ha tocado vivir. Suele acompañar a su madre y llegado el momento de la pérdida de la salud, adquiere roles de enfermera. Estas actividades propias de la tía van acompañadas de muchas otras que tienen que ver con la limpieza de la casa, la alimentación, el cuido de su padre, hermanos y sobrinos. Desde luego, me estoy refiriendo a las familias que tienen hija. En caso, que esto no haya sido posible, la historia es distinta y se repite en sobrinas e incluso nietas. Es de lo más infrecuente que lo asuma un hijo.

En los hogares venezolanos, y muchos tantos en nuestra región, la figura materna se erige con fuerza en la asignación de roles "femeninos" y crean un cordón umbilical que se comparte, en sus funciones, con otras mujeres de la familia en un proceso generacional. En ese sentido, se construye así tradiciones que cobran fuerza y que al paso de los años han sido de difícil erosión y cambio. Este aspecto tiene importancia porque permite comprender alguna de las barreras que tienen muchas mujeres para acceder a la educación como una vía que le permite lograr su formación y vinculación con la esfera de lo público.

Anclaje Los hermanos en la casa de la abuela: La vida de las familias en América Latina suele transcurrir con muchos hermanos que se reúnen en la casa de la abuela en donde realizan las actividades escolares y en donde se da el mayor de los intercambios entre hermanos, primos, tíos y abuelos. Cuando los abuelos se mueren, y en especial la abuela, poco a poco se va perdiendo la comunicación entre las familias. Esto tiene su explicación y/o correlato en la importancia que tiene la madre en las familias de América Latina. Al ya no estar la figura de la abuela se gesta un proceso que da origen a una nueva configuración caracterizada por una nueva figura materna que descansa en una de las hijas.

Las familias numerosas tienen mucho que ver con el adoctrinamiento de la Iglesia que siempre se opuso al control de la natalidad que no fuese por los métodos naturales. Los pueblos de América Latina son profundamente católicos y estas ideas calaron a profundidad. Por tanto, el cuerpo de la mujer era una fábrica para la concepción de muchos hijos. El primero de ellos, si era "varón", se ofrecía para servir a Dios; otros hijos varones, se preparaban para el ejército y la política. Contrario a ello, las hijas "hembras" eran para el sostenimiento de las labores de la casa y servir a Dios.

Anclaje Religioso: Son muchas las fiestas religiosas que caracterizan nuestra región. En Venezuela celebramos el día de la Coromoto; la virgen de la Chinquiquirá que también es una de las advocaciones de Colombia y del Departamento de Ancash de Perú. En Venezuela se celebra la procesión de la Divina Pastora (la más grande de América Latina) porque la peregrinación más grande de América Latina ocurre por el fervor que despierta la virgen de Guadalupe en México. Los argentinos veneran a la virgen Nuestra Señora de Luján. En fin, cada pueblo con su santo y patrona.

En América Latina forma parte de la vida ir a misa el día domingo para escuchar el mensaje de Dios. La comunión es otra de las costumbres, en tanto permite la purificación del alma que deberá estar preparada de llegar la muerte y así poder disfrutar del cielo prometido. Al nacer, se recibe el bautismo que nos sella como hijos de Dios y nos libera del pecado original. En la vida religiosa es posible identificar la existencia de relaciones de poder que se mantienen en nuestros días. En ese sentido, las comunidades al indicar su condición religiosa señalan "soy católico, apostólico y romano", con lo cual implícitamente se legitiman las relaciones jerárquicas y de dominación de la Iglesia.

Anclaje Los muertos entre nosotros: No es de extrañar en la literatura, ensayos, artículos científicos, novelas y poemas elaborados por personas de América Latina o inmigrantes que vinieron a dar a estas tierras que hagan referencia a los muertos. Los muertos y la muerte siempre están presentes de variadas formas. Suele ocurrir la creencia que en las casas viejas están los muertos; algunos divertidos, otros traviesos, y otros con oscuras intenciones. En la época que no existía luz muchas historias giraron en torno a los muertos. A

pesar que la luz fue llegando a nuestros pueblos se han mantenido las historias de muertos y espantos.

En América Latina se celebra el día de los muertos; estás van desde hacer misas, visitar el cementerio y hasta preparar ofrendas de comidas y bebidas para sus muertos. Hay quienes aceptan vivir con los muertos y que ellos están en un plano paralelo al nuestro. Los muertos son parte de la familia extendida, es la expresión continua y permanente de la familia de hoy que se mantiene unida en el tiempo sobre bases religiosas de creencias legítimas de protección, de acompañamiento y de cordón umbilical con la idea de lo absoluto, lo trascendente representado en Dios. Son tan importantes los muertos que siempre se les invoca como intermediarios entre este mundo y el divino.

Se le rinde culto a los muertos y por eso muchas de las conductas se ofrecen a quienes ya se han ido de este plano. A los muertos se les pide protección y hasta solemos pedirle favores de diversas índoles. Nos anclamos con los muertos en tanto ofrecemos nuestra conducta al que se ha ido y que de alguna manera influyó en nuestra vida.

Anclaje Figura del padre: Este tipo de anclaje se vincula con el patriarcado, la manifestación y la institucionalización del dominio masculino sobre las mujeres, los niños y la ampliación de este dominio masculino sobre las mujeres y a la sociedad en general.

En la sociedad patriarcal hay una desvalorizacion del lugar que ocupa la mujer; somos condicionadas a un segundo plano y cuando las mujeres han llegado al desplazamiento público la situación no cambia. Esto ocurre en una sociedad jerárquica con una economia de mercado neoliberal donde se encuentra en desigualdad de condiciones, un ejemplo: es que una mujer recibe un salario menor que un hombre por un mismo trabajo, a pesar de estas limitaciones al ingresar una mujer al campo público despierta una especie de miedo al ver que a pesar de todas las trabas con las que nos enfrentamos nos estamos haciendo notar.

Anclaje Espiritual: Las reflexiones sobre la espiritualidad transmiten una serie de valores que nos ayudan a encontrar nuestro camino espiritual un poco más fácilmente. Parte de la teología que estudia el dinamismo que produce el Espíritu en la vida del alma: cómo nace, crece, se desarrolla, hasta alcanzar la santidad a la que Dios nos llama desde toda la eternidad, y transmitirla a los demás con la palabra, el testimonio de vida y con el apostolado eficaz.

Salvando las distancias, la espiritualidad permite a los seres humanos construir explicaciones para facetas de la vida, del universo. Por tanto, se busca doctrina teológica y vivencia cristiana. Si sólo optara por la doctrina teológica quitando la vivencia, tendríamos una espiritualidad racional, intelectualista y sin repercusión en la propia vida. Y si sólo optara por la vivencia cristiana, sin dar la doctrina teológica, la espiritualidad quedaría reducida a un subjetivismo arbitrario, sujeta a las modas cambiantes y expuesta al error. En los países de América Latina la religión que mayoritariamente se práctica es la católica y afecta la conducta por el conjunto de convicciones que la misma tiene.

Anclaje El aula: Un punto de encuentro para quienes desean una educación más creativa, solidaria y trasformadora de la sociedad es la creencia en el aula como lugar que permite el saber como un valor, con convicciones profundas de los seres humanos que determinan su manera de ser y orientan su conducta. Los valores son las reglas de conducta y actitudes según las cuales nos comportarnos y que están de acuerdo con aquello que consideramos correcto. Al nacer, los niños no son ni buenos ni malos. Con la ayuda de sus padres, educadores y de los que conviven con ellos, aprenderán lo que está bien y lo que está mal decir, hacer, actuar, vivir.

Los niños aprenden con el ejemplo. El ejemplo que dan sus padres en su forma de relacionarse con los demás, de pedir las cosas, de compartir mesa, asiento, de cooperar, de ayudar a los demás, de defender, de reclamar, de tolerar y aceptar. Si los padres no tienen paciencia con su hijo, ¿qué creen que el niño va a aprender? La responsabilidad que tienen los padres en la transmisión de los valores a sus hijos es crucial. Y en esta labor el aula es un

elemento focal para la construcción de la ciudadanía.

Anclaje del amor: El amor es un concepto universal relativo a la afinidad entre seres, definido de diversas formas según las diferentes ideologías y puntos de vista (científico, filosófico, religioso, artístico). El amor es un estado mental que crece o decrece a partir de factores que nos son más o menos conocidos: ya sea por el comportamiento. El amor es un regalo divino, la química animal desatada, las sutilezas y las emociones son fenómenos psicofisiológicos que representan modos eficaces de adaptación a ciertos cambios de las demandas ambientales. El amor es paciente y bondadoso, el amor no tiene envidia, no es jactancioso, no se hincha, el amor no es injurioso y tampoco egoísta. El comportamiento se explica también por este anclaje. Cuando no se ha tenido amor, o por el contrario, sí se ha tenido, éste marca la vida y conducta.

Construcción de las mujeres

Las construcciones de las mujeres a lo largo de la historia tienen una marca ideológica que tiene que ver con la manera de concebir a la mujer y a los hombres desde el momento de su nacimiento. En ese sentido existe una división que nos diferencia para las actuaciones desde el espacio público y o privado. El primero para los hombres y el segundo para las mujeres.

En la obra "El segundo sexo", de Beauvoir, publicado por primera vez en 1949, expresa claramente que no existe ningún destino biológico, psicológico o económico que determinen el papel que un ser humano desempeña en la sociedad; lo que produce ese ser indeterminado, entre el hombre y el eunuco, que se considera femenino es la civilización en su conjunto. Como aclara Mc Dowell (2000:30) la diferencia entre género y sexo permite teorizar sobre el primero como creación social o cultural del segundo, al tiempo que lo convierte en materia susceptible de cambios. El concepto de género es una herramienta analítica de reciente creación desde el punto de vista de las Ciencias Sociales. Fue introducido por los estudios psicológicos sobre la identidad personal (Stoller, 1985), en el marco de una búsqueda de diferenciación entre biología y cultura, de tal manera que el sexo fue relacionado con la biología (hormonas, genes, sistema nervioso, morfología) y el género con la cultura (Psicología, Sociología) (Haraway, 1995:225). El concepto se difundió de manera más amplia en el ámbito norteamericano en los años ochenta, y en la producción académica latinoamericana, en los años noventa (Víveros, 2004:171)

Indiscutiblemente, la base biológica ha sido el punto de partida de la definición dominante de género (Huggins, 2005). Al referirse a esta discusión González y Delgado de Smith (2007: 130) refieren la obra "El segundo sexo", de Simone de Beauvoir, trabajo donde visibiliza cómo se estableció la jerarquía de los sexos. Se cree, señala la autora, que los hombres tuvieron el privilegio de la fuerza física. Por otra parte, la reproducción representó para la mujer un gran obstáculo. Por ello, el embarazo, el parto, la menstruación disminuyó su capacidad de trabajo. Su misión fue la preservación de la especie sufriendo pasivamente su destino biológico, encerrada en la repetición y la inmanencia. Para Beauvoir, la clave de la sujeción de la mujer está en la Biología, su desgracia estuvo en quedarse única y exclusivamente repitiendo la vida, función asociada absolutamente a su esencia.

Gayle Rubin, 1975, precisa que el género es una división de los sexos socialmente impuesta, es el producto de las relaciones sociales. Dentro de sus propuestas está el de reorganizar el sistema sexo/género a través de acciones políticas, donde se elimine el sistema social que ha creado el sexismo y el género.

Para la autora, el intercambio de mujeres es la expresión más clara de un sistema en el cual la subordinación de la mujer; es el producto de unas relaciones donde el sexo y el género son organizados y producidos. González y Delgado de Smith (2007: ob.cit). Al referir la idea en la discusión sexo-género es imperativo rescatar lo señalado por Rubin cuyas ideas tiene su episteme en la obra de Lévy Strauss (1969). En ésta se aclara que las estructuras de parentesco en las sociedades primitivas son formas primarias de organización

social; determinando la vida económica, social, política y educativa de una sociedad.

A modo de cierre

La vida asumida en sus esferas privada y pública tiene anclajes. Los anclajes en cada una de estas esferas son consecuencias de la experiencia vivida y tienen influencia en el comportamiento. Asumir esta postura es aceptar que los anclajes están condicionados por los procesos de socialización y la cultura que rodea a las personas. De esta manera las costumbres y valores trasmitidos tendrán su impacto en los anclajes de una persona dependiendo del lugar del mundo en donde se encuentre y la cultura que la caracteriza.

La conducta se puede entender a través de los anclajes los cuales se manifiestan de diversas maneras. Es importante reconocer que la conducta de las mujeres en los espacios públicos y privados tiene que ver con los valores propios de cada una de las culturas.

Los anclajes constituyen arraigos y/o posturas de contenido cultural, definidas a partir de los vínculos sociales, de los simbólico de la relación social intermediada por los roles asignados en una esfera de participación entre lo público y lo privado. En tanto síntesis aprehensible de articulación social permite una caracterización cercana, construida a partir de lo cotidiano que es esencialmente praxis social y cultural.

El episteme de El anclaje descansa en situaciones que se han vivido y que condicionan comportamientos posteriores. Con ello quiero significar que acojo la idea que nuestra conducta en el presente tiene influencia en la experiencia vivida, y a ello llamaremos anclaje. Los anclajes han sido explicados en varias obras de la autora (Delgado de Smith, 2009, 2010 y 2011). La Caja Oculta de Anclajes (COA) permite comprender por qué determinadas conductas se repiten, como un círculo en movimiento, en diversos momentos de la vida.

En los hogares venezolanos, y muchos tantos en nuestra región, la figura materna se erige con fuerza en la asignación de roles “femeninos” y crean un cordón umbilical que se comparte, en sus funciones, con otras mujeres de la familia en un proceso generacional. En ese sentido, se construye así tradiciones que cobran fuerza y que al paso de los años han sido de difícil erosión y cambio.

Referencias bibliográficas

AMORÓS, C. (1997). Tiempo de feminismo, proyecto ilustrado y postmodernidad. Ediciones Cátedra, Madrid.

DE BEAUVOIR, S. (1949). El Segundo Sexo, Siglo XXI, Buenos Aires.

DELGADO DE SMITH, Y. (2005). “Mujer y Manufactura en América Latina” en Cuadernos Americanos, No. 111, Vol. 3, Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), México, pp.25-32.

DELGADO DE SMITH, Y. (2007). Las mujeres trabajadoras de la frontera. En: Mujeres en el Mundo: género, trabajo, salud, educación, arte, cultura y redes en movimiento (Delgado de Smith, Y. y M. González (Coord.). Universidad de Carabobo, Valencia, pp: 226- 286.

DELGADO DE SMITH, Y. (2008) El sujeto: los espacios públicos y privados desde el género. Revista Estudios Culturales. Valencia. pp:113

DELGADO DE SMITH, Y. Y M. ROJAS (2009) Mujeres en la ciencia: referencias mundiales y locales En: Mujeres en el Mundo: Ciencia, género, migraciones, arte, lenguaje y familia (Delgado de Smith, Y. y M. (Coord.). Universidad de Carabobo, Valencia, pp: 37- 65.

GONZÁLEZ, M. Y Y. DELGADO DE SMITH (2007). Cotidianidad y violencia basada en género claves epistemológicas. Revista Venezolana de Estudios de la mujer. Caracas, pp: 117-134

HARAWAY D. (1995). Ciencia, cyborgs y mujeres. La reinvención de la naturaleza. Universitat de

Valencia, Instituto de la Mujer, Ediciones Cátedra, Madrid.

HUGGINS, M. (2005). Género y Políticas Públicas y Promoción de la Calidad de vida: ILDIS, Caracas.

MC DOWELL, L. (2000). Género, identidad y lugar. Ediciones Cátedra. Madrid.

RUBIN, G. (1975). Tráfico de mujeres: Notas sobre la Economía Política del sexo. Revista Nueva Antropología, VII (30).

STOLLER, R. (1985). Presentations of gender. New Haven: Yale University Press.

VÍVEROS, M. (2004). "El concepto de "género" y sus avatares: Interrogantes en torno a algunas viejas y nuevas controversias". En: Millan de Benavides, Carmen et. Al. (Ed.) Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo. Pontificia universidad Javeriana-Instituto Pensar, Bogotá. Pp: 170-201.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 38-49
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

EL ACOSO EN EL TRABAJO: MARCA EN ITINERARIOS LABORALES DE LA MUJER

Anderson Hernández Gainza
Universidad de Carabobo, Venezuela
andersonuc.faces@gmail.com

RESUMEN

El acoso en el trabajo es un fenómeno que ha avanzado de forma alarmante en los últimos años, es por ello que en el presente artículo, se establece un criterio sustantivo alrededor de los aspectos fundamentales que caracterizan el acoso laboral con centro en la perspectiva de género. Se recrea el análisis en una escena documental con abordaje heurístico y se consolida el esfuerzo investigativo en el contexto especifico de los itinerarios laborales de las mujeres, las cuales son sin duda las víctimas más comunes de éste fenómeno pernicioso que se gesta en el trabajo, pero que tiene un recorrido que supera ostensiblemente los espacios laborales, generando estigmas de difícil superación por parte de las víctimas. Es el acoso pues, una forma de transgresión de los derechos humanos fundamentales en el trabajo, y se erige como una enfermedad social común que ha sido objeto de particular regulación, pretendiendo someterla al control riguroso del hecho social intentado siempre por el derecho con orientación teleológica hacia la justicia.

Palabras clave: Acoso en el trabajo, itinerario laboral, derecho laboral.

Recibido: 12/02/2015 Aceptado: 20/05/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 38-49
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

HARASSMENT AT WORK: BRAND IN WOMEN'S LABOR ITINERARIES

Anderson Hernández Gainza
Universidad de Carabobo, Venezuela
andersonuc.faces@gmail.com

SUMMARY

Harassment at work is a phenomenon which has advanced dramatically in recent years, which is why in this article, a substantive standard is established around the fundamental aspects that characterize bullying centered on gender. Analysis in a documentary recreates scene with heuristic approach and the research effort is consolidated in the specific context of the career paths of women, which are certainly the most common victims of this pernicious phenomenon results at work, but that is a journey that exceeds ostensibly workplaces, creating stigmas difficult to overcome by the victims. It is harassment as a form of violation of fundamental human rights at work, and stands as a common social disease that has been a particular regulation, pretending to submit to rigorous control of the social fact always tried by the law teleological orientation toward justice.

Keywords: Harassment at work, labor itinerary, labor law

Received: 12/02/2015 Accepted: 20/05/2015

Introducción

Las actividades laborales durante los últimos años, se han venido transformado positivamente, en atención a la progresión de los derechos y deberes de quienes las realizan. En este sentido, cada sistema laboral ha prescindido de las políticas y formas que distorsionan la dinámica de protección en el trabajo, todo esto orientado a disminuir el impacto que ocasiona en los actores laborales las distintas situaciones incontrolables dentro de los espacios de trabajo.

En referencia a esas "situaciones incontrolables", es menester indicar que dichas acciones son en referencia de aquellas en las cuales las personas miembros de las organizaciones atentan directamente contra la salud física y psicológica de los otras personas. El acoso en el trabajo o acoso laboral, constituye una de estas situaciones y representa un flagelo para el mundo del trabajo que ha repuntado en los últimos años producto del avance en los mecanismos disfuncionales sobre los cuales puede obrar el acosador contra su víctima.

Dichas situaciones de acoso están cargadas de altos niveles de hostilidad, lo cual conduce a la recurrente y persistente necesidad de socavar la integridad psíquica de otras personas en razón de considerarlas amenazas a su propio entorno. Desde esta perspectiva toda manifestación de violencia que se presenta en los espacios de trabajo puede, en ocasiones, gozar del irrestricto apoyo por parte de aquellos que no se ven inmersos en la propia situación.

Bajo este esquema, estos actos de hostilidad recurrente hacia otros en los espacios de trabajo, se orientan bajo la figura de acoso, u hostigamiento, lo cual resulta de aquella situación en la cual una persona ejerce violencia sobre otra, de forma sistemática y recurrente, atentando contra sus redes de comunicación, cercando sus espacios de desenvolvimiento y tejiendo una situación que induzca en muchas ocasiones a la decisión de la victima de abandonar su puesto de trabajo. Dicha situación se ejerce sosteniendo un completo y total dominio de los espacios individuales de las personas, de esa forma se logra generar un control nocivo de las actitudes que estas emprenden, logrando dominar hasta la manera en la cual asumen el trabajo.

Las situaciones de acoso, tienen como característica principal la presencia de un acosador u hostigador, el cual convierte en victimas a aquellos que en muchas ocasiones resulten los eslabones débiles de la estructura organizacional. En los últimos años estas situaciones se presentan de forma tan recurrente que han llegado a catalogarse como la enfermedad del siglo XXI. Son especificas las condiciones que poseen las personas para ser víctimas de acoso, en el mayor número de casos se trata de grupos minoritarios, personas con discapacidad, personas con orientación sexual diversa y mujeres, lo cuales se convierten en victimas favoritas de los acosadores.

El aumento desmedido de estas actitudes en el trabajo ha incidido en una adaptación constante de las normas que regulan la interacción y comportamiento de las personas en los espacios de trabajo. En Venezuela en los últimos años, la incorporación del acoso laboral en el texto legal del trabajo, estimula a la disminución de dichas situaciones, pero solo en un contexto

explicito, pues los acosadores se han hecho de determinadas cualidades para generar un acoso sutil pero latente que en muchas oportunidades pasa desapercibido por las víctimas. Ante esta transformación del acosador, las mujeres siguen sufriendo cada día y de forma iterativa, el daño psicológico resultante el acoso.

Acoso laboral

En los últimos años el fenómeno del acoso moral en el trabajo también conocido como psicoterror ha cobrado una importancia inusitada, así pues ya empiezan a observarse iniciativas tendiente a contextualizar el fenómeno en el plano jurídico, de ahí la movilización de especialistas en medicina del trabajo, juristas, sindicalistas, psiquiatras, psicólogos y psicosociólogos para crear asociaciones, páginas de ayuda en internet y diversos eventos de apoyo a las víctimas, entre las que principalmente se encuentran mujeres, personas mayores de 50 años e individuos con alguna peculiaridad, diferencia o defecto físico. Al respecto, Hirigoyen (2004:1) indica lo siguiente:

> "El inicio del acoso moral suele producirse a raíz de un cambio, bien en la organización (reestructuración, cambio de jerarquía o de la política de la empresa) bien en la vida de la persona objeto del acoso (baja prolongada por enfermedad, embarazo, formación)"

Sin embargo hablar de acoso moral en el trabajo es un tema de alto riesgo; por la dificultad de probarlo puede llegar a confundirse con estrés profesional, falta de tiempo, conflicto abierto, desavenencias con explosiones momentáneas derivadas de la presión o de las malas condiciones de trabajo. Para entender en un contexto más claro el término acoso laboral, es determinante exponer algunas modalidades o diversas maneras utilizadas por el acosador hacia su víctima, entre ellas se pueden mencionar:

- Gritos, insultos e humillaciones.
- Burlas consecuentes.
- Asignación de tareas u objetivos inalcanzables en un tiempo exageradamente corto.
- Responsabilizar a la víctima de acciones que no le corresponden o incluso quitarle áreas claves en su labor, eliminando las tareas de manera que no tenga nada que hacer.
- Ignorarlo o excluirlo simulando su no existencia ante terceras personas.
- Saboteos en su trabajo bien sea revisando sus documentos para eliminarlos y colocar errores en los mismos.
- Criticar su trabajo ante otras personas para ridiculizarlo.
- Impedir que tome decisiones o aporte ideas en cuanto al desarrollo de actividades laborales.
- Retenerle información necesaria para la ejecución de actividades de manera que la víctima se sienta ahogada.
- Calumniar a la víctima en la empresa buscando manchar su reputación.
- No valorar ni reconocer el esfuerzo realizado por la víctima.

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

o planteamientos con relación al trabajo que realiza."

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

La violencia psicológica: recurso *per excellence* del acoso laboral

La violencia psicológica es el tipo de maltrato que socava rápidamente la seguridad y confianza de la persona en sí misma, aquí se incluye el maltrato verbal en forma consecuente y permanente por una persona. González (2005) expresa que la violencia psicológica a diferencia del maltrato físico es:

> "Sutil y más difícil de percibir y de detectar. Se manifiesta a través de palabras hirientes, descalificaciones, humillaciones, gritos e insultos.
> La intención de la violencia psicológica es la de humillar, hacer sentir mal e insegura a una persona, deteriorando su propio valor.
> Si se desvaloriza, se ignora y se atemoriza a una persona a través de actitudes o palabras, se habla de maltrato o violencia psicológica."(Pág. 1).

La violencia psicológica suele presentarse mayormente en contra de las mujeres. El artículo 15 de la Ley Orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia define la violencia psicológica de la siguiente manera:

> "Toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.
>
> Quien mediante tratos humillantes y vejatorios, ofensas, aislamiento, vigilancia permanente, comparaciones destructivas o amenazas genéricas constantes, atente contra la estabilidad emocional o psíquica de la mujer, será sancionado con prisión."

Así mismo González (2005) señala que la violencia psicológica:

> "Incluye maltrato o agresión verbal en forma repetida, acoso, reclusión y privación de los recursos físicos, financieros y personales. Para algunas mujeres, los insultos incesantes y la tiranía que constituyen el maltrato emocional, quizás sean más dolorosos que los ataques físicos, porque socavan eficazmente la seguridad y la

> confianza de la mujer en sí misma. Un solo episodio de violencia física puede intensificar enormemente el significado y el impacto del maltrato emocional. Se ha informado que las mujeres opinan que el peor aspecto de los malos tratos no es la violencia misma sino la "tortura mental" y "vivir con miedo y aterrorizada".” (Pág. 2)

La violencia psicológica no es una forma de conducta, sino un conjunto heterogéneo de comportamientos, en los cuales se produce una forma de agresión psicológica. En todos los casos, es una conducta que causa un perjuicio a la víctima.

La violencia psicológica, actúa con el tiempo. Es un daño que se va acentuando y consolidando en el tiempo. Cuanto más tiempo persista, mayor y más sólido será el daño.

En este sentido Martos, Ana (2006) destaca que:

> “No se puede hablar de maltrato psicológico mientras no se mantenga durante un plazo de tiempo. Un insulto puntual, un desdén, una palabra o una mirada ofensiva, comprometedoras o culpabilizadoras son un ataque psicológico. Para que el maltrato psicológico se produzca, es preciso, por tanto, tiempo. Tiempo en el que el verdugo asedie, maltrate o manipule a su víctima y llegue a producirle la lesión psicológica. Esa lesión, sea cual sea su manifestación, es debida al desgaste. La violencia, el maltrato, el acoso, la manipulación producen un desgaste en la víctima que la deja incapacitada para defenderse.” (Pág. 2)

La violencia psicológica tiene mil caras. Algunas son obvias, otras, prácticamente imposibles de determinar como tales. Pero todas las formas de maltrato y acoso psicológico dejan su secuela.

La expresión de las situaciones de violencia psicológica hacia un individuo se manifiesta de diversas maneras, a través de distintas actitudes y comportamientos. El maltratador se vale para ello de insultos, acusaciones, amenazas, críticas destructivas, gritos, entre otros. En el mismo sentido Peralta (2006) cita a Zarpf, Knorz y Kulla (1996) haciendo referencia a que algunas conductas concretas que configuran el hostigamiento psicológico y fomentan la desestabilización mental de la víctima minando su autoestima y la confianza en sí mismo son:

> “…las agresiones verbales, como insultos y gritos, rumores que desacreditan a las personas, críticas destructivas permanentes, ataques a su vida privada, ataques a sus creencias religiosas, políticas, dar a entender que la víctima tiene problemas psicológicos, hablar mal a sus espaldas, difundir rumores y comentarios maliciosos.”(Pág. 6)

Dentro de las agresiones en la violencia psicológica se ponen de manifiesto las

críticas, en ellas se utiliza selectivamente la comunicación para reprender o amonestar y nunca para felicitar, se acentúa la importancia de los errores de la víctima o se juzgan negativamente ciertos aspectos de su vida privada y se va minimizando la importancia de sus logros. González (2006:11) señala en su estudio sobre el mobbing conductas que según Leymann (1990) son consideradas señales de peligro para identificar una situación de acoso psicológico. Dentro de ellas se citan las críticas de la siguiente manera: "Se atacan sus creencias políticas o religiosas", "Se le critica por su aspecto físico", "Se producen ataques verbales criticando trabajos realizados", "Se producen críticas hacia su vida privada".

Tal como lo expresa Castillo (2008):

> "La crítica tiene un carácter constructivo y uno destructivo. Estos caracteres se asocian con lo bueno y lo malo respectivamente. Por tanto la crítica se entiende en un sentido moral. Este sentido moral lleva a que al aplicarla, adquiera un sentido signito complejo, difuso y distinto. La crítica funcional y aceptada por las personas es aquella que no arremete, destruye, sino aquella que construye, enaltece."(Pág. 2)

Muchas veces el modelo idílico de emitir y recibir críticas raramente se cumple, y menos cuando se quiere herir a una persona bajo este tipo de agresión. La crítica puede llegar a ser virulenta, cuando las ideas o la acción amenazan la estructura de los demás, debido a que generan cambios que obligan a replantearse la validez o funcionalidad de ciertos principios, valores o conductas.

Itinerarios laborales de la mujer y acoso laboral

Los itinerarios laborales constituyen trayectorias de contenido histórico que modelan el accionar productivo de los actores sociales dentro del mundo del trabajo, y en su propia actualidad o realidad construida e intermediada por el entorno social. En este orden, puede arguirse que un itinerario laboral consta de un plan cuya particular historicidad individual, y la consecuente valoración subjetiva, han modelado de manera casi irreversible, ya que inserta estructuras de percepción del trabajo de manera casi indeleble en las representaciones sociales, a lo cual se une la tendencia marcada hacia la desafiliación con respecto al trabajo asalariado. En este orden, es importante, por ser complementaria al argumento, lo indicado por Orteu (2007):

> La identidad construida a partir del trabajo se diluye, se vuelve volátil e inestable. Los jóvenes no son capaces de construir un proyecto vital; la relación con el mercado de trabajo se vuelve superficial; la presión del futuro produce bloqueos, inhibiciones e impotencia. En la situación actual, la noción de ciudadanía se separa de la condición de trabajador para aproximarse a la condición de consumidor (Pág. 19).

Es evidente que los itinerarios laborales en el mundo actual han variado significativamente en virtud de las movilizaciones sociales, con lo cual obviamente se han movilizado los itinerarios clásicos de las mujeres, los cuales han estado anclados en una tipología

limitada de acción laboral. Al respecto, Delgado de Smith (2011) señala, casi en tono lapidario, lo siguiente:

> La importante presencia de la mujer en la vida pública y social, desenmascara la inconsistencia de un mundo laboral edificado sobre valores masculinos. De acuerdo a la OIT (2007) la relación empleo-población, que indica la forma en la cual las economías aprovechan el potencial productivo de la población en edad de trabajar, es mucho mas baja para las mujeres que para los hombres. Apenas la mitad de las mujeres en edad de trabajar, de 15 años o más, realmente trabajan, mientras que 7 de cada 10 hombres lo hacen. ¿Dónde están estas mujeres? No tengo dudas que se encuentran en la esfera de lo privado. Cada mujer u hombre sintetiza en la experiencia de sus vidas el proceso socio-cultural e histórico que les hace ser precisamente ese hombre y esa mujer, sujetos de su propia cultura, con límites impuestos a su ser en el mundo por esa construcción correspondiente al género (Pág. 79).

Se puede argüir con la autora que los itinerarios laborales de las mujeres se encuentran anclados culturalmente, y agregados a espacios de masculinización en los cuales el victimario opta por una especie de patente de corso para establecer el ideario del acoso en toda su expresión, por tanto, no es temerario afirmar que las trayectorias y/o itinerarios laborales de las mujeres van generando manchas sustantivas que obligan a replantear su noción de trabajo intermediada con la noción de violencia. Lo anterior configura un conjunto de óbices que se insertan en las representaciones sociales que del trabajo tienen las mujeres, lo cual se agrava con el ascenso y legitimación del individualismo extremo como sustancia del neo capitalismo. En este tenor, Morin (2006: 25) indica que "el desarrollo técnico-económico produce igualmente subdesarrollos morales y psicológicos ligados a la hipertrofia individualista. Si bien el individualismo occidental es, para mí, una gran virtud de la historia de occidente, termina por transformarse en hiperindividualismo, en pérdida de lazos solidarios con el otro, en egocentrismo furioso.

Es menester indicar que el flujo y contraflujo de itinerarios en el trabajo de la mujer si bien están imbuidos de un fuerte patriarcado que los limita, también encuentran acicate histórico-cultural en las percepciones de lo femenino por parte de las mujeres, lo cual en una movilización diacrónica ha hecho que las propias mujeres sean forjadoras de nuevos conceptos que permeen hacia lo laboral reivindicando luchas de género contra flagelos como el acoso en el trabajo.

Por otra parte, además de los elementos que remiten al análisis sociológico de contenido cultural sobre el acoso y los itinerarios, es imperativo reconocer el valor de las instituciones encargadas de garantizar el control social, y por extensión, la cohesión civilizatoria. El derecho como sustancia disciplinaria del control ha establecido cotos sustantivos a la vulnerabilidad en cuanto al género, y en el caso venezolano, se han

configurado preceptos institucionales con rango normativo que si bien no son autosuficientes, han señalado el rumbo para la reivindicación de las mujeres en el trabajo.

Concatenado a lo anterior, se reproduce a continuación la base legal para la protección de los actores en general, y de las mujeres particularmente en el trabajo, con referencia a la violencia y al acoso laboral:
Entrando en materia, la LOTTT hace mención del acoso laboral en su artículo 164, en los siguientes términos:

Acoso laboral

Artículo 164. Se prohíbe el acoso laboral en los centros de trabajo públicos o privados, entendiéndose como tal el hostigamiento o conducta abusiva ejercida en forma recurrente o continuada por el patrono o la patrona o sus representantes; o un trabajador o una trabajadora; o un grupo de trabajadores o trabajadoras, que atente contra la dignidad o la integridad biopsicosocial de un trabajador, una trabajadora o un grupo de trabajadores y trabajadoras, perturbando el ejercicio de sus labores y poniendo en peligro su trabajo o degradando las condiciones de ambiente laboral. Esta conducta será sancionada conforme las previsiones establecidas en la presente Ley, su Reglamento y demás que rigen la materia.
Específicamente, en su artículo 56, numeral 5°, la LOPCYMAT establece la obligación a los empleadores de abstenerse de desplegar conductas que pudiesen ser consideradas como, hostigamiento u acoso laboral, en los siguientes términos:

Deberes de los empleadores y las empleadoras

Artículo 56. Son deberes de los empleadores y empleadoras, adoptar las medidas necesarias para garantizar a los trabajadores y trabajadoras condiciones de salud, higiene, seguridad y bienestar en el trabajo, así como programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social e infraestructura para su desarrollo en los términos previstos en la presente Ley y en los tratados internacionales suscritos por la República, en las disposiciones legales y reglamentarias que se establecieren, así como en los contratos individuales de trabajo y en las convenciones colectivas. A tales efectos deberán:

"…"
5.- Abstenerse de realizar, por sí o por sus representantes, toda conducta ofensiva, maliciosa, intimidatoria y de cualquier acto que perjudique psicológica o moralmente a los trabajadores y trabajadoras, prevenir toda situación de acoso por medio de la degradación de las condiciones y ambiente de trabajo, violencia física o psicológica, aislamiento o por no proveer una ocupación razonable al trabajador o la trabajadora de acuerdo a sus capacidades y antecedentes y evitar la aplicación de sanciones no claramente justificadas o desproporcionadas y una sistemática e injustificada crítica contra el trabajador o la trabajadora, o su labor…"

De acuerdo a la Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia, existen 19 tipos de violencia, todos estos estipulados en el artículo 15 de dicho instrumento legal, de los cuales 5 tipos pueden ser asociadas o están eventualmente presentes en una relación de trabajo, a saber: violencia psicológica, acoso u hostigamiento, amenaza, acoso sexual y violencia laboral.

Cada uno de los tipos de violencia antes mencionados, están definidos en el artículo 15, de la siguiente manera:

Violencia psicológica: Es toda conducta activa u omisiva ejercida en deshonra, descrédito o menosprecio al valor o dignidad personal, tratos humillantes y vejatorios, vigilancia constante, aislamiento, marginalización, negligencia, abandono, celotipia, comparaciones destructivas, amenazas y actos que conllevan a las mujeres víctimas de violencia a disminuir su autoestima, a perjudicar o perturbar su sano desarrollo, a la depresión e incluso al suicidio.

Acoso u hostigamiento: Es toda conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos, escritos o mensajes electrónicos dirigidos a perseguir, intimidar, chantajear, apremiar, importunar y vigilar a una mujer que pueda atentar contra su estabilidad emocional, dignidad, prestigio, integridad física o psíquica, o que puedan poner en peligro su empleo, promoción, reconocimiento en el lugar de trabajo o fuera de él.

Amenaza: Es el anuncio verbal o con actos de la ejecución de un daño físico, psicológico, sexual, laboral o patrimonial con el fin de intimidar a la mujer, tanto en el contexto doméstico como fuera de él.

Acoso sexual: Es la solicitud de cualquier acto o comportamiento de contenido sexual, para sí o para un tercero, o el procurar cualquier tipo de acercamiento sexual no deseado que realice un hombre prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o análoga, o con ocasión de relaciones derivadas del ejercicio profesional, y con la amenaza expresa o tácita de causarle a la mujer un daño relacionado con las legítimas expectativas que ésta pueda tener en el ámbito de dicha relación.

Violencia laboral: Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia

o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

A modo de conclusión

Las organizaciones son los centros de conexión social por su propia naturaleza, en este sentido es importante que se plantee constantemente un estudio de actitudes y comportamientos de cada uno de los miembros de estas, ya que mediante esta modalidad es posible llevar un control y prevención de cualquier situación o sospecha que indique la existencia de los elementos causales del mobbing o acoso laboral, como lo son el acoso moral u hostigamiento en el trabajo, la violencia psicológica y la violencia laboral. Una mala gestión organizacional afecta considerablemente la estabilidad del clima y ambiente laboral, ya que al presentarse situaciones que desequilibren la salud bien sea física y/o mental de cualquier persona trabajadora se van formando conflictos capaces de generar desestabilidad en el sistema de trabajo rompiendo las comunicaciones e inhibiendo el pleno desenvolvimiento de la persona afectada y su entorno además de la armonía en la empresa.

En este sentido es vital que se determinen mecanismos de protección que operen de forma constante en pro de las mujeres, principales víctimas de estas situaciones. De igual manera esta determinado que la ejecución de daño causado por el acoso laboral y el maltrato psicología hacia la mujer trabajadora afecta no sólo la salud de la persona víctima del fenómeno, también al entorno social pertinente a ella, socavando incluso su psiquis, como lo establece Martos (2008:4) "El maltrato psicológico, por sutil e insospechado que sea, siempre deja secuelas. Existen casos en que la agresión es tan sutil y sofisticada que parece casi imposible detectarla. Pero deja marcas indelebles en el organismo de la víctima. En su cuerpo o en su psiquismo, porque el cuerpo y el psiquismo interactúan y forman una unidad psicosomática", por lo cual a las organizaciones les conviene ejecutar planes y acciones que conduzcan a evitar y corregir cualquier caso de acoso laboral que se presente, ya que estas situaciones inciden directamente sobre las condiciones físicas y psíquicas de las víctimas y su vez compromete el desempeño positivo de todo el personal presente en estas porque se crea entre otras cosas desconfianza en los compañeros de trabajo, apatía, desavenencia, desmotivación, etc.

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

Cabe destacar que cuando se presenta el fenómeno y se determina que es considerado como enfermedad profesional por sus manifestaciones, la persona tiene todo el derecho de solicitar el retiro justificado y en caso de que el acoso laboral haya sido ejercido por su jefe ésta puede estipular que es un despido indirecto negando la posibilidad de abandonar su puesto de trabajo sin derecho a percibir ninguna indemnización. He aquí la importancia de incluir charlas de concientización hacia los trabajadores y la creación de una gestión de conflictos y a su vez incluir en las políticas y reglamentos de la empresa el respeto mutuo y penalización dentro de la organización que eviten el desarrollo del acoso laboral mediante cualquiera de sus elementos para que de esta manera no existan repercusiones en los itinerarios laborales de las trabajadoras y en la organización.

Referencias bibliográficas

BAUDRILLAR, JEAN Y MORIN, EDGAR (2006). La violencia del mundo. Monteavila, editores Latinoamericana. Caracas. Venezuela.

CASTILLO, RAYMUNDO (2008). La Esencia de la Crítica. Fuente:http://www.eumed.net/rev/cccss/0712/rcb.htm. (Consulta el 25-05-14)

DELGADO DE SMITH, YAMILE (2011). Anclaje, género y vida cotidiana. En DELGADO DE SMITH, YAMILE Y GONZALEZ, MARIA CRISTINA (Cood). Mujeres en el mundo: Colonialismo, racismo, redes, violencia de género, política y ciudadanía. Universidad de Carabobo. Venezuela. Pp. 75-90.

GONZÁLEZ, LIZETT (2005). Violencia Emocional o Psicológica. Fuente: http://www.prensa.com/Actualidad/Psicologia/2005/ 09/14/index.htm. (Consultado el 19-11-2014)

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

HIRIGOYEN, MARIE (2004). El Acoso Moral, El Maltrato Psicológico En La Vida Cotidiana". Fuente: http://librosarticulosinvestigacionblog.blogspot.com/2009/07/el-acoso-moral-el-maltrato-psicologico.html. (Consultado el 25-06-14).

MENA, CARLA (2008). El mobbing o acoso moral en el trabajo. En: Revista Derecho del Trabajo / Fundación Universitas. División de Investigaciones.-- Barquisimeto: Tipografía Litografía Horizonte, 5 (abril-mayo) (extraordinaria) (2008). (Pág.) 595-612

MARTOS, ANA (2006). Cómo detectar la violencia psicológica. Fuente:http://www.culturadelalegalidad.org.mx/recursos/Contenidos/Artculosdeintersgeneral/documentos/Como%20detectar%20Violencia%20psicologica.pdf. (Consultado el 11-11-14).Pág. 1-8

LEY ORGÁNICA SOBRE EL DERECHO DE LAS MUJERES A UNA VIDA LIBRE DE VIOLENCIA DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2007).Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 38.668. Abril 20, 2007.Caracas.

LEY ORGÁNICA DE PREVENCIÓN, CONDICIONES Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2005). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 36.860. Julio 26 de 2005. Caracas

LEY ORGÁNICA DEL TRABAJO DE LOS TRABAJADORES Y LAS TRABAJADORAS DE LA REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA (2012). Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela Nro. 8.938. Abril 30 de 2012. Caracas.

ORTEU, XAVIER (2007). La construcción de itinerarios de inserción laboral: Una propuesta metodológica. Editorial GEDISA. Barcelona. España.

PERALTA, MARÍA (2006). "Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso". *Psicología desde el Caribe,* num. Julio-Sin mes, pp. 1-26.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 50-59
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

LIDERAZGO SINDICAL EN MÉXICO Y SU IMPACTO EN LA CREACIÓN DEL CAPITAL SOCIAL EN LA ORGANIZACIÓN

Francisco Javier González Ávila
fco_gonzalez58@hotmail.com
Universidad Autónoma de Durango, Campus Zacatecas, México

José G. Vargas-Hernández
josevargas@cucea.udg.mx
Universidad de Guadalajara, México

RESUMEN

En este trabajo se analiza la relación entre los liderazgos y el Capital Social (CS, en adelante) del SNTE (Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación, en adelante) de México; se presentan evidencias de cómo los líderes cambian de paradigmas y van construyendo el CS. La investigación es de tipo cualitativo, con un diseño descriptivo, utilizando el análisis documental, la entrevista y la encuesta como instrumentos de recolección de datos. La muestra de la población corresponde a los agremiados al sindicato SNTE. El argumento central del análisis se fundamenta en que los liderazgos sindicales en sus diferentes niveles de la estructura del SNTE impactan en el CS cuyos resultados revelan que los liderazgos modelan y marcan una pauta para el fortalecimiento del CS de una organización. Dichos resultados, pueden ser utilizados como base para futuras investigaciones que involucren tanto el tema de los sindicatos como el de CS.

Palabras clave: Capital social, liderazgo sindical, México, SNTE

Recibido: 13/03/2015 Aceptado: 12/05/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 50-59
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

UNION LEADERSHIP IN MEXICO AND ITS IMPACT ON THE CREATION OF SOCIAL CAPITAL IN THE ORGANIZATION

Francisco Javier González Ávila
fco_gonzalez58@hotmail.com
Universidad Autónoma de Durango, Campus Zacatecas, México

José G. Vargas-Hernández
josevargas@cucea.udg.mx
Universidad de Guadalajara, México

SUMMARY

This paper analyzes the relationship between the leadership and the Social Capital (CS, hereinafter) of the NUEW (National Union of Education Workers, from now on) in Mexico; there is evidence of how leaders change paradigms and build SC. The research is qualitative, with a descriptive design, using the documentary analysis, the interview and the survey as instruments of data collection. The sample of the population corresponds to the union members of the NUEW. The central argument of the analysis is based on the fact that the union leaders in their different levels of the structure of the NUEW impact on the SC whose results reveal that the leadership model and set a guideline for the strengthening of the SC of an organization. These results can be used as a basis for future research involving both the trade union and SC issues.

Keywords: Social capital, trade union leadership, Mexico, NUEW

Received: 13/03/2015 Accepted: 12/05/2015

Introducción

Este ensayo analiza el Liderazgo Sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en México y su impacto en el capital social, todo ello, bajo la perspectiva social y cultural base determinante integradora a partir de la identificación de las condiciones actuales de la Dirigencia Nacional, y en cada Entidad en sus estructuras de Comités Ejecutivos Nacional y Seccionales, y el impacto en sus redes para la identificación de la correspondencia, la cooperación , la solidaridad, compañerismo, confianza y compromiso entre los agremiados en relación al desempeño de los liderazgos dentro de la organización sindical.

La investigación se orientará a mostrar como las acciones y el desempeño de los liderazgos afecta al capital social del conjunto de la organización. El CS como proceso constituye un conjunto de valores, de esquemas culturales y antecedentes para la defnición de propuestas y la formulación de proyectos, que puedan influir directamente en la vida de las personas que integran los grupos, por lo que el Capital Social se puede determinar a partir del estudio del liderazgo como fenómeno., el cual sera abordado con base en una metodología descriptiva.

Se analizarán los procesos que determinan las dirigencias o liderazgos sindicales, señalados dentro de las normas o estatutos que rigen la vida interna de la organización, así como la participación en la vida interna de otras figuras de poder y sus nexos con el Estado, partidos políticos y poderes fácticos.

El líder sindical, es un intermediario, un gestor y defensor de los derechos laborales, mejoramiento profesional, social y económico, con estrechos vínculos con el Estado, las funciones derivan del propio poder público. Es por ello que a partir de la actual administración del Presidente Peña Nieto se genera una reconstitución o nueva conformación de liderazgos de las distintas fuerzas de poder regional y nacional.

En el desarrollo de toda organización juega un papel primordial el liderazgo, y por consiguiente es necesario conocer cómo operan los líderes en términos de su capacidad de influir, persuadir y motivar a los seguidores. Se logran a través de sus aptitudes y actitudes personales y sobre todo de la percepción que tengan sus seguidores. En tal sentido, “el liderazgo requiere de un conjunto de habilidades, y sobre todo de una serie de comunicaciones impersonales por medio de las cuales el individuo que dirige un grupo influye en su ambiente, con el propósito de lograr una realización voluntaria y más eficaz de los objetivos de la organización” (Prieto P. y T, 2009).

Antecedentes del problema

Existen trabajos de investigación que preceden a la problemática de liderazgo y su relación con el Capital Socia mismos que harán referencia, pero cabe señalar que no se ha encontrado uno en especifico que esté vinculado con el SNTE en México. S e encuentra amplia bibliografía sobre el liderazgo y sobre CS en forma independiente como referencias de soporte para el análisis que permita establecer las relaciones entre las variables y el desarrollo del objetivo.

Planteamiento del problema

Por lo tanto, la pregunta de investigación es: ¿Qué relación existe entre el Liderazgo Sindical, caso SNTE en México y la creación del Capital Social en la organización?

Justificación

Actualmente los líderes sindicales necesitan desarrollar habilidades para entender y dirigir a sus agremiados, para sacar de ellos lo mejor, para generar climas de confianza, cooperación, identidad y aceptación dentro de la organización, invertir en el CS impulsa el fortalecimiento del Sindicalismo y la valoración social sobre el mismo han cambiado. valdría la pena indagar en cómo los tipos de liderazgo y su percepción fortalecen o debilitan al capital social y particularmente definir en función del estudio, cual modelo se empata con los actuales liderazgos del SNTE en México.

Según lo mencionan en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones, vol. 18, n, El capital social en el nuevo enfoque del capital intelectual de las organizacionales

Coheny y Prusak (2001) contribuye en forma determinante a mejorar la calidad de vida de los individuos y las comunidades, todas las organizaciones como es el caso SNTE con altos niveles de capital social tienden a ser instituciones más responsables, menos cohesionadas y con mayores índices de colaboración y confianza.

Hipótesis de trabajo

El liderazgo sindical que se ejerce en las dirigencias sindicales de los niveles y estructuras de gobierno del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en México, impacta en la construcción del capital social.

Objetivo

El propósito del presente trabajo es analizar la relación que existe entre el Liderazgo sindical del Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación en México, (SNTE) en sus niveles y estructuras con la creación del Capital Social (CS) entendidos su niveles al Presidente del Comité Ejecutivo Nacional, a su comité conformado por órganos colegiados, según lo señala el propio estatuto, sus 56 comités seccionales con su Secretario General al frente, y sus correspondientes organismos colegiados de dirigencia, ubicados en las Entidades Federativas y Ciudad de México.

El análisis estará centrado en el periodo actual de mandato estatutario de dichos comités para establecer la relación con la creación de capital social y establecer sus implicaciones para el desempeño e integración de las instituciones y particularmente de la organización sindical como lo es el caso del presente trabajo con una metodología descriptiva y el uso de instrumentos de recolección de datos como la entrevista y encuestas de opinión sobre el ejercicio de los liderazgos.

Capital Social:

La CEPAL define el CS como "*el conjunto de relaciones sociales caracterizadas por actitudes de confianza, comportamientos de cooperación y reciprocidad. Se trata, del recurso de las personas, los grupos y las colectividades en una relación social, en las redes de asociatividad de grupos"*. Mientras que Casanueva, Castro, & Galán (2009:40)

definen el capital social *"como una red de relaciones que posee una organización o individuo, la cual le proporciona valor al permitirle el acceso a los recursos que están incrustados en la red".*

Casanueva et al. (2010), por su parte, concuerdan con CEPAL en relación al capital social, visto como *"una red de relaciones que posee una organización (o individuo), la cual le proporciona valor al permitirle el acceso a los recursos que están integrados en la red"*. Las redes de negocio según Contreras, López, & Molina (2011:4) se encuentran conformadas por una dirección de colegas u socios, clientes, proveedores, trasportistas, distribuidores y contactos en las universidades, centros de investigación, firmas y asesorías.

Por su parte Bourdieu (1980), y desde contextos distintos pero coincidentes, define al capital social como: "el conjunto de recursos que están ligados a la posesión de una red sostenible de relaciones más o menos institucionalizadas, de intercomunicaciones; en otras palabras, que estén ligadas a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no están dados con propiedades comunes, pero están unidos por vínculos permanentes y útiles"

En cambio Ostrom (2003:160), clasifica el capital social con una visión minimalista *"el acceso de las personas a redes personales favorables"*, lo desarrolla cada individuo en relación a los contactos o amigos que puede encontrar a su alrededor, el cual este capital social se desarrolla a veces a costa de los demás. Existe mucha literatura del capital social, lo cual nos lleva a entender que tiene varios alcances desde el punto antropológico y económico. Resulta difícil encontrar teóricos con una sola visión, algunos retoman el concepto, como un recurso estructurado dentro de una red o grupo social del que se obtiene beneficios en su mayor parte. Otros lo asumen como un conjunto de valores, en los cuales describen la vida diaria de las personas en la familia y la organización empresarial, la mayoría coincide que sustentan el desarrollo de grupos, en este caso el de un clúster, donde se destaca como elemento esencial, la confianza, cooperación y una visión común. En la figura uno se visualiza el CS como el pilar fundamental para generar cooperación.

La confianza es parte sustancial del capital social dentro de una organización, el comportamiento de sus integrantes al asociarse, indican que es una sociedad con capacidad para actuar cooperativamente, armar redes, concertaciones y sinergias de orden general en su interior. Autores que han trabajado el tema Madrigal, (Arechavala, & Madrigal 2012); Putnam 1995; Ostrom 2003; Lechner 1999 y Morales, Sanabria, & Arias, 2010).

La confianza juega un papel importante en el ámbito competitivo en los sectores productivos, ya que esta, es un valor de las relaciones sociales que permite emprender, trabajar y desarrollarse en conjunto. "*Las disposiciones necesarias en el valor competitividad tienen que ver con representaciones de una realidad adversa, de recursos (entre ellos tiempo), un escenario o un campo social, disposiciones a "jugar" en determinadas condiciones y tener disposiciones a pro-accionar y reaccionar ante las configuraciones del campo"* (Contreras et al. 2011).

Teorías que promueven el CS:

Recuperado de las diapositivas del Doctorado en Administración y Estudios Organizacionales del Dr. José G. Vargas-Hernández; *CS*: es el conjunto de relaciones sociales caracterizadas por actitudes de confianza, comportamientos de cooperación y reciprocidad . Se trata de un recurso de las personas, los grupos y las colectividades en sus relaciones sociales, con énfasis en las redes de asociatividad de las personas y los grupos.

El concepto de capital social incorpora valores clave como la confianza interpersonal, la conciencia cívica, la ética, participación, redes y poder.

A. El CS es un medio para eliminar la exclusión social y la pobreza, al tomar en cuenta a todos los actores sociales en los planes de desarrollo de la sociedad.
B. Igualmente, el capital social, al promover la participación, la equidad y la inclusión social, contribuye a fortalecer la democracia.

Finalmente, el concepto de capital social tiene un sentido holístico, al considerar que el desarrollo de las sociedades no sólo depende de factores económicos y financieros, sino que, también, es resultado y consecuencia de factores socio-emocionales que dan sentido a la existencia.

Liderazgo y CS:

El liderazgo es la acción que hace el líder y puede considerarse como un proceso, un comportamiento o capacidad. Hay diferentes definiciones y alcances, en este caso se toman en cuenta para efectos de la construcción del CS, lo que refiere Valenzuela (2007), *"El liderazgo es la capacidad de desarrollar y comunicar una visión a un grupo de personas que harán que la visión se logre*" y la de Richards & Engel (2005), "*El liderazgo es la articulación de visiones, que encarna los valores y la creación de un entorno en el que las cosas se puede lograr*". Es lo que se requiere en una organización como el SNTE.

El líder asume ciertos estilos de liderazgo, el que han adoptado algunos líderes del SNTE, tanto en su estructura nacional como seccional respecto al CS, es el liderazgo distribuido como lo menciona Longo (2008), por ser el más indicado en la forma de liderar y conformar el CS. En tanto, el liderazgo transformador es utilizado para generar visiones comunes, cambiar paradigmas de acuerdo a los cuatro pilares en que se sustenta:

1. Desarrollo más humano, libertad personal y una predisposición hacía lo colectivo.
2. Aspira a elevar los valores y necesidades de sus colaboradores para su realización personal y en lo laboral.
3. El colaborador aspira a alcanzar metas que vayan más allá de las expectativas tradicionales.
4. Romper con el individualismo, dando pie a relaciones de mayor cooperación.

El liderazgo y el CS, se convierten en herramientas para el desarrollo sostenible, como lo proponen: (Ribeiro & Vila, 2005; Prieto & Fabelo 2009; Longo 2008 y Goleman 2013). En este sentido Madrigal (2013) refiere que *"el liderazgo se convierte en un asunto de florecimiento de habilidades y destrezas adquiridas en un proceso de aprendizaje social"*, donde cada líder tiene un

capital individual que logra conjuntar y unir en uno colectivo, logran formar redes de colaboración, tanto personales como institucionales.

Liderazgo situacional:

Teoría del Liderazgo Situacional de Hersey & Blanchard Paul Hersey y Ken Blanchard, que siendo jóvenes profesores de la Universidad de Michigan, llegaron a Toronto a comienzos de los años 70 para participar en uno de los seminarios 3D de Bill Reddin. Los llevaría a reflexionar en torno al modelo Reddin que les animó a trabajar en lo que denominaron "Curva de Madurez", que consistía más que en analizar las demandas de la situación, en determinar el grado en que los subordinados estaban dispuestos a hacer lo que se esperaba de ellos. Si éstos no querían o no podían llevar a cabo su trabajo, el directivo debía darles instrucciones sobre lo que debían hacer. Si por el contrario, eran incapaces de realizar el trabajo, pero tenían la voluntad de hacerlo, el directivo debería motivarles en la dirección de realización del trabajo.

El modelo de Hersey y Blanchard se utiliza todavía en la actualidad, debido a su simplicidad y facilidad de comprensión. Pese a que no supuso un avance importante en el desarrollo del concepto de liderazgo, sí contribuyó a que profesionales y consultores de todo el mundo prestaran una mayor atención al concepto "situación", José G. Vargas-Hernández (2010)

Marco contextual del SNTE en México

Concepto de sindicato:

De acuerdo a Pampillón, (2007) un sindicato es agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo quienes la componen. Se trata de instituciones de espíritu democrático que se dedican a negociaciones colectivas con la parte patronal o empleadora el mejoramiento o conservación de las prestaciones, la defensa laboral, el mejoramiento social, económico y profesional de los trabajadores.

De acuerdo con el diccionario Jurídico de Derecho Laboral (CÚAL 1983) Es la asociación de trabajadores constituida para unirse íntimamente con el objeto de defender sus derechos y conquistas laborales. Se fundamenta, pues, en la unidad monolítica de los trabajadores ante necesidades comunes de clase explotada. El sindicato es la expresión más legítima de la clase obrera organizada, la que gracias a su unidad, organización y constancia en la lucha ha conseguido derechos que, de otro modo, no hubiera sido posible. Por esa razón, los sindicatos son ardorosamente combatidos por los patrones explotadores y gobiernos antidemocráticos, habiendo tenido necesidad de intensificar las luchas extremadas con huelgas y paros generales, para que se les reconozca mínimas conquistas, muchas veces escamoteadas por intervención de los organismos estatales parcializados con los intereses patronales, que tratan de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados por nuestra Carta Magna

También se puede definir el Sindicato como la organización continua y permanente creada por los trabajadores para protegerse

en su trabajo, mejorando las condiciones del mismo mediante convenios colectivos refrendados por las Autoridades Administrativas del Ministerio de Trabajo. En esta situación será más factible conseguir mejoría en las condiciones de trabajo y de vida; sirviendo también para que los trabajadores expresen sus puntos de vista sobre problemática que atañen a toda la colectividad.

El Sindicalismo en México:

El sindicalismo en México está estrechamente ligado al Estado y al poder político, y en el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), se mantiene una estructura corporativa y el consentimiento de las autoridades políticas para intervenir en el sistema educativo y utilizar recursos públicos en campañas electorales en favor de sus aliados. Esto se explica porque desempeña una función estratégica para la gobernabilidad en el ámbito educativo y social y el control sobre los trabajadores, y por la actitud pragmática de sus dirigentes frente al Ejecutivo y los partidos políticos El propósito de este trabajo es explicar los factores de liderazgo, tanto institucionales como disidentes en la opinión de sus agremiados y sus principales estructuras de gobierno y liderazgo.

El Sindicato Nacional de Trabajadores de la Educación (SNTE), en términos jurídicos, es la organización que representa alrededor de un millón 300 mil trabajadores adscritos a la Secretaría de Educación Pública (SEP) y a los sistemas educativos de 32 entidades federativas del país. Comparte la representación de docentes y administrativos de las escuelas públicas del nivel básico con otras organizaciones, las cuales, empero, tienen un carácter marginal en su alcance territorial y número de agremiados. Además del carácter prácticamente monopólico de la representación y del número de agremiados, el SNTE –a diferencia del resto de las organizaciones sindicales de carácter "nacional" que dependen del gobierno federal o incluso del sector privado– está involucrado en la administración y control de recursos del espacio político-administrativo donde se ubica. Desde esta lógica de análisis, para entender las características particulares del SNTE y las diferentes estrategias que ha desarrollado a lo largo de su historia, el presente trabajo propone estudiar su desempeño desde tres perspectivas analíticas: En primer lugar, como un "sindicato corporativo", es decir, que prácticamente tiene el monopolio de la representación de sus agremiados porque, de acuerdo con la ley correspondiente, no pueden salirse ni cambiar de sindicato. En segundo lugar, como una "organización de carácter oligárquico", pues sus dirigentes nacionales tienden a constituir liderazgos que se mantienen en el poder por largas temporadas y se desempeñan como un grupo cerrado, bien porque tienen el reconocimiento oficial de las autoridades laborales y del sector educativo (a cambio de control, lealtad institucional y apoyo político-electoral) o bien porque son capaces de restringir y manejar la competencia por los principales cargos de representación gremial, entre otras cosas, porque la ley laboral lo incentiva. En tercer lugar, como un grupo de interés que, en forma centralizada y descentralizada, recurre a diversas estrategias para presionar a las autoridades educativas en lo relativo al aumento de salarios y prestaciones, pero también en lo que respecta al mantenimiento de sus espacios de control en el ámbito del sector

educativo nacional y de los estados. Dichas estrategias son: 1) al amparo de la normatividad de las relaciones laborales SEP-SNTE, como la Ley General de Educación, las Condiciones Generales de Trabajo, Revista Mexicana de Investigación Educativa 379 Escenarios e identidades del SNTE: entre el sistema educativo y el sistema político el reglamento de Escalafón y los lineamientos de Carrera Magisterial, los líderes sindicales han "colonizado" el aparato educativo de dos formas: ubicando a sus cuadros en los puestos directivos "de confianza" y manejando la totalidad de la asignación plazas, así como los ascensos y permutas; 2) la movilización que implica el paro de labores, la toma de instalaciones y actos de protesta en las calles con el apoyo de organizaciones sociales de naturaleza diversa; 3) la construcción de alianzas políticas con el partido en el gobierno tanto federal como estatal, circunstancia en la que el SNTE toma forma de "fracción partidista", de manera que algunos de sus líderes, a cambio de ser postulados como candidatos a diputados federales o locales, utilizan a cierto número de agremiados para que colaboren en la campaña respectiva y además invierten recursos sindicales en la promoción del voto; 4) la coalición o alianza electoral a través del partido del SNTE, Nueva Alianza (Panal), acuerdo que se desarrolla en los mismos términos de su actuación como fracción de partido; 5) ubicación de los legisladores del SNTE en las comisiones de educación y de presupuesto con el apoyo de los partidos mayoritarios, posiciones desde las cuales, en acuerdo con las dirigencias locales o nacional del gremio, recurren a diversas prácticas de cabildeo e intercambio de apoyos con el fin de vetar, congelar o promover iniciativas que pudieran afectar o mejorar su posición político-administrativa en el sector educativo; y 6) la dirigencia nacional del sindicato, con el potencial respaldo de las estrategias enunciadas en el marco del control "corporativo" y el liderazgo "oligárquico", procura negociar un acuerdo con el Presidente de la República en turno tanto en asuntos de orden estructural, como es el caso de una reforma en el sector educativo.

Referencias bibliográficas

BENSUSÁN A. GRACIELA I. (2013) Sindicatos y política en México México: FLACSO.

FAIRRIS, D. AND EDWARD R. (2010) "La declinación del poder de los sindicatos en México", Mensaje para el Cuarto Congreso Nacional de Estudios del Trabajo, Universidad de Sonora,.

MADRIGAL TORRES, B. E., ARECHAVALA VARGAS, R., LOZANO UVARIO, K. Y MADRIGAL TORRES, R. (2015). Liderazgo y Capital Social, Ejes para, Revista Global de Negocios Vol. 3, pp. 109-120

MUÑOZ A.(2008) "Escenarios e Identidades del SNTE: Entre el sistema educativo y el sistema político", Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 13, núm. 37, pp. 377-417.

OLVERA, A. (2011). Poderes fácticos y democracia en México. Buenos Aires:prometeo

Pastoriza, D.; Ariño, M. : (2013) Los beneficios del liderazgo ético sobre el capital social. Springer Netherlands

PRIETO R.; FABELO, R. (2009). Liderazgo y capital social: Uso de redes como herramienta para el desarrollo sostenible

Venezuela. Universidad Privada Dr. Rafael Belloso Chacín Maracaibo: pp. 52-68

URTEAGA E. (2013) La teoría del capital social de Robert Putnam: Originalidad y carencias Reflexión Política, pp. 44-60

VARGAS – HERNÁNDEZ, J. G. (2003) Organización de Sostenibilidad - a Base Social, en "Contribuciones a la Economía" revista académica mensual, Universidad de Guadalajara

VELASCO ARREGUI, ROMANO, RICHARD Y EDUR VELASCO ARREGUI.(1999) Estructura y poder sindical en México, pp. 111-148 Universidad de Guadalajara, México.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 60-85
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

LOS VALORES EN LA CONSTRUCCIÓN DEL PENSAMIENTO ESTRATÉGICO GERENCIAL EN LAS PYMES DE CACAO DEL ESTADO SUCRE, VENEZUELA

Damaris Zulenis Zerpa de Márquez
Universidad de Oriente
dzerpa2@gmail.com

María Lourdes Bruzco
mlbruzco@gmail.com

RESUMEN

El objetivo de este artículo es interpretar los valores como elementos constitutivos en la construcción de un pensamiento estratégico gerencial en las PyMEs del sector Cacao, estado Sucre, Venezuela. El desarrollo se estructuró en tres partes. La metódica señala la realización de una investigación de campo, usando el método hermenéutico-dialéctico. Luego se revisa el enfoque epistemológico y teórico a partir de las contribuciones, primero de Nonaka y Takeuchi (1999), Méndez (2003), Koontz y Weihrich (2004), De la Garza (Mujica, 2006) y segundo, García y Dolan (1997), Escobar (2004), Guédez (2004), Soto y Cárdenas (2007), seguido de las experiencias de Valbuena, Morillo y Salas (2006) y Múnera (2010), entre otros. Al final se desprende, que estas empresas constituyen un sector dinámico y caórdico que ha luchado por consolidar al cacao como rubro estratégico, apoyado en su reconocida calidad. En los niveles gerenciales se posee conocimiento sobre valores, pero existe necesidad de revisarlos tanto a nivel organizacional como individual, definir estilos de trabajo orientados en principios morales sobre la conducta del ser humano y la ética, tomando decisiones apoyadas en valores que guíen el pensamiento estratégico, la organización y las acciones de los seres humanos en ellas.

Palabras clave: Valores, pensamiento estratégico, PyMEs

Recibido: 14/01/2015 Aceptado: 26/04/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 60-85
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

THE VALUES IN THE CONSTRUCTION OF STRATEGIC MANAGEMENT THINKING IN THE COCOA SMES OF SUCRE STATE, VENEZUELA

Damaris Zulenis Zerpa de Márquez
Universidad de Oriente
dzerpa2@gmail.com

María Lourdes Bruzco
mlbruzco@gmail.com

SUMMARY

The objective of this article is to interpret values as constitutive elements in the construction of a strategic managerial thinking in SMBs in the Cacao sector, state of Sucre, Venezuela. The development was structured in three parts. The methodical one indicates the accomplishment of a field investigation, using the hermeneutic-dialectic method. Then, the epistemological and theoretical approach is reviewed from the contributions of Nonaka and Takeuchi (1999), Méndez (2003), Koontz and Weihrich (2004), De la Garza (Mujica, 2006) and second, Garcia and Dolan 1997), Escobar (2004), Guédez (2004), Soto and Cárdenas (2007), followed by the experiences of Valbuena, Morillo and Salas (2006) and Múnera (2010). In the end, it is clear that these companies constitute a dynamic and chaordic sector that has struggled to consolidate cocoa as a strategic item, supported by its recognized quality. At the managerial levels one possesses knowledge about values, but there is a need to review them both at the organizational and individual levels, to define work styles oriented in moral principles on human behavior and ethics, making decisions based on values that guide strategic thinking, the organization and actions of human beings in them.

Keywords: Values, strategic thinking, SMEs

Received: 14/01/2015 Accepted: 26/04/2015

Introducción

En Venezuela, las pequeñas y medianas empresas, PyMEs agrupan a las empresas que mantienen una nómina promedio anual de hasta cien (100) trabajadores y una facturación anual de hasta doscientos cincuenta mil unidades tributarias (250.000 U.T.), tal como lo establece el artículo 5 de la Ley para la Promoción y Desarrollo de la Pequeña y Mediana Industria y Unidades de Propiedad Social (2008).

Dentro de los diversos sectores que conforman las PYMEs venezolanas, destaca el sector empresarial encargado de la producción, comercialización y procesamiento del cacao, identificado por el Código Industrial Internacional de Actividades Económicas (CIIU) con el número 31 y por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral (INPSASEL), con el código 1543, cuyo rubro de explotación ha representado para el estado Sucre, desde tiempos de la colonia un polo potencial de desarrollo sustentable.

El Ministerio del Poder Popular para la Agricultura y Tierras, elaboró el Plan Socialista del Cacao Venezolano (2010-2013), incluyendo al estado Sucre y fue puesto en marcha, por el Presidente de la República el 09 de Marzo de 2010, en atención a que el cacao fue declarado como producto estratégico para el desarrollo económico y social de la nación, aunado al reconocimiento del rubro, por parte de la Organización Internacional del Cacao, ICCO (2011), como producto de calidad y alto contenido aromático. Situación que ha propiciado que se generen múltiples oportunidades para emprender investigaciones. De allí que, el presente artículo sea el producto de la interpretación de los valores como elementos constitutivos en la construcción de un pensamiento estratégico gerencial de las PyMEs del sector Cacao, en el estado Sucre, Venezuela.

En concordancia con el objetivo planteado, el desarrollo se estructuró en tres partes. La primera, contiene la metódica de la investigación, la segunda, recoge el enfoque epistemológico y teórico de los valores, presentando e interpretando diversas posturas en torno a la temática y la tercera contiene los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial en las PyMEs del sector cacao, estado Sucre, mostrando los resultados de la investigación, de acuerdo a las opiniones de miembros de los niveles gerenciales, de cinco pequeñas y medianas empresas del sector cacaotero del estado Sucre, contrastando e interpretando el contenido con el basamento respectivo. Encontrándose que, los gerentes de las PyMEs consideradas, reconocen la importancia que tienen los valores en el ámbito organizacional, poseen conocimiento sobre este término, así como sobre estrategia y pensamiento estratégico.

1. Metódica de la investigación

La investigación se desarrolló bajo la perspectiva cualitativa, que

ordinariamente, se usa bajo dos acepciones. La primera, como cualidad y la segunda, más integral y comprensiva, como calidad. Cualidad tiene su origen en la palabra latina *qualitas*, y ésta, a su vez, deriva de *qualis* (cuál, qué). De modo que a la pregunta por la naturaleza o esencia de un ser: ¿qué es?, ¿cómo es?, se da la respuesta señalando o describiendo su conjunto de cualidades o la calidad del mismo (Martínez, 2004).

El enfoque cualitativo de investigación es, por su propia naturaleza, dialéctico y sistémico. La teoría del conocimiento o filosofía de la ciencia en que se apoya la metodología cualitativa rechaza el modelo especular (positivista), que considera al sujeto conocedor como un espejo y esencialmente pasivo, ya que, el positivismo clásico pasaba por alto el carácter simbólico y limitante del lenguaje científico y suponía que la ciencia proporcionaba una descripción literal o estructural de un mundo objetivo, que sus conceptos eran unas réplicas exactas y completas de la naturaleza. Acepta, en cambio, el modelo dialéctico, el cual considera que el conocimiento es el resultado de una dialéctica entre el sujeto (sus intereses, valores, creencias, etc.) y el objeto de estudio. Se asume entonces que no existen, conocimientos estrictamente objetivos.

Kirk y Miller (Valles, 1997) expresan que la investigación cualitativa es un fenómeno empírico, localizado socialmente, definido por su propia historia, no simplemente una bolsa residual conteniendo todas las cosas que son no cuantitativas. Por tanto, trata del estudio de un todo integrado que forma o constituye primordialmente una unidad de análisis y que hace que algo sea lo que es: una persona, una entidad étnica, social, empresarial, un producto determinado, etc.; aunque también cabe la posibilidad de estudiarse una cualidad específica, siempre que se tengan en cuenta los nexos y las relaciones que tiene con el todo, los cuales contribuyen a darle su significación propia.

Lo anterior, sumado al pensamiento de Kirk y Miller (Valles, 1997), permitió precisar que esta investigación tiene un carácter constructivo-interpretativo, por cuanto toda interpretación es una construcción. Y el conocimiento es un proceso permanente de dicha construcción, la que a su vez encuentra legitimidad en la capacidad que tiene para generar otras.

De esta manera, esta investigación cualitativa, permitió identificar la naturaleza profunda de los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial de las pequeñas y medianas empresas PyMEs del sector Cacao, en el estado Sucre, Venezuela, dando razón de su comportamiento y manifestaciones, como un todo integrado, a través de la información proporcionada por miembros de los niveles gerenciales, de cinco de estas empresas en el sector del cacao del mencionado Estado, con apoyo en la organización de información, revisión, análisis e interpretación, haciendo uso de la hermenéutica como técnica

interpretativa, buscando descifrar los significados.

Barros (1996), define la hermenéutica como la teoría y filosofía de la interpretación del significado. Si bien es cierto que en su versión inicial se le consideró como una teoría de las operaciones implicadas en la comprensión e interpretación de textos, su ámbito se extiende considerablemente si se define como una actividad dirigida a permitir que lo que está alineado por el carácter de la palabra escrita o por el carácter de su distanciamiento cultural o histórico, hable nuevamente. Por lo que, los objetivos de una metodología cualitativa no son posibles de lograr con una lógica simple, puramente deductiva o inductiva, requieren de una lógica dialéctica que supere la causación lineal, unidireccional, explicando los sistemas autocorrectivos, de retroalimentación y proalimentación, los circuitos recurrentes y aun ciertas argumentaciones que parecieran ser circulares. Dilema descrito como un círculo hermenéutico por el filósofo alemán Martín Heidegger y su discípulo Hans-Georg Gadamer, en atención a las ideas de Dilthey (Barros, 1996), en alusión al modo en que la comprensión y la interpretación, la parte y el todo, se relacionan de manera circular: para comprender el todo es necesario comprender las partes y viceversa.

La dialéctica, más que tratar de buscar el punto débil de lo dicho por el otro y aplastar esa opinión contraria con argumentos, trata de sopesar su verdadero valor y fuerza y para ello, se sirve del arte de preguntar, de entablar un verdadero diálogo, lo cual implica una gran apertura y poner en suspenso el asunto con todas sus posibilidades. Por tanto, se procedió a establecer un diseño de investigación de campo, acorde con la aplicación del modelo hermenéutico-dialéctico, que garantizó la adecuada obtención y manejo de la información cualitativa (Valles, 1997, Hernández y otros, 2010).

Se emplearon un conjunto de técnicas (Sierra, 2002), que tienen sintonía epistemológica con el enfoque de investigación cualitativa aquí abordado, y también con la teoría metodológica que lo fundamenta. Por tanto, se analizó e interpretó, por un lado, información proveniente de la observación documental: libros, revistas, entrevistas personales, páginas web, documentos. Por otro lado, la información obtenida mediante una entrevista semiestructurada o en profundidad (Rusque, 2003), como instrumento flexible, dinámico que se aplicó a los informantes clave y fue conducida siguiendo el objetivo de la investigación. Se hizo énfasis en la conexión de la obtención de información, la categorización, análisis y presentación. Se tomaron decisiones acerca de cómo producir finalmente información cualitativa, mientras se realizaba la investigación, haciendo reflexión crítica de todo el proceso investigativo, con el fin de contrastarlo con la teoría y con los resultados prácticos. Se llegó a la etapa de búsqueda de significado, del sentido, que dio paso a explicaciones, nuevas

interrogantes y conclusiones comprensivas.

2. Enfoque epistemológico y teórico en torno a los valores y el pensamiento estratégico.

Méndez (2003), señala que en su acepción etimológica, la epistemología se refiere al estudio o tratado (*logia*) de la ciencia (*episteme*). Y desde el punto de vista del contenido, se define como una disciplina, hoy relativamente autónoma, que tiene el propósito de explicar el desarrollo de la ciencia a partir de su origen y constitución, su evolución, su estructura, su situación actual y sus perspectivas. Las diferentes epistemologías enfocan uno o varios de estos puntos. Así hay epistemologías de corte histórico social al enfocar el origen y el desarrollo de la ciencia. Otras de carácter lógico cuando estudian la estructura de la ciencia.

Koontz y Weihrich (2004:13), por su parte, plantean que el término teoría, en el contexto administrativo, es:

> Una agrupación sistemática de conceptos y principios interdependientes que sirve como marco de referencia o enlace de una importante área de conocimiento. Por lo tanto en el campo de la Administración el papel de la teoría es proporcionar un medio de clasificar el conocimiento importante y pertinente a la administración.

Se entiende que se trata de un conjunto de enunciados que responden a un orden y a una lógica determinada, guiando la comprensión en torno a un tema que en lo relativo al campo de la administración, facilita dicho propósito. Sin embargo, para Martínez (2000:87):

> Una teoría es una construcción mental simbólica, verbal o icónica, de naturaleza conjetural o hipotética, que nos obliga a pensar de un modo nuevo al completar, integrar, unificar, sistematizar o interpretar un cuerpo de conocimientos que hasta el momento se consideraban incompletos, imprecisos, inconexos o intuitivos.

De la Garza (Mujica, 2006:31) señala "que las teorías pueden tener términos inobservables junto a otros observables, así como incluir elementos del lenguaje común junto a otros que no lo sean". Se puede considerar, entonces, que una teoría es una elaboración a base de conjeturas o hipótesis que responde a la concepción de un sistema compuesto por partes estructuradas, racionalmente interdependientes y no lineales para abordar un objeto a partir de un conjunto de conocimientos que se engranan, siendo necesarias para las construcciones. Se trata de una elaboración en atención a una circunstancia considerada y a su vez exige pensar en dicha dirección, logrando la conexión entre conceptos interdependientes.

En atención al significado de epistemología y teoría, en adelante se considerarán aspectos relacionados con los valores, estrategias y pensamiento estratégico gerencial.

Señalan Nonaka y Takeuchi (1999), que las ideas de Descartes sobre el pensamiento racional, precisan cuatro aspectos. Primero, aceptar las cosas siempre y cuando fueran presentadas en forma clara; segundo, fraccionar los problemas en la mayor cantidad de partes favoreciendo su solución; tercero, conducir el análisis en forma ordenada y gradualmente desde un nivel simple y de fácil manejo a otro complejo y cuarto, especificar, enumerar y revisar evitando inadvertencias indeseables. Aunado a estos aspectos, presentan las críticas que Locke hizo a las ideas de Descartes, asegurando que por naturaleza, las cosas existen y pueden percibirse, por tanto son objetivas; de manera que a medida que se experimentan cosas, tanto por sensación como por reflexión se provee a la mente de ideas. Frente a estas dos corrientes, en el siglo XVIII, Kant (Nonaka y Takeuchi, 1999:27) postula una visión unificadora argumentando que "el conocimiento surge cuando el pensamiento lógico del racionalismo como la experiencia sensorial del empirismo trabajan juntos", articulando las posturas históricas de Platón y Aristóteles sobre la relación sujeto-objeto.

El reconocimiento de la existencia de los valores puede remontarse a la época de Platón (428-347 a.C.) y su discípulo Aristóteles (384-322 a.C.), ambos estudiosos de diversos temas, en los que destacan por una parte, la política, metafísica, antropología, epistemología y ética y por la otra, la lógica, metafísica, física, astronomía, biología, estética y ética. Dentro de la noción de la ética, Platón planteó la teoría de las ideas, referida a que el mundo es cambiante y relativo; señaló que el conocimiento puede aprenderse desprendiéndose de allí, la virtud y los valores. Precisó que valor es la fuente de todo ser dentro y fuera del ser humano; es decir, es lo que otorga la verdad a los objetos comprensibles. Por su parte, Aristóteles, conocedor del pensamiento de Platón, pero contrario a su doctrina, consideró que el valor es el espacio intermedio entre el temor o cobardía y el impulso inconsciente. Al contrastar las ideas platónicas con las de su seguidor más cercano, se encuentra que mientras para el primero el auténtico y verdadero conocimiento proviene de la razón, del mundo de las ideas, para el segundo, esta episteme procede de las experiencias y la moral. Estas ideologías legaron las corrientes racionalistas y empiristas, seguidas por figuras como los filósofos Descartes, de origen francés y Locke de origen británico, mediante las cuales se explican muchas teorías en la actualidad (Escobar, 2004:201-210).

Conservando estas doctrinas y direccionando el foco hacia la esfera organizacional, Soto y Cárdenas (2007:8) expresan que los valores son "el conjunto de aquello que conforma la axiología, que se ha considerado como el fundamento de lo que debe ser el hombre". Siendo la axiología, la rama de

la filosofía que estudia la naturaleza de los valores y juicios valorativos. Proviene del fr. *axiologie*, y este del gr. *ἄξιος*, digno, con valor, y el fr. *-logie*, -logía y significa teoría de los valores (Real Academia Española, 2011). Asimismo, para Cadena (2004:30), "es una rama de la filosofía que estudia los valores. Es decir, cuál es la naturaleza y criterios de los valores, así como su fundamento metafísico". Es un término empleado con data reciente (siglo XX), siendo sus pioneros Paul Laupie (1902) en su obra Lógica de la Voluntad y Eduard Von Hartman (1908), quien lo introduce como "precioso, digno; yo aprecio y éste es el sentido mayoritariamente aceptado" (Ortiz, 2003:20).

Dentro de los elementos distintivos de los valores se tiene: todo valor es válido y puede ser deseable o indeseable, se asume que existen, en ocasiones se consideran objetivos del ser o deberes del ser (deontología), cada valor tiene su opuesto y su escala puede variar, no son mensurables, por tanto son de origen cualitativo y su jerarquización es subjetiva, son volubles, dependen de la cultura en términos generales, así como de la religión, raza y otros elementos que varían a través de los años. Según Soto y Cárdenas (2007), algunos valores considerados como fundamentales e inclusive cotidianos se presentan en el cuadro Nº 1.

Escobar (2004:124) señala: "una de las razones por las que se dice que el valor no se puede definir, es porque se equipara a nociones metafísicas y tan generales como el ser, la esencia, la existencia". No obstante, presenta las ideas de los subjetivistas y objetivistas, diciendo que para los primeros "los valores son aprehensiones individuales, singulares. El valor es un estado psíquico, subjetivo, una vivencia personal"; mientras que para los segundos se trata de "entidades que existen idealmente, como objetos supra empíricos, atemporales, inmutables y absolutos". Empleando la teoría de Frondizi (Escobar, 2004:125), se busca conciliar estas perspectivas, porque señala que "el valor surge de una relación entre el sujeto y el objeto y que esta relación produce una estructura empírica (el valor), humana y concreta".

Podría afirmarse que son ideas análogas a la postura Kantiana. También refiere Escobar (2004), que los valores universales, según su enfoque, son: la justicia, como principio formativo de las comunidades; la paz, garantizada mediante la legalidad e igualdad ante las leyes; la tolerancia, concebida como el respeto a las formas de pensar o actuar de otras personas y la libertad, entendida como la posibilidad de actuar sin obstáculos.

CUADRO Nº 1. VALORES FUNDAMENTALES

Tipo de Valor	Descripción positiva
Éticos	Acercamiento teórico a las cosas consideradas como buenas
Morales	Búsqueda de equidad y justicia
Eróticos	Estipulados en torno al amor
Vitales	Asociados con la vida
Bioéticos	Articulados con el bienestar y calidad de vida del hombre
Estéticos	Referido al arte
Del conocimiento	Posibilidad de ser sabio, poder para reconocer lo verdadero y lo falso
Religiosos	Búsqueda de la santidad a través del respeto a lo sagrado
Místicos	Principios que fundamentan las creencias
Espirituales	Agregan sentido y fundamento a la vida. Importancia a cosas no materiales
Hedonísticos	Orientados hacia la búsqueda del placer, agrado.
Libertad	Capacidad para hacer cosas conforme a su voluntad
Paz	Asociados a estados de serenidad
Calidad humana	Dignidad, decencia, fidelidad, lealtad y honestidad
Ambientales	Referidos a la calidad de vida vinculada con aspectos ecológicos y convivencia con el entorno

Fuente: Soto y Cárdenas (2007), con adaptaciones propias (2011)

Se entiende, una clara connotación hacia los valores sociales, propios del ser, pero también que emergen como resultado de la visión unificadora entre sujeto y objeto, por cierto, la misma propuesta por Kant (Bruzco, 2011a), dejando en evidencia su vigor por lo menos en la década transcurrida del siglo XXI.

En el pensamiento de Guédez (2004:82), "los valores reflejan la conjugación de creencias y conductas. Son creencias motivadoras y conductas orientadoras…expresan la integridad y coherencia de las personas y de las organizaciones…proporcionan los cimientos de toda cultura". Existen valores permanentes, considerados también como universales a semejanza de Escobar (2004), tales como: el bien, la justicia, la verdad, la belleza; valores influyentes, unificados con infalibilidades que orientan la definición de la cultura organizacional; valores emergentes, que surgen de manera imprevista en respuesta a situaciones nuevas e inciertas y los valores recurrentes, vigentes en un momento determinado que luego fueron enclaustrados, empezando a nutrirse y a recobrar su efectividad.

Para García y Dolan (1997), los valores otorgan poder para que la gente emprenda la acción, son palabras con especial potencial para dar sentido y guiar las voluntades humanas que dan soporte a una sociedad y por ende a las organizaciones. Se definen bajo tres dimensiones: valores éticos, referidos como un aprendizaje permanente en el tiempo y de carácter estratégico; valores

económicos, relativos a la satisfacción proveniente de la evaluación de objetos, ideas, sentimientos y valores psicológicos, asociados a la cualidad moral que impulsa a realizar actos con sus ventajas y desventajas, integrando sentimientos actitudes y creencias individuales en el marco organizacional.
Desde la perspectiva de Serna (2006:85), los valores son ideas generales y abstractas que guían el pensamiento y la acción; por lo tanto, sirven para expresar la filosofía organizacional. No obstante, la definición de los valores resulta una tarea difícil pues su formulación compromete en alto grado la dirección. Sin embargo, la puesta en práctica resulta fácil, se manifiestan a través de las acciones de las personas, en lo que piensan que es importante y en la forma cómo éstas distribuyen su tiempo, energía y habilidades.

Para Hill y Jones (2005:15), "los valores de una empresa definen la manera en que gerentes y empleados deben conducirse, en que deben hacer negocio y el tipo de organización que deben construir para ayudarle a una empresa a alcanzar su misión". Visto de esta manera, los valores constituyen el cimiento de la cultura organizacional. Robbins y Coulter (2005:112), por su parte, definen valores como: "convenciones básicas sobre lo correcto y lo incorrecto". Esto implica examinar profundamente los valores de los miembros del equipo de planeación (valores personales), los de la organización como un todo (valores organizaciones), los supuestos que normalmente utiliza en sus operaciones (filosofía operativa de la organización), la cultura organizacional predominante (cultura) y los valores de los grupos de interés en su entorno (análisis de los *stakeholders*).

Al respecto, Guédez (2004) afirma que tanto los valores como la interioridad del ser humano se manifiestan en la alianza que debe existir entre el sector educativo, las empresas y el estado, considerándolos como generadores de conocimiento-sensibilidad, riqueza y distribución-equilibrio social en forma correspondiente, de manera que se complementen en la medida que los avances acelerados de los procesos globalizados, la tecnología y la noción sobre desarrollo sustentable, lo faciliten. Guédez también señala que, la ética ocupa un lugar privilegiado en las actividades gerenciales, promovida explícitamente por cuatro tendencias: el tránsito de la planificación convencional hacia la planificación estratégica. Énfasis en las ventajas cooperativas más que en las ventajas competitivas. Transición de la noción de capital tangible al intangible. Y la evolución de la gerencia de las instrucciones a la gerencia de los valores.

Desde la experiencia de Múnera (2010:148), la axiología, además del estudio de los valores, también presta atención a la conciencia del bien y del mal, permitiendo definir cosas valederas "…digno de ser creído y ejecutado… complementa a la epistemología…está íntimamente ligada al proceso de institucionalización…De ahí que el sistema axiológico o de valores sea uno de los dispositivos reductores de la alta

variedad que se encuentran en las organizaciones".

En la misma dirección, Valbuena, Morillo y Salas (2006:70) afirman que "el tema de estudio específico de la axiología lo constituye la determinación de la naturaleza propia del valor, su sentido objetivo o subjetivo, su relación con los juicios de valor y con la tendencia humana"; entendiéndose dos perspectivas para su estudio, una sobre la naturaleza de los valores y la otra sobre los juicios de valor o valoración.

Revisados los conceptos expuestos, no cabe duda el significado que tienen los valores para los individuos y organizaciones, aunado a la reflexión sobre el comportamiento de estas estructuras como sistemas sociales caóticos, dónde pequeñas modificaciones de las condiciones iniciales hace que el sistema evolucione de manera distinta. Estos sistemas sociales caóticos o caórdicos como los denominó Hock (2001) asociando simultáneamente el caos con el orden, se sustentan en una organización basada en valores y metas comunes, cuya sensibilidad a las variaciones, pudiéndose graficar, generan órbitas cuasiperiódicas y densas para un espacio de tiempo determinado.

Hock (2001), en concordancia con la Teoría General de Sistemas de Von Bertalanfy y las ideas sobre la organización viva de Maturana (1997), otorga a la organización, un carácter más orgánico, como una entidad viva, cambiante y dinámica, siendo significante cada parte por pequeña que sea, cumpliendo con funciones en el complejo funcionamiento de la organización.

En este sentido, los valores otorgan a los individuos y a la vida social, sentido y finalidad, impulsando acciones responsables, de manera que, conjuntamente con la visión, misión, grupos de poder y productos y/o servicios, constituyen atractores organizacionales, determinando el área de actuación, el desenvolvimiento interno y su interrelación con el entorno (Cornejo, 2004; Dolan, García, Diegoli y Averbach, 2005).

El significado que tienen los valores para los individuos, y organizaciones, permean a través de las estructuras y acciones cotidianas, marcando pautas sobre las actuaciones correctas e incorrectas de acuerdo al contexto relacionado, influyendo considerablemente, junto con la misión, visión, objetivos, recursos, políticas y estrategas en la construcción del pensamiento estratégico gerencial, mediante el cual se genera la estrategia. Asevera Guédez (2004:85), "las estrategias deben apoyarse en los valores, pero también pueden influir en ellos para favorecer unas adecuadas relaciones con el entorno". Precisamente de eso se trata, de una especie de simbiosis.

El término estrategia "proviene del griego *stratos* (ejército) *y agein* (dirección o conducción), eran las raíces del concepto *estrategos* que

denominaba al general a cargo en una guerra" (Zapata y otros, 2009:130). Para Ronda (2009) el concepto es introducido en el campo académico en 1944 con la teoría de los juegos por Von Newman y Morgerstern, y en el campo de la teoría de la dirección se anuncia en Estados Unidos de América en el año 1962 y expuesto en el libro de Ansoff (1965), "Estrategias Corporativas", donde se propuso la articulación del concepto y estudio del procedimiento de formulación de estrategias. Para Mintzberg, Brian y Ghoshal (1999:4), "una estrategia es el modelo o plan que integra los objetivos, las políticas y las secuencias de actuación más importantes de una organización en una totalidad cohesiva". La estrategia direcciona hacia la consecución de los objetivos y todos los aspectos que de ello se derivan, adecuándose al contexto y a las circunstancias. Esto lo expresan Mintzberg y otros (1999) como las 5 p´s (plan, patrón, estratagema o maniobra, pauta, posición y perspectiva) de la estrategia.

Porter (2000), define la estrategia como pauta, cuando el comportamiento es consistente, coherente a medida que pasa el tiempo, ya sea intencional o no. Adopta el significado de posición si fija la mirada hacia el lugar que ocupa el producto en la preferencia del cliente y en el mercado externo, es una especie de fuerza mediadora. Y como perspectiva, cuando se concentra en mirar a lo interno de la organización, específicamente en la mente de los estrategas, quienes a su vez la incorporan en la visión empresarial; es decir, la estrategia en perspectiva fija su mirada hacia el futuro, es un concepto, una invención que puede compartirse pudiendo llegar a ser una especie de mente colectiva. Para generar estrategias, las personas responsables deben pensar estratégicamente, entendiendo las ideas de Rubinstein (Universidad Nacional de Loja, 2010:129), cuando expresa que el pensamiento es:

> El proceso de reflejo en la conciencia del hombre de la esencia de las cosas, de los vínculos y relaciones regulares entre los objetos o fenómenos de la realidad, los autores que abordan el pensamiento estratégico tienden a enunciarlo como un continuo de los pasos o procedimientos de la dirección estratégica lo cual lo aleja de la formaciónpsicológica del pensamiento.

Chandler (Ivancevich, Lorenzi, Skinner, y Crosby. 1997:242), define pensamiento estratégico como "la determinación de los objetivos y metas básicas de una empresa, la adopción de líneas de acción y la asignación de los recursos necesarios para la consecución de estas metas y objetivos". Por su parte, Ivancevich y otros (1997:242) dan una conceptualización alternativa, del pensamiento estratégico, definiéndolo como "la pauta o el plan que integra los objetivos, políticas y secuencias de acción en un todo coherente". Estas dos definiciones coinciden en la afirmación de que el pensamiento estratégico es un

proceso cuyo resultado es la estrategia, que constituye el fundamento para las decisiones y acciones subsiguientes de la organización. Asimismo, contienen elementos significativos (objetivos, políticas y recursos) y de carácter objetivo, incorporando valores, misión, visión y estrategias, todos elementos intuitivos (basados en los sentimientos), más que analíticos (basados en la información), lo que hace pensar en la difícil tarea para llegar a un acuerdo sobre éstos, entre los miembros de su equipo administrativo, siendo un requisito esencial para la planeación efectiva.

Mintzberg (García y Daza, 2009) plantea que el pensamiento estratégico es un trabajo de síntesis cuyo resultado representa una perspectiva integrada de la empresa, y no una visión muy precisa o formal. Para pensar estratégicamente se requiere de intuición y creatividad; las ideas pueden y deben surgir en cualquier momento y en cualquier lugar de la organización, generalmente, se hace mediante procesos desordenados de aprendizaje y no en reuniones formales de planificación. Mintzberg (1993), al revisar estos planteamientos, encontró tres puntos débiles como lo son la predicción, la separación y la formalización de sistemas de apoyo. Afirma, que las estrategias no pueden ser estáticas, los verdaderos estrategas deben ensuciarse las manos; en lugar de abstraerse de los detalles operativos, asimismo, sumergirse en ellos para extraer de allí los mensajes estratégicos; por último, pero no menos importante, la información arrojada por los sistemas de información debe ser analizada por los estrategas.

Desde la experiencia de Zerpa (2006:42), el desarrollo de un pensamiento estratégico, constituye una respuesta estratégica en la búsqueda de puntualizar una dirección en atención a los acelerados cambios que enfrenta la sociedad. Por lo tanto, puede decirse que la importancia de un pensamiento estratégico es contar con el juicio razonado, claridad y consistencia en las decisiones de quienes dirigen a una organización, considerando las implicaciones que la "fundamentación epistemológica de la posición hermenéutica filosófica de Gadamer, Habermas y Ricouer", tienen en las organizaciones; siendo necesario complementar la postura positivista que ha predominado en el campo de las ciencias administrativas y gerenciales, comprendiendo, explicando e interpretando la realidad caórdica señalada por Hock (2001).

Su influencia ha sido de tal magnitud que, Mintzberg y otros (1999), han identificado diez escuelas del pensamiento estratégico, organizadas en dos grupos. El primero, congrega a las escuelas prescriptivas o normativas, específicamente tres con énfasis en la manera cómo se concibe la estrategia. Se reconoce la escuela de la concepción o del diseño basada en el equilibrio entre las capacidades internas con las oportunidades presentes en el entorno. La de planificación, contribuyó en la divulgación del concepto, adoptando esta función como una norma de carácter obligatorio y la escuela del

posicionamiento, con enfoque más económico que social, otorgó relevancia a la investigación sustancial.

El segundo, grupo, reúne a las escuelas denominadas descriptivas, que totalizan siete, focalizadas en los aspectos específicos de formulación de la estrategias. Con la escuela empresarial se incorporan la intuición, criterio, talento, capacidad, percepción y visión, destacando la tarea del líder. En la cognoscitiva, se presta mucha atención a la mente del estratega en tres estadios, autodidacta, estructuración y subjetivo. En la de aprendizaje, el énfasis está en la creación de la estrategia más que en su formulación, al incorporar las experiencias individuales y grupales, llegando a emerger en cualquier nivel jerárquico. Posteriormente, surge la escuela del poder, con cimiento organizacional e incidencia micro y macro. Le sigue la escuela cultural, consolidando el pensamiento estratégico mediante la socialización y convicciones compartidas. Luego, a partir del desarrollo de la teoría de contingencias, germina la escuela ambiental sustentada en que las estrategias se formulan en atención a los cambios del entorno, adecuándose y reacomodándose. Y finalmente la escuela de configuración que emerge reconciliando todos los pensamientos anteriores.

Esta selección teórica, sujeta a las tensiones del investigador durante su labor (Schvarstein, 1998), facilita la interpretación que sigue, vinculando la teoría con la realidad que sobre los valores y el pensamiento estratégico, de manera transeccional, se obtuvo al abordar a cinco (5) informantes clave que ocupan cargos gerenciales en las pequeñas y medianas empresas de cacao, en el estado Sucre, Venezuela, allanando el camino para reflexionar sobre los valores en la construcción de un pensamiento gerencial.

3. Los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial en las PyMEs del sector cacao, estado Sucre

Considerando que la investigación cualitativa admite el estudio de las dimensiones subjetivas, haciendo un puente con la concepción axiológica de la ciencia que había permanecido oculta durante la modernidad (Méndez, 2003) y que da profundidad a la información, la dispersión, la riqueza interpretativa, la contextualización del ambiente o entorno, los detalles y las experiencias únicas; aportando un punto de vista fresco, natural y holístico de los fenómenos, así como flexibilidad, es que se trata en adelante de reconstruir la realidad, partiendo de los hallazgos de una investigación de campo realizada en las pequeñas y medianas empresas (PyMES), pertenecientes al sector cacao, en el estado Sucre, reflexionando en torno a la influencia que ejercen los valores en el pensamiento estratégico gerencial, en la construcción del desarrollo de la entidad.

De acuerdo con la definición de hermenéutica de Dilthey (Martínez, 2004), como el proceso por medio del cual se conoce la vida psíquica con la ayuda de signos sensibles que son su

manifestación, se pudieron descubrir los significados de las opiniones de los informantes clave, interpretar lo mejor posible sus palabras, conservando su singularidad en el contexto del que forman parte. Encontrándose que, del discurso desplegado por los informantes clave, emergió, entre otras categorías, la concepción que el nivel gerencial tiene sobre los valores, revelando la relación sujeto-objeto, teoría-praxis y la visión unificadora propuesta por Nonaka y Takeuchi (1999).

En atención a lo anterior, el cuadro Nº 2, muestra las opiniones de los informantes, sobre los valores y la estrategia, tal y como fueron expresadas. En este cuadro, se ve reflejado como para los gerentes entrevistados, los valores están asociados a la personalidad del individuo, a lo humano, como una cadena sólida de creencias y principios que se inculcan desde el hogar, para toda la vida y que guían el comportamiento apropiado tanto en el hogar como en el trabajo.

Las manifestaciones de los informantes concuerdan con Soto y Cárdenas (2007) y Guédez (2004), cuando los informantes 3, 4 y 5, afirman que los valores guardan relación con la calidad humana, conjugando creencias y conductas, mientras que los informantes 1 y 2, además de la connotación humana y personal, los asocia con las actuaciones gerenciales, por cuanto influyen y se encuentran presentes en las decisiones que necesariamente se deben tomar. Al respecto, Guédez (2004), agrega que los valores e interioridad del ser humano deben fusionarse en una especie de alianza entre el sector educativo, las empresas y el Estado, considerándolos como generadores de conocimiento-sensibilidad, riqueza y distribución-equilibrio social, complementándose en la medida que los avances acelerados de los procesos globalizados, la tecnología y la noción sobre desarrollo sustentable, lo faciliten.

CUADRO Nº 2. CONCEPTUALIZACIÓN DE VALORES Y ESTRATEGIA EN EL NIVEL GERENCIAL DE LAS PYMES DEL SECTOR CACAO DEL ESTADO SUCRE.

Elementos Informantes	Valores	Estrategia
Informante 1 Gerente de Museo y de Comunicación e imagen.	Concepto humano que debe contenerse dentro de los conceptos gerenciales. Al igual que la ética, los valores están presentes en las decisiones que se toman e influyen en estas.	Es una especie de plan para orientar las actividades que deben realizarse a fin de lograr los objetivos.
Informante 2 Gerente- Supervisor General	Es algo que deben tener todos los gerentes. Son principios que se le	Es una especie de táctica, de maniobra para vencer al enemigo, bueno a las

	inculcan a los seres humanos desde el hogar para toda la vida	compañías que se dedican a la misma actividad
Informante 3 Administradora.	Término asociado a la personalidad del individuo que guía su comportamiento tanto en su hogar como en su trabajo.	Consiste en trazar un camino a seguir considerando los obstáculos que se presentan y la forma de resolverlos.
Informante 4 Gerente- Presidente.	Mentalidad de la persona sobre lo que es y lo que no es bueno.	Es pensar en cómo superar a las empresas que están en el mismo negocio.
Informante 5 Gerente-Presidente.	Son creencias buenas y permanentes sobre las acciones que hacen los individuos.	Especie de plan que da dirección sobre el camino que debe seguir la empresa, sabiendo que existen otras empresas dedicadas a la misma actividad.

Fuente: Resultados de las entrevistas. 2012.

En ese sentido, puede agregarse que Guédez (2004) aprecia progreso partiendo del rol protagónico en cuanto a dirección y fiscalización de los directores (Gerencia de la Instrucción), abriendo paso al logro de los objetivos organizacionales como aspecto más importante (Gerencia de los Resultados), desplegándose hacia el control y seguimiento de los procesos para garantizar productividad (Gerencia de los Procesos), avanzando sobre la consideración de las acciones necesarias a fin de reducir el impacto que traen consigo las amenazas y aprovechar las bondades de las oportunidades (Gerencia Estratégica), hasta la ubicación, posiblemente temporal, que otorgan los valores y la energía que de éstos se desprende en momentos históricos signados por la llamada crisis de valores (Gerencia Visionaria o de los Valores).

Asimismo, las opiniones de los informantes concuerdan con los planteamientos de Guédez (2004), cuando éste se atreve a representar la Gerencia de los Valores entrelazando a la Ética, la Deontología y la Axiología a partir de la interpretación que hace a un esquema propuesto por Celso Rivas Balboa, de cuya intersección aparece la moral como una agrupación de principios asociados con la conducta del ser humano y el comedimiento en su rol de decisor. Por consiguiente, la ética es vista desde el ser consciente con competencias para resolver problemas y tomar decisiones. La deontología, como el conjunto de criterios que modelan las actuaciones relacionadas a cada una de las responsabilidades concretas que se desarrollan en una organización. Y la axiología concebida como la ciencia que estudia los valores, siendo éstos parte de los elementos filosóficos que direccionan a la organización y las acciones de los seres humanos en ellas. Estas ideas se asocian con las de Serna (2006), Garcia y Dolan (1997), Hill y Jones (2005) y Robbins y Coulter (2005), cuando

expresan que los valores guían el pensamiento estratégico y otorgan poder para comprender la acción; por lo tanto sirven para expresar la filosofía organizacional, por consiguiente al logro de la misión, a la vez que contribuyen con el basamento en la generación de una cultura organizacional.

Destacó el informante 3, que los valores guían al individuo tanto en el ámbito familiar como en el organizacional, legitimando las acciones en este último contexto, de la misma manera que la misión justifica esas acciones y la visión las promueve (Guédez, 2004). Esta concepción subyace en las declaraciones de los otros informantes, por lo que podría decirse que las PyMEs del sector bajo estudio, cuentan con personas que ocupan cargos gerenciales, reconocedoras de que los valores afianzan a la organización, conforman su cimiento en cada nivel, en cada departamento, por lo general en términos de "lo que es y lo que no es bueno" tal y como lo refirió el informante 4, mientras que el informante 5 circunscribió los valores en términos de "creencias buenas y permanentes".

Ante esta realidad, no se puede perder de vista, que el hombre es un ser axiológico (Escobar, 2004); esto se entiende porque además de enfrentar al mundo y a los sistemas que lo conforman para comprenderlo, conocerlo y/o transformarlo, también lo valora (lo bueno, lo malo) reconociendo la importancia de los valores en la vida humana; de manera que, las fundaciones de las organizaciones también son axiológicas.

En el estudio llevado a cabo, los informantes emitieron sus opiniones personales sobre los valores, estrategia y pensamiento estratégico; sin embargo, al contrastar la literatura revisada con esta experiencia, conlleva a conjugar estos elementos con la visión y la misión, construyéndose un entramado interrelacionado que va a determinar el área de actuación de las PyMEs de cacao tanto internamente como con su entorno; así en concordancia con las ideas de Cornejo (2004) y Dolan y otros (2005), tanto los valores como los otros elementos indicados, son atractores organizacionales.

La afirmación anterior trae a colación ubicar a las PyMEs de cacao como sistemas dinámicos enmarcados en la teoría del caos, entonces son entidades vivas caórdicas (Hock, 2001), siendo posible que los valores ayuden a la autoorganización, desarrollando la creatividad de sus miembros e impulsando la innovación, rompiendo el paradigma de empresas estáticas y lineales, cuando la realidad percibida revela que son dinámicas y bajo condiciones de no linealidad. Es un sector vivo, que se mantiene atento a los cambios en los factores económicos, tecnológicos, sociales, políticos, propios del medio ambiente, buscando desarrollar sus potencialidades en beneficio del crecimiento de la industria cacaotera, incrementando su eficacia organizacional.

Lo cierto es que los informantes relacionan los valores organizacionales e individuales con los conceptos estratégicos, porque emitieron opiniones en relación a que los valores son un "concepto humano que debe contenerse dentro de los conceptos gerenciales", por lo que asumen que los valores guían el pensamiento estratégico y otorgan poder para emprender la acción; que sirven para expresar la filosofía organizacional, alcanzar el logro de la misión y que son parte integral de la cultura organizacional y apropiados para la época, el lugar y las condiciones o situaciones en las que se utilizan.

En cuanto al término estrategia, se encontró que está visualizado como un plan, una táctica o maniobra, un camino a seguir, una manera de pensar, siendo concordante con la teoría, particularmente si se considera el modelo de las 5 p´s de Mintzberg y otros (1999), quienes piensan que debe ampliarse esta definición, definiendo características distintivas en cada caso.
De los informantes clave que fueron entrevistados, se obtuvo lo siguiente (Bruzco, 2011b):

- Informante 1 (comunicación personal, 1 de febrero de 2011), afirmó que "toda organización debe preparar una planificación estratégica, que comience estableciendo los aspectos filosóficos empresariales tales como misión, visión y objetivos, los cuales conforman el pensamiento estratégico de nuestros tiempos, solo así sabrá cuáles son los pasos que debe dar". Agregó también que "el cacao es un importante rubro", pero que requiere de la competencia de muchos actores para su reposicionamiento en el quehacer nacional y fuera de nuestras fronteras.

- Informante 2 (comunicación personal, 8 de febrero de 2011): se manifestó sobre su destacada participación en el Fondo Nacional del Cacao, oficina Carúpano, "revisando las plantaciones, capacitando sobre el cultivo, poda y siembra desde 1975 hasta 1999, cuando liquidaron al Fondo y esta experiencia me valió para encargarme como supervisor en Agropecuaria Aprocao". Esta empresa se nutre de siete centros de acopio localizados en las poblaciones Guiria, Irapa, Yaguaraparo, Tunapuy, El Pilar y San Bonifacio, localizadas en la zona de Paria y que despacha a Nestlé de Venezuela S.A, toda su producción. "Diariamente, se reporta a la oficina principal, en Caracas la cantidad de grano ensacado y se revisa la cotización del rubro a nivel internacional". "Nuestra contribución con los productores es pagar un precio justo".

- Informante 3 (comunicación personal, 8 de febrero de 2011), complementó los términos que había definido, con la palabra calidad, por cuanto "internacionalmente nuestro cacao está considerado de alta calidad y aroma insuperable y es por eso que la demanda externa le otorga ventajas competitivas". De hecho, indicó que en la actualidad están llegando a los mercados de países como Colombia, Costa Rica e Italia y "estratégicamente pensamos

penetrar otros mercados". También reveló que ya han incorporado tecnología de punta en sus procesos productivos. Señaló que anualmente elaboran un plan, fijando nuevas metas y nuevos objetivos y revisan la misión para adecuarla de ser necesario, acciones muy pertinentes, exposición que fue reafirmada por Vicente Franceschi (Bruzco y Villagrasa, 2011), a propósito de la puesta en marcha del Plan Socialista del Cacao Venezolano (2010-2013) en la entidad sucrense.

- Informante 4 (comunicación personal, 11 de febrero de 2011): se mostró como conocedor de la cultura sobre la cosecha y comercialización de cacao en la región. Señaló que "durante la época de la colonia, previa a la explotación del petróleo, la economía tanto del estado Sucre como del país estaba sustentada en los rubros café y cacao".

- Informante 5 (comunicación personal, 1 de febrero de 2011): indicó que los planes también son importantes por cuanto en ellos se entremezclan de manera interdependiente los valores, estrategias, objetivos, metas, creando un instrumento completo y complejo que guía a la organización, precisando que "sirven de apoyo para el desarrollo del sector".

En este sentido, interpretando la conceptualización expresada por los informantes clave en torno a los valores, estrategia y planificación estratégica, así como las opiniones emitidas en otros estudios estrechamente vinculados, en particular las ideas de Zerpa (2006), revelan el conocimiento que éstos poseen, reconociendo la interrelación presente en estos elementos y poniendo de manifiesto la relación teoría-praxis, planteada por Kant desde el siglo XVIII (Nonaka y Takeuchi, 1999). Lo antes expuesto favorece la construcción de sus propias teorías, robusteciéndose a través de procesos colaborativos y cooperativos que han emergido con mayor énfasis en el contexto de la sociedad informacional, a través del predominio de las estructuras en red, sobre todo en aquellas empresas que pertenecen a un mismo sector industrial; así lo refiere Castells (2000). Con la construcción de teorías se posibilita la consolidación del conocimiento implícito en éstas, en fin la confluencia de saberes entre la gente del cacao.

La evidencia de estos saberes lo ponen de manifiesto los informantes:

- Informante 1 (comunicación personal, 1 de febrero de 2011), declaró que un pensamiento estratégico se construye cuando los individuos indicados formulan planes estratégicos decidiendo sobre objetivos "para beneficio de la empresa", concatenados en un plan que incorpore las "actividades que deben realizarse a fin de lograr los objetivos, manteniendo una cultura basada en valores personales y organizacionales". Para esto, hay que disponer de recursos "físicos, financieros, humanos y tecnológicos necesarios para las operaciones empresariales", declarando las políticas

requeridas en concordancia con la naturaleza de sus actividades y con el pensamiento, que sobre el futuro, tengan los dueños. También contribuyó diciendo que el desarrollo se alcanza con el "progreso social y económico de las regiones" y para ello las empresas deben asumir, responsablemente, compromiso con las comunidades más cercanas a los centros de operaciones, siendo necesario la competencia de diversos actores para consolidar el desarrollo del sector cacaotero de la entidad, reconociendo entre actuaciones debidas e indebidas.

- Informante 2 (comunicación personal, 8 de febrero de 2011), destacó la importancia de manejar precios justos con los productores y usar las herramientas tecnológicas de punta para recaudar información, procesarla y remitirla a la oficina principal.

- Informante 3 (comunicación personal, 8 de febrero de 2011), reconoce que los planes direccionan unidos a la elaboración y puesta en marcha de programas sociales, tanto en lo interno como en lo externo.

- Informante 4 (comunicación personal, 11 de febrero de 2011), refirió que la cultura tiene mucho arraigo en el sector y en la región, por lo que pasa a formar parte de sus valores y su visión sobre pensamiento estratégico.

- Informante 5 (comunicación personal, 1 de febrero de 2011), añadió que la elaboración de planes, allana el camino hacia el progreso.

Al contrastar la lectura de esta matriz de opinión sobre valores, estrategia y pensamiento estratégico con los basamentos epistemológicos y teóricos, se evidencia el conocimiento presente en los niveles gerenciales de las PyMEs consideradas. Claro está, se trata de una interpretación que trae a colación lo expuesto por Etkin (2009:313), cuando señala que "en la realidad organizacional no pesan únicamente la voluntad ni el discurso directivo".

También se interpretó una ligera tendencia en relación a las escuelas descritas por Mintzberg y otros (1999), que ejercen influencia sobre el pensamiento estratégico:

- El Informante 5 y el Informante 3, enfatizaron sobre la importancia de contar con planes, relacionándose con la escuela de planificación, su enfoque normativo, formal, consciente y controlado.

- Informante 2, destacó lo referido a los precios, el mercado y la penetración de tecnología de información y comunicación, pudiendo asociarse con la escuela de posicionamiento, caracterizada por alegar que solo unas pocas estrategias resultan clave para la empresa.

- Informante 4, resaltó las convicciones compartidas que se ven reflejadas en tradiciones y hábitos, dejando ver su influencia por la escuela cultural, donde la estrategia surge de la interacción socio-organizacional, precisamente por las ideologías

comunes, destacando la necesidad de rescatar el cultivo y la comercialización del grano. Y la influencia de la escuela ambiental también se pone de manifiesto, en el sentido de dar respuestas en atención a las presiones de un entorno signado por la complejidad y los cambios continuos.

De manera que, ontológicamente hay una realidad, que de acuerdo a Maturana (1997), puede ser objetiva o construida en atención a la argumentación utilizada, generando conflictos precisamente por la multiplicidad de formas de interpretar dicha realidad. En este caso, la experiencia dialógica de las preguntas y respuestas, se considera importante porque confluye la diversidad como un elemento que puede matizar la complejidad del entorno, al cual se tiene que responder a través de un pensamiento estratégico, conducente a encontrar no el dato sino el significado de los procesos empresariales y humanos (Zerpa, 2006).

Al respecto, Sérieyx (1994:104), sostiene que en las organizaciones la lucha debe centrarse en la búsqueda del sentido, en consolidar "la fuerza y la coherencia de la visión, de los objetivos y de los valores propuestos" y no por la repartición de objetivos y recursos, de manera que desarrollar planes estratégicos no garantiza de ningún modo la supervivencia organizacional, sino mas bien, el reconocimiento en la praxis de lo que se pretende lograr en el futuro, lo cual resulta más complejo que poner en marcha a la empresa, ya que, con esto último se logra que las tareas nos separen del pensamiento y del reconocimiento de saber hacia dónde se avanza y los esfuerzos por consolidar el sector considerado y cualquier otro, se diluyen.

El juicio colectivo depende de que quienes toman las decisiones importantes tengan una visión clara y consistente de lo que debe ser la administración futura de la empresa, la visión de la empresa se basa más en la forma en la que los que deciden vean y sientan, que en los resultados de cualquier análisis sistemático. Por lo tanto, puede decirse que la importancia de un pensamiento estratégico es contar con el juicio razonado, claridad y consistencia en las decisiones de quienes dirigen a una organización. Coincidiendo con Mintzberg (Corredor, 2004), cuando señala que una de las perspectivas desde la que debe verse el pensamiento estratégico, es la individual, que incluye la aplicación del juicio basado en la experiencia, que comprende la coordinación de ideas para impulsar el negocio hacia el futuro de manera satisfactoria para sus integrantes.

Sumado a lo anterior, Robert, Racine y Dias (2001:53), expresan que la reflexión estratégica es la clase de pensamiento que ocurre dentro de la cabeza del presidente ejecutivo y de los miembros del equipo administrativo que intentan transformar una visión en un perfil de cómo quieren que sea la empresa en algún momento en el futuro. Y Kenichi Ohmae (Beltrán, 1999:76), en el libro "La mente del estratega", menciona la mentalidad que los líderes deben tener,

caracterizada por la claridad y la creatividad, y complementada con un grado razonable de flexibilidad, que permite al estratega tener en mente que debe dirigirse al logro de resultados sin perder de vista factores claves o críticos del asunto tratado, manteniendo al mismo tiempo contacto con el entorno, identificando los agentes que pueden intervenir en el objetivo propuesto, previendo situaciones futuras que puedan afectar los planes o la utilización de los recursos y visualizando aspectos importantes mas allá de lo evidente y lo inmediato.

Por tanto, hoy cuando los miembros de los niveles gerenciales de las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMEs) del sector cacao, del estado Sucre, se enfrentan a un mundo complejo, ambiguo y de cambios extremadamente rápidos que desactualizan velozmente los conocimientos, las dimensiones racionales e intuitivas se hacen más necesarias para afrontar riesgos e incertidumbres, no pueden volverse esclavos de sus previsiones racionales, sino revisarlas constantemente, y complementarlas con el arte del enjuiciamiento estratégico que no requiere de la lógica de la razón, para adaptarse a los cambios en un mundo ya inconsecuente, ilógico y poco lineal.

Ahora bien, las PyMEs del cacao, más exitosas de los próximos años, serán aquellas que mejor aprovechen sus recursos para explotar áreas de oportunidades, en un ambiente cada vez más exigente y cambiante, y que desarrollen intensivamente sus cuadros gerenciales, para que actúen con sentido de estrategas de la organización, apoyándose en sus valores y utilizando su capacidad de liderazgo para desarrollar la gerencia tanto como los otros recursos operacionales con los que cuenta. Asimismo, los niveles gerenciales deben cultivarse estratégicamente en su forma de actuar y de pensar y los ejecutivos de más alto nivel deben especializarse en asignación de responsabilidades, delegación de autoridad y evaluación de desempeño, así como enfatizar el pensamiento estratégico y definir nuevos estilos de trabajo, con equipos de gerencia que deben estar cada día más capacitados para el manejo de situaciones estratégicas, con moral como una agrupación de principios asociados con la conducta del ser humano; con ética desde el ser consciente con competencias para resolver problemas tomando decisiones apoyadas en valores que guíen el pensamiento estratégico, direccionando la organización y las acciones de los seres humanos en ellas.

Conclusiones

El ser humano tiene valores en su interior, valiosos en todos los sentidos, regidos por un conjunto de principios que le van a permitir la convivencia plena entre las personas que lo rodean. El ser humano satisface sus propias necesidades y está en capacidad de reconocer sus fortalezas y sus debilidades, con posibilidad de aprender de sus errores cuando lo amerite, a su vez, tiende a ser de fácil adaptación a los cambios que ocurran en el entorno. Es el único capaz de utilizar la diversidad de

recursos para el logro de sus objetivos, jugando un papel positivo en el desarrollo de la sociedad.

El pensamiento estratégico es una de las principales competencias que se debe desarrollar no solo a nivel profesional, sino también en lo personal. El saber dónde estoy hoy, para dónde quiero ir mañana, cómo visualizo ese mañana, cuáles son mis fortalezas y mis debilidades es lo que se denomina pensamiento estratégico, éste requiere poner en práctica ciertas habilidades de modo que pueda elegir el mejor curso de acción. Muchos administradores son pensadores estratégicos innatos y siguen un proceso lógico casi inconscientes al pasar del pensamiento a la acción, la forma cómo voy a hacer realidad ese mañana, los caminos que voy a tomar, es lo que se denomina planificación, donde deben estar implícitas las estrategias que se van a utilizar y que definen las intensiones donde desea ubicarse en el largo plazo y entender la manera de evitar dificultades, es la competencia de pensamiento estratégico que se debe desarrollar.

Sin embargo, los gerentes por lo general, pretenden lograr buenos resultados sólo mediante la aplicación de sus conocimientos y destrezas intelectuales, enfatizando su función puramente administrativa, descuidando la importancia del pensamiento estratégico que es el centro de su campo de acción en la función gerencial. La evolución del pensamiento estratégico, tubo y tendrá cambios sin precedentes, se terminó el negocio donde todo se podía controlar, ordenar y predecir, en este mundo actual inseguro e impredecible donde se debe tomar en cuenta; la velocidad, la eficiencia y eficacia, no solamente saber hacer bien las cosas sino que saber bien qué cosas hay que hacer y cuándo hacerlas, la formación y la información, la renovación y la innovación, creando y recreando permanentemente nuevas estrategias, estas premisas serán determinantes para poder vivir con honor o morir sin gloria, cuando se están escuchando frecuentemente palabras como; reinventar, reposicionar, repensar, reformar, reformular, replantear y redefinir, en un mundo donde no existen recetas ni fórmulas que sirvan para sobrevivir.

Una vez planteado interpretar los valores como elementos constitutivos en la construcción de un pensamiento estratégico en el nivel gerencial de las pequeñas y medianas empresas del sector Cacao, en el estado Sucre, se concluye:

- Los valores son creencias sobre lo que es y lo que no es apropiado. Junto a los objetivos, estrategias, recursos, visión y misión, forman parte de los elementos filosóficos que guían a la organización, al mismo tiempo constituyen un componente elemental del desarrollo del pensamiento estratégico y a través de éste se genera la estrategia. En conjunto dan forma a la ideología organizacional, reconociendo la complejidad presente en estas estructuras dinámicas y vivas que demandan el empleo de una perspectiva caórdica para interpretar la realidad bajo

condiciones de no linealidad, presente tanto en su interior, como en su entorno.

- En las PyMEs, se posee conocimiento sobre los términos valores, estrategia y pensamiento estratégico, por cuanto al contrastar sus opiniones con el basamento epistemológico y teórico se encontraron importantes coincidencias que dan fe de estos aspectos conclusivos. De manera semejante, se apreció la influencia de algunas escuelas del pensamiento estratégico en las expresiones interpretadas.

- Las PyMEs del sector cacao del estado Sucre, por estar sujetas a lo que en ellas acontece, a una tradición cultural, sugieren la necesidad de revisión de los conceptos estratégicos en relación a los valores organizacionales e individuales. Así como transmitirse ampliamente, convirtiéndose en el marco de acción en la vida diaria de la empresa.
- Desarrollar un pensamiento apoyado en los valores, que propicie la revisión exhaustiva de visiones propias y ajenas, obtenidas por medios científicos, para concretar una nueva direccionalidad. Apoyado en la necesidad de asumir una forma de pensamiento estratégico, desde la complejidad con visión holística, que parta de la comprensión, explicación y fundamentalmente de la interpretación de los fenómenos empresariales y humanos, para encontrar su significado y tomar decisiones en beneficio de las partes y el todo.

Referencias bibliográficas

BARROS, NICOLÁS (1996). *Hermenéutica filosófica, herencia cultural y crítica de la ideología.* En material de apoyo producido por la LínECA Epistemología de las Ciencias Administrativas. Compilador: Ninoska Díaz de Mariña.

BELTRÁN, JESÚS (1999). *Indicadores de gestión.* Colombia: 3r editores.

BRUZCO, MARÍA (2011a). *Disertación sobre la axiología y sus implicaciones en modelos de planificación estratégica.* Memoria no publicada. Programa de Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Faces. Universidad de Carabobo. Campus Bárbula.Venezuela.

BRUZCO, MARÍA (2011b). *Pensamiento estratégico emergente, en la construcción de la realidad sustentable, sector cacao, estado Sucre.* Artículo aceptado para publicar. Programa de Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Faces. Universidad de Carabobo. Campus Bárbula.Venezuela.

BRUZCO, MARÍA. Y VILLAGRASA, ANA (2011). *Análisis Estratégico del Plan Socialista del Cacao Venezolano (2010-2013), en el contexto del estado Sucre.* Trabajo de Campo no publicado. Programa de Doctorado en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Faces. UNIVERSIDAD DE CARABOBO. CAMPUS BÁRBULA.VENEZUELA.

CADENA, ANTONIO. (2004). *Filosofía*. Fuente: http://www.book.google.co.ve (Consultado 15-05-12)

CASTELLS, MANUEL (2000). *La Era de la Información. Economía, Sociedad y Cultura. Fin de Milenio.* Vol 3. México: Siglo XX1 Editores.

CORNEJO, ALFONSO (2004). *Complejidad y Caos. Guía para la administración del siglo*

XXI. Fuente: http://www.eumed.net/cursecon/libreria/2004/aca/4.pdf (Consultado 15-05-2012)

DOLAN, SHIMON; GARCÍA, SALVADOR; DIEGOLI, SAMANTHA Y AVERBACH, ALAN (2005). *Organisational Values as Attractors of Chaos: An Emerging Cultural Change to Manage Organisational Complexity.* Fuente: http://www.komplexblog.blogspot.com/2005/12/los-valores-organizacionales.html (Consultado 15-05-12)

ESCOBAR, GUSTAVO (2004). *Ética. Introducción a su problemática y su historia.* México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

ETKIN, JORGE (2009). *Gestión de la complejidad en las organizaciones.* Argentina: Ediciones Granica, S.A.

GARCÍA DE M, DENYS Y DAZA, ANA (2009). *Inferencia del proceso de pensamiento estratégico basado en modelos y tendencias.* Fuente: http://www.serbi.luz.edu.ve. (Consultado 15-05-12)

GARCÍA, SALVADOR Y DOLAN, SIMÓN (1997). *Dirección por Valores.* España: Serie Mc Graw Hill de Management.

GUÉDEZ, VICTOR (2004). *La ética gerencial. Instrumentos estratégicos que facilitan decisiones correctas.* Venezuela: Editorial Planeta Venezolana, S.A.

HERNÁNDEZ, ROBERTO; FERNÁNDEZ, CARLOS Y BAPTISTA, PILAR (2010). *Metodología de la Investigación.* México*:* Mc Graw Hill.

HILL, CHARLES Y JONES, GARETH (2005). *Administración Estratégica*. *Un enfoque integrado.* Sexta edición. México: Mc Graw Hill.

HOCK, DEE (2001). *El nacimiento de la Era caórdica.* Ediciones Granica, S.A. Fuente: http://www.book.google.co.ve (Consultado 20-05-12)

IVANCEVICH, JOHN; LORENZI, PETER; SKINNER, STEVEN Y CROSBY, PHILLIPS (1997). *Gestión. Calidad y Competitividad.* Madrid, España: Mc Graw Hill. Interamericana de España.

KOONTZ, HAROLD Y WEIHRICH, HEINZ (2004) *Administración. Una perspectiva global.* México: Editorial Mc Graw-Hill Interamericana.

MARTÍNEZ, MIGUEL. (2000**).** *La investigación cualitativa etnográfica en educación.* Manual Teórico Práctico. México: Editorial Trillas S. A.

MARTÍNEZ, MIGUEL (2004). *Ciencia y arte en la metodología cualitativa.* México: EDITORIAL TRILLAS. S. A.

MATURANA, HUMBERTO (1997). *La realidad: ¿objetiva o construída?.* México. Anthropos Editorial.

MÉNDEZ, EVARISTO (2003). *Cómo no naufragar en la era de la información. Epistemología para internautas e investigadores.* Venezuela: EDILUZ.

Mintzberg, Henry. (1993**).** *El proceso estratégico.* Segunda edición. México: Prentice Hall Hispanoamericana, S.A.

MINTZBERG, HENRY; BRIAN, JAMES Y GHOSHAL, SUMANTRA (1999). *El proceso estratégico.* Madrid, España: Prentice Hall Iberia S.R.L.

MUJICA, MIGUEL (2006). *El discurso epistemológico implicado en las Teorías Administrativas, a partir de la década de los años setenta, en el contexto de la Sociedad Informacional.* (Tesis inédita de Doctorado publicada). Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez, Caracas, Venezuela.

MÚNERA, PABLO (2010). *Hacia una axiología compleja de la organización*. Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Lomas de Zamora. Fisec-ESTRATEGIA VOL.5. Nº 014. ARGENTINA. PP. 145-179.

NONAKA, IKUJIRO Y TAKEUCHI, HIRITAKA (1999). *La organización creadora de conocimiento.* México: Oxford University Press, Inc.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL CACAO ICCO. (2011). *Composición del convenio Internacional del Cacao,* 2001.

libertades. Revista de la Facultad de Derecho Nº 58. Universidad Católica Andrés Bello, Caracas, Venezuela. Fuente: http://www.book.google.co.ve (Consultado 15-05-2012)

PORTER, MICHAEL (2000). *Estrategia Competitiva. Técnicas para el análisis de los sectores industriales y de la competencia.* México: C.E.C.S.A.

Real Academia Española. RAE. (2011). *Valores.* Fuente: http://www.rae.es

ROBBINS, STEPHEN Y COULTER, MARY (2005). *Administración*. Décima edición. México: Editorial Printice-Hall.

ROBERT, MICHAEL; RACINE, BERNARD Y DÍAS, CARLOS (2001). *e-Strategy pura y simple.* México: McGraw-Hill.

RONDA, GUILLERMO (2009). *De la estrategia a la dirección estratégica.* Fuente: http://www.5campus.com/leccion/ede. (Consultado 21-01-09)

RUSQUE, ANA (2003). *De la diversidad a la unidad en la investigación*. Venezuela: Vadell.

Schvarstein, Leonardo (1998). *Diseño de organizaciones. Tensiones y Paradojas*. España: Editorial Paidós.

SÉRIEYX, HERVÉ (1994). *El Big Bang de las organizaciones*. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Granica, S.A.

Caracas. pp. 32-46

Fuente: http://www.icco.org. (Consultado 25-05-12)

ORTIZ, RAFAEL (2003). *Axiología y Constitución. Hacía una teoría política de las*

SERNA, HUMBERTO (2006). *Gerencia Estratégica*. Bogotá, Colombia: Panamericana Editorial Ltda-3R Editores.

SIERRA, RESTITUTO (2002). *Tesis doctorales*. España: Thompsom.

SOTO, EDUARDO Y CÁRDENAS, JOSÉ (2007). *Ética en las organizaciones.* México: Mc Graw-Hill Interamericana Editores, S.A de C.V.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA (2010). *Gerencia y los Sistemas de Información.* Fuente: http://www.unl.edu.ec. (Consultado 18-10-2010)

Valbuena, María; Morillo, Roselia y Salas, Doris. (2006). *Sistema de valores en las organizaciones.* Revista Omnia. Vol.12 Nº003. Maracaibo. pp. 60-78.

VALLES, MIGUEL (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional.* Madrid: Editorial Síntesis S.A.

ZAPATA, ÁLVARO; MURILLO GUILLERMO; MARTÍNEZ JENNY; SALAS, JAIRO; ÄVILA, HERNÁN Y OTROS. (2009). *Teorías contemporáneas de la organización y del management.* Bogotá, Colombia: Ediciones ECOE

ZERPA, DAMARIS. (2006). *El pensamiento estratégico desde una visión hermenéutica.* Revista UNESR Gerencia 2000. Vol.7.

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 86-95
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

SÍNTOMAS DE FATIGA FÍSICA PERCIBIDA POR TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE DOS INSTITUCIONES DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Paula Andrea Peña Hernández
Fundación Universitaria María Cano Popayán, Colombia
paulaandrea-85@hotmail.com

Helen Vanessa Lasso Mina
Liana Marcela Gonzales Paz
Iveth Ballesteros Mancilla

RESUMEN

Los trabajadores de áreas administrativas realizan su labor en posiciones estáticas, con movimientos repetitivos y posturas mantenidas. La fatiga física percibida es un síntoma que se debe a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva; a tensión excesiva, o a un esfuerzo importante del sistema psicomotor que origina una sensación general de cansancio. El presente informe corresponde a un estudio trasversal y descriptivo que se hizo en 102 trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior de Santiago de Cali-Colombia. Se aplicó una encuesta de 32 ítems dividida en 3 apartados diferenciados: a) características sociodemográficas b) características laborales y c) signos y síntomas de fatiga. El promedio de edad de los trabajadores fue de 38.04$\pm$9.30 años; prevaleciendo el género femenino sobre el masculino con un 53.9%. El total de la población labora tiempo completo, hasta 9 horas diarias y con relación a los síntomas de fatiga física, el 69.6% presenta dolor durante el trabajo, observando que las estructuras corporales que con mayor frecuencia se afectan son: la zona cervical con un 16.7% y la zona lumbar con un 16.7%. El estudio sugirió una tendencia en aumento de signos y síntomas de fatiga física en trabajadores del área administrativa de las Instituciones de Educación Superior estudiadas.

Palabras clave: Trabajadores, salud laboral, condiciones de trabajo

Recibido: 07/04/2015 Aceptado: 1/06/2015

Observatorio Laboral Revista Venezolana
Vol. 8, N° 15, enero-junio 2015: 86-95
Universidad de Carabobo
ISSN: 1856-9099

SYMPTOMS OF PHYSICAL FATIGUE PERCEIVED BY ADMINISTRATIVE WORKERS OF TWO HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

Paula Andrea Peña Hernández
Fundación Universitaria María Cano Popayán, Colombia
paulaandrea-85@hotmail.com

Helen Vanessa Lasso Mina
Liana Marcela Gonzales Paz
Iveth Ballesteros Mancilla

SUMMARY

Workers in administrative areas perform their work in static positions, with repetitive movements and maintained postures. The perceived physical fatigue is a symptom that is due to a static, dynamic or repetitive muscular tension; To excessive tension, or to a major effort of the psychomotor system that causes a general sensation of fatigue. The present report corresponds to a cross-sectional and descriptive study that was carried out on 102 administrative workers from two institutions of higher education in Santiago de Cali-Colombia. A 32-item questionnaire was applied divided in 3 differentiated sections: a) sociodemographic characteristics b) labor characteristics and c) signs and symptoms of fatigue. The average age of the workers was 38.04 + 9.30 years; Prevailing the feminine gender on the masculine with 53.9%. The total population works full time, up to 9 hours a day and in relation to the symptoms of physical fatigue, 69.6% present pain during work, noting that the body structures that are most frequently affected are: the cervical zone with a 16.7% and the lumbar area with 16.7%. The study suggested an increasing tendency of signs and symptoms of physical fatigue in workers of the administrative area of the Institutions of Higher Education studied.

Keywords: Workers, occupational health, working conditions

Received: 07/04/2015 Accepted: 01/06/2015

Introducción

El término fatiga proviene del latín *fatigare*, compuesto por "*fatim*" que significa con exceso y "*agere*" que alude el término hacer, es decir, se refiere a una vivencia de naturaleza subjetiva que afecta a todas las personas que desempeñan una labor, y constituye básicamente una respuesta del cuerpo y la mente al estrés equilibrándose durante el descanso (Cárdenas, 2008, p. 3). Hoy en día, los trabajadores se encuentran sometidos a una serie de presiones y de carga de trabajo durante su jornada laboral, que se deben principalmente a las exigencias del mundo globalizado; tanto así que definir la fatiga física como la carga laboral, se presume complejo, gracias a la influencia de múltiples factores que no se relacionan únicamente con los aspectos materiales y técnicos del trabajo, sino que además, se advierte la participación de componentes psicológicos y sociales (Romero, 2005, p. 84).

Al respecto de la fatiga física, esta condición ha sido relacionada con los desórdenes músculo esqueléticos (DME), los cuales constituyen el problema de salud de origen laboral más frecuente en países europeos. Es así como se reporta en estos países, que 24% de los trabajadores sufre dolor de espalda y el 22% tiene dolores musculares. Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en los estados miembros de la Unión, los DME representan el 59% de todas las enfermedades profesionales reconocidas (2010, p. 34). En Corea por ejemplo, los DME aumentaron de 1.634 casos en el 2001 a 5.502 en el 2010 (Ministerio del Empleo y el Trabajo República de Corea, 2011), entretanto en el Reino Unido, durante el período 2011-2012 los DME representaron alrededor del 40% de todos los casos de Enfermedad Profesional (EP) (Departamento para el Trabajo y la Pensión del Reino Unido, 2012).

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el 2013 más de 10% de todos los años perdidos por discapacidad correspondían a casos de DME, como consecuencia, los trastornos músculo esqueléticos incluida la fatiga física, son una de las principales causas de absentismo laboral y generan costos importantes para los sistemas de salud pública (pág. 6).

Con relación a Latinoamérica, países como Argentina reportan entre sus principales enfermedades: la pérdida de audición inducida por el ruido, las enfermedades respiratorias y los trastornos músculo-esqueléticos. Por otra parte, en Colombia los DME son la primera causa de morbilidad profesional en el régimen contributivo del Sistema General Seguridad Social en Salud. Además, han tenido una tendencia continua a incrementarse pasando de representar el 65% durante el año 2001 al 82% de todos los diagnósticos realizados durante el año 2004, según lo señalado en la Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculo esquelético (Ministerio de la

Protección Social de Colombia, 2006, p. 6). Para el 2010 y 2011 según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos, fueron el síndrome de túnel carpiano, la epicondilitis y los desórdenes del disco vertebral, las causas más frecuentes de enfermedad de origen laboral (2013).

Es importante mencionar que en el país, según la Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales, todos los sectores productivos contribuyen a las cifras de enfermedad laboral (EL), y aunque el sector educación se encuentra clasificado en riesgo I, es decir un riesgo bajo, muestra valores de EL menores al 5% (Ministerio de la Protección Social de Colombia, 2007a, p. 52). De otro lado y citando datos de la Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo de 2013, sigue ubicándose el riesgo biomecánico entre las siete primeras causas de riesgo laboral en las empresas, y las lesiones músculo esqueléticas representan un 90% de las enfermedades labores (Ministerio del Trabajo de Colombia, 2013, p.31).

Los reportes de EL en Colombia según la Federación de Aseguradores Colombianos, son más evidentes en el sector manufacturero (2013). No obstante, se ha encontrado estudios en los que el 57% de trabajadores administrativos presentan síntomas de dolor, y las alteraciones más frecuentes se encuentran en estructuras corporales como: la zona baja y alta de la espalda, y el cuello (Vernaza & Sierra, 2005, p.320).

El propósito del presente estudio consistió en determinar los síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos Instituciones de Educación Superior en Santiago de Cali.

Material y métodos

Tipo de estudio, diseño y población: se realizó un estudio descriptivo de corte trasversal. El universo lo constituyeron todos los trabajadores administrativos de dos las instituciones de Educación Superior de la ciudad de Santiago de Cali, para un total de 115. El estudio se llevó cabo finalmente con 102 trabajadores administrativos de las dos instituciones. La recolección de la información abarcó los meses de junio a agosto de 2013.

Criterios de inclusión y exclusión: Los participantes seleccionados formaron parte de trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior de la ciudad de Santiago de Cali. Para obtener información se estableció contacto con los coordinadores de área. Los participantes fueron visitados por los investigadores para la aplicación y diligenciamiento del instrumento, previa aprobación del formato de consentimiento informado. En la selección de la población de estudio se tuvo en cuenta los siguientes criterios de inclusión: a) Estar ejerciendo su labor administrativa en la misma institución en un periodo mínimo de un año y b)

Manifestar el consentimiento de participar en el estudio. Como criterios de exclusión se tuvo en cuenta: a) Trabajadores en licencia remunerada como no remunerada y b) Trabajadores en incapacidad.

Instrumento: Los autores del estudio diseñaron y aplicaron un instrumento de 32 ítems, revisado por expertos y con aplicación de prueba piloto. La encuesta estuvo dividida en tres apartados: *a)* Características sociodemográficas, indagando sobre el género, edad, lugar de residencia, estrato, estado civil y nivel educativo. b) Características laborales, consultando sobre el área en la que labora actualmente, jornada de trabajo, número de horas diarias de trabajo, realización de pausa activa, duración de la pausa activa, tiempo de descanso durante la jornada, realización de actividades extra laborales, horas diarias de sueño, posición y duración de posturas en el trabajo y presencia de enfermedades profesionales. Finalmente, c) Signos y síntomas de fatiga, teniendo en cuenta la presencia, ubicación, tipo, intensidad y duración del dolor, presencia de cansancio, decaimiento, torpeza durante los movimientos, rigidez articular, adormecimientos y abultamientos.

Análisis de los datos: La información obtenida por medio de los cuestionarios se digitó y procesó en el programa informático Statgraphics Centurion XVI Versión 16.1.18. Para el análisis de los datos, se realizó un análisis estadístico descriptivo para conocer la frecuencia y distribución de las variables en estudio.

Consideraciones éticas: Este estudio fue aprobado por el Comité de Investigaciones de las instituciones educativas y conforme a la normativa nacional legal vigente que regula la investigación en seres humanos.

Resultados

Las características sociodemográficas y profesionales de la población se presentan a continuación: El promedio de edad fue de 38.04+9.30. La mayor parte de los encuestados pertenecen al género femenino (53.9%), residen en estrato tres (47.1%) de la zona urbana (97.1%). En el momento de la encuesta manifestaron pertenecer en un estado civil soltero (39.2%) y cuentan con un nivel educativo técnico (29.4%).

En relación con las característica laborales, el 99.0% de los encuestados refirió trabajar tiempo completo, en el área administrativa (62.7%), durante nueve horas diarias (73.5%). El 58.8% de los trabajadores realiza pausas activas, con una duración máxima de diez minutos (25.5%). En cuanto al tiempo de descanso, el 62.7% de los trabajadores descansa durante la jornada por un periodo de 1 a 10 minutos (35.3%), dos veces al día (mañana y tarde), sin embargo, es importante resaltar que un 37.2% manifiesta no descansar durante su día de trabajo. El 59.8% de la

población realiza actividades extra laborales como: oficio en casa (20.6%), deporte (19.6%) y un porcentaje importante (12.7%), ejecuta dos o más actividades.

El predominio de las posturas adoptadas durante el trabajo es sedente (48.0%) y combinado (De pie más sedente) (42.2%), con una permanencia de nueve horas diarias (57.8%). Finalmente, se indagó acerca de las horas habituales de sueño, encontrando que descansan de 6 a 8 horas diarias (90.2%).

Al indagar sobre sintomatología de la fatiga, más de mitad de la población encuestada (69.6%) presenta dolor en alguna parte del cuerpo, siendo la zona cervical (16.7%) y lumbar (16.7%) las más afectadas; en este sentido, cabe aclarar que un porcentaje del 15.7% presenta dolor de manera simultánea en dos o más estructuras corporales. Adicionalmente, manifiestan que el dolor es intermitente (61.8%) y está presente en el 37.3% de los trabajadores durante los últimos seis meses.

Por otra parte, el 81.3% manifestó presentar cansancio físico, algunos de forma ocasional (73.5%) y otros diariamente (7.8%). La población evaluada también expresó sentir agotamiento físico (71.6%), decaimiento (54.9%) y torpeza durante los movimientos (24.5%).

Discusión

Los resultados de este trabajo frente a los síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos, sugieren la identificación de factores de riesgo emergentes en las instituciones de educación superior evaluadas, que facilitan la aparición de signos y sintomatología de tipo músculo esquelético en diversas estructuras corporales. En este aspecto, es importante tener claridad sobre las consideraciones de organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ya que esta organización afirmó el pasado mes de abril de 2013 que: "… las enfermedades profesionales relativamente nuevas, como los trastornos mentales y los trastornos musculo esqueléticos (TME), van en aumento… la lucha contra esta pandemia tendrá que ocupar un lugar destacado en los nuevos programas mundiales y nacionales sobre seguridad y salud" (2013, p. 4).

Los datos del estudio sugieren además, que la medición objetiva de la fatiga física es compleja, no sólo porque se mide desde la subjetividad, sino porque está influenciada por múltiples factores. En este sentido, autores señalan que existe un gran número de científicos encaminados a investigar sobre las causas de la fatiga física, entendiéndola no solo como un factor o una regulación, sino también como una suma de elementos y circunstancias que han dificultado su enunciación precisa

(Gómez, R., Cossio, M., Brousett M., & Hochmuller R., 2010 p.538). Al mismo tiempo, algunos autores han encontrado relaciones entre el estrés y las patologías músculo esqueléticas, cardíacas o digestivas (OIT, 2013). Por lo anterior, hoy en día no existe una definición final de las causas reales de este síntoma.

El estudio reveló un comportamiento sugerente con relación a las características sociodemográficas. Los participantes son adultos, en su mayoría mujeres, pertenecientes a estratos dos y tres y con convivencia en pareja (casados y unión libre). Estos datos son confrontables con los expuestos por otros autores al revelar que se cuenta con suficiente evidencia de que las mujeres suelen presentar mayores índices de fatiga y otras condiciones como el dolor, las cuales se relacionan con el doble papel trabajo-hogar. El sexo y la edad han sido relacionadas con la capacidad del trabajador para realizar esfuerzos físicos (Aguirre & Montilla, 2008).

Por otra parte, autores como Armstong, Ekberg & Vieira afirman que "más del 70 % de las personas que trabajaban frente a un computador sufren dolores y molestias frecuentes en la espalda" (citados en Vernaza & Sierra, 2005, p.324), datos que son equivalentes a los del presente estudio, teniendo en cuenta que más de la mitad de la población ejecuta su labor en el área administrativa y perciben síntomas de fatiga física en estructuras relacionadas con la zona cervical y la región alta y baja de la espalda. Adicionalmente Juul & Kristensen reportan en su investigación, que las lesiones músculo esqueléticas se presentan con mayor frecuencia en la zona baja de la espalda, en trabajadores que utilizan como herramienta el computador y deben realizar movimientos repetitivos (citados en Vernaza & Sierra, 2005 p.324). De esta forma, se propone establecer la relación factible entre el área de trabajo y la sintomatología de fatiga física percibida.
Continuando con las características laborales, la mayor parte de los participantes refirió trabajar tiempo completo durante nueve horas diarias. Esta descripción se debe considerar teniendo en cuenta las afirmaciones de autores como Villar, pues él menciona que la organización y duración del tiempo que labora una persona, se constituyen en aspectos muy importantes de su percepción frente a la presencia de síntomas. Los turnos de trabajo amplios pueden producir fatiga, poner en riesgo la seguridad y la productividad, e incrementar la exposición a peligros físicos (2011, p. 12).

Igualmente, algunos de los hallazgos del presente estudio en cuanto a las pausas activas, afirman que su realización de manera consecutiva, genera grandes beneficios para el trabajador y la empresa (Ministerio de Salud de Colombia, 2006). En el presente estudio se encontró que los trabajadores realizan pausas activas por lo menos una vez al día con una duración de 10 a 15 minutos.

Con relación a las posturas adoptadas durante la jornada laboral, se encontró que la posición usualmente utilizada es sedente y se mantiene en un periodo de 6 a 9 horas diarias. Con base en estos hallazgos, otros autores demuestran la existencia de ciertas posturas, que mantenidas por tiempos prolongados, se comportan como factores de riesgo que pueden influir en la aparición de sintomatología dolorosa (Serra, 2007 p. 213). De manera adicional, se resalta que las estructuras corporales más afectadas son la zona cervical y lumbar, datos semejantes a otros estudios donde se indica que las zonas afectadas más frecuentes en orden de aparición son: zona baja de la espalda, zona alta de la espalda, dolor de cuello, dolor en hombros y dolor en muñecas y manos (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud, 2013). Sin embargo, el dolor lumbar sigue siendo la segunda causa de morbilidad profesional reportada por las Entidades Promotoras de Salud (EPS), teniendo en cuenta que su porcentaje incrementó entre el año 2001 al 2003, pasando de 12% al 22% y se redujo en el año 2004 cuando representó el 15% de los diagnósticos. (Ministerio de la Protección Social, 2007b, p.14).

Conclusiones

Finalmente, según los resultados obtenidos en cuanto al cansancio físico, cerca de la totalidad de la población presenta cansancio durante su jornada laboral. Este resultado es soportado por medio del informe sobre fatiga realizado por la Universidad Complutense Madrid, se advierte que la disminución de la capacidad física del individuo después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado, está caracterizado por síntomas como: bajo ritmo de actividad, cansancio, movimientos torpes e inseguros, sensación de malestar e insatisfacción (2011, p. 6).

Con los resultados de la fatiga física percibida en el personal administrativo obtenidos, se considera que está población es susceptible de ser estudiada y profundizar en aspectos tanto de la investigación como de la intervención, constituyéndose en medidas para atender: las condiciones generales y el entorno físico en el lugar de trabajo.

Referencias bibliográficas

AGUIRRE, V. & MONTILLA, L. (2008). Exigencias del puesto de trabajo y síntomas de fatiga durante la jornada laboral en auxiliares de servicios varios de una universidad privada de la ciudad de Cali. Tesis Fisioterapia. Facultad de Salud. Universidad Santiago de Cali.

European Union. European Agency for Safety and Health at Work (2010). *OSH in figures: Work-related musculoskeletal disorders in the EU —Facts and figures*. Luxembourg: Publications Office of the European Union

GÓMEZ, R., COSSIO, M., BROUSETT M., & HOCHMULLER R. (2010). Mecanismos implicados en la fatiga aguda. Revista

Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y del Deporte/International. (40), 537-555.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2013). La prevención de las enfermedades profesionales. Safework. Recuperado de http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_209555/lang--en/index.htm

SEBASTIAN, M., IDOATE, V., LLANOS, M. & ALMANZOR, F. (2008). Sofi-Sm: cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica. Revista digital de salud y seguridad en el trabajo, (2), 1-22

REPÚBLICA DE KOREA. MINISTERIO DEL EMPLEO Y EL TRABAJO (2011). Estadísticas de lesiones y enfermedades ocupacionales, 2001-2011. Recuperado de http://www.kosha.or.kr/www/boardView.do?contentId=340893&menuId=554&board

Reino Unido. Departamento para el Trabajo y la Pensión. (2012). Lesiones industriales diagnosticadas, enfermedades prescritas y todas las evaluaciones resultantes de pago por enfermedad en el primer trimestre. Recuperado de http://statistics.dwp.gov.uk/asd/asd1/iidb/iidb_quarterly_mar12.xls

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA (2006). Guía de Atención Integral Basada en la Evidencia para Desórdenes Musculoesqueléticos (DME) relacionados con Movimientos Repetitivos de Miembros Superiores (Síndrome de Túnel Carpiano, Epicondilitis y Enfermedad de De Quervain (GATI- DME). Bogotá: Imprenta Nacional

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE LA PROTECCIÓN SOCIAL DE COLOMBIA (2007a). Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales. Bogotá: Imprenta Nacional

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE PROTECCIÓN SOCIAL-DIRECCIÓN GENERAL DE RIESGOS PROFESIONALES (2007b). Informe de Enfermedad Profesional en Colombia 2003-2005. Bogotá: Ministerio de Protección Social.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DEL TRABAJO (2013). Segunda Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y seguridad en el trabajo. Bogotá: Grafiq Editores S.A.S.

REPÚBLICA DE COLOMBIA. FEDERACIÓN DE ASEGURADORES Colombianos (2013). Datos RIESGOS PROFESIONALES, REPORTE POR DISTRIBUCIÓN GEOGRÁFICA. Recuperado de http://sistemas.fasecolda.com/rpDatos/Reportes/xClaseGrupoActividad.aspx

REPÚBLICA DE COLOMBIA. MINISTERIO DE SALUD, COLOMBIA. (2006). Programa de Pausas Activas para funcionarios del Centro Administrativo Municipal Cali. Recuperado de www.cali.gov.co

ROMERO, R. (2005). Carga mental laboral y psicotrastornos en trabajadores industriales. Liberabit, (11), 83-89.

SERRA, C. (2007). Tratado de dolor neuropático: usos clínicos de los potenciales provocados en los procesos causantes del dolor. Madrid: Ed. Médica Panamericana.

UNIÓN EUROPEA. AGENCIA EUROPEA PARA LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO. Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral. Recuperado de https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/71

UNIVERSIDAD DE COMPLUTENSE DE MADRID (2011). Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo. Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención. Recuperado de http://www.ucm.es/data/cont/docs.

VERNAZA, P. & SIERRA, CH. (2005). Dolor músculo esquelético y su asociación con factores de riesgo ergonómicos, en trabajadores administrativos. Revista de Salud Pública. 7(3), 317-326.

VILLAR, M. (2011). Posturas de Trabajo: Evaluación del Riesgo. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSTRUCCIONES PARA LOS AUTORES

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

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

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

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

La estructura para los artículos es el siguiente:

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

- El resumen en inglés debe estar precedido del título en inglés.
- Deben presentarse de 3 a 4 palabras clave al pie del resumen, en español e inglés.

- A continuación se presentarán: introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y referencias bibliográficas
-

Las notas serán colocadas antes de las referencias bibliográficas utilizando numeración secuencial según orden de aparición.

Ejemplos para realizar las Referencias Bibliográficas:

Referencias Materiales Impresos

Libros

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

Artículos en publicaciones periódicas

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

Artículos o capítulos en libros compilados o colectivos

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

Publicaciones de eventos científicos

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

Trabajos de grado o de ascenso

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

Entrevistas publicadas en medios impresos

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

Referencias a Materiales On-line

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

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

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

- Referencias no textuales indicar apellido y año. Ejemplos: un solo autor (Pérez, 2007), dos autores (Pérez y Ascanio, 2007) y con más de dos autores (Pérez y otros, 2007).
- Para las citas textuales, las cuales deberán ir encerradas entre comillas en el desarrollo del artículo, adicionar el número de página o rango de páginas. Ejemplos: (Ascanio, 2007:15) o (Ascanio,2007:15-16).
- Para diferenciar obras del mismo autor con el mismo año de publicación utilizar letras minúsculas de la siguiente manera: (Rivero, 2007a) y (Rivero, 2007b).

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

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

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

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

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

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

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

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

INSTRUCTIONS TO AUTHORS

Nature of the Publication: *OBSERVATORIO LABORAL REVISTA VENEZOLANA*

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

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

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

.

General guidelines

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

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

Papers should not present any element or information in color

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

.

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

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

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

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

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

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

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

Titles should preferably be short.

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

Guidelines for Reference List:

Books

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

Journal articles

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

Articles or Chapters in an edited or compiled book

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

Published proceedings of Scientific Meetings and Symposia

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

Master thesis

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

Interviews published in print media

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

Online Documents

MAGARIÑOS DE MORENTIN, JUAN (1998). ***Esbozo semiótico para una metodología de base en ciencias sociales.*** Universidad Nacional de La Plata. Argentina. Fuente: http://www.magarinos.com.ar (Consultado el 24-09-06).
ACI (2006). ***Estadísticas sobre el cooperativismo en Venezuela.*** Fuente: www.aciamericas.coop (Consultado el 24-01-06).

Reference citations in Text should follow the Harvard system norms:

- Paraphrased citations: Indicate the author's surname and the publication date. Examples: One author (Pérez,, 2007), two authors (Pérez y Ascanio, 2007) and more than two authors (Pérez y otros, 2007).
- Direct quotations: Incorporate the quotation into text and enclose it with double quotation marks. Add the specific page/s number. Examples: (Ascanio, 2007:15) or (Ascanio, 2007:15-16).
- Works by the same author with the same publication date should be identified by the suffixes a, b, c. Example: (Lucena, 2007a) and (Lucena, 2007b).

Manuscripts that do not adhere to the norms will not be subject to evaluation.
The Editorial Board reserves the right to make minor adjustments and changes if necessary, so as to guarantee the quality of the articles submitted to publication

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

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

Papers should be submitted to the Journal mail address:

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

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

FORMATO DE ARBITRAJE

Título del Artículo: _____

_____

_____

Código:_____

Arbitraje:

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

Resultado del Arbitraje

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

Observaciones:

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

_____

Nombre del Árbitro: _____

EVALUATION FORM

Title of the Article: _____

_____

_____

Code:_____

Evaluation:

CRITERIA	EXCELLENT	VERY GOOD	GOOD	ACCEPTABLE	DEFFICIENT	OBSERVATIONS
Title pertinence.						
Abstract accuracy.						
Discourse 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.

Observatorio Laboral
revista venezolana
ENERO-JUNIO, 2015
VOLUMEN 8, No 15
PERIODICIDAD SEMESTRAL
ISSN: 1856-9099
DEPÓSITO LEGAL: PP200802CA224

Contenido/Contents

Configuración de masculinidad ámbito familiar-laboral: Caso Chrysler, Ramos Arizpe, México
Masculinity configuration in the family-labor scope: Case Chrysler, Ramos Arizpe, Mexico
Hortencia Hernández Méndez (México)

Simone de Beauvoir y las ideas de anclaje en la construcción de mujeres
Simone de Beauvoir and anchor ideas in the construction of women
Yamile Delgado de Smith (Venezuela)
Laura Maldonado Acosta (Venezuela)

El acoso en el trabajo: marca en itinerarios laborales de la mujer
Harassment at work: brand in women's labor itineraries
Anderson Hernández Gainza (Venezuela)

Liderazgo sindical en México y su impacto en la creación del capital social en la organización
Union leadership in Mexico and its impact on the creation of social capital in the organization
Francisco Javier González Ávila (México)
José G. Vargas-Hernández (México)

Los valores en la construcción del pensamiento estratégico gerencial en las PYMES de cacao del estado sucre, Venezuela
The values in the construction of strategic management thinking in the cocoa SMES of Sucre state, Venezuela
Damaris Zulenis Zerpa de Márquez (Venezuela)
María Lourdes Bruzco (Venezuela)

Síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior
Symptoms of physical fatigue perceived by administrative workers of two higher education institutions
Paula Andrea Peña Hernández (Colombia)
Helen Vanessa Lasso Mina (Colombia)
Liana Marcela Gonzales Paz (Colombia)
Iveth Ballesteros Mancilla (Colombia)

Universidad de Carabobo

CONSEJO DE DESARROLLO CIENTÍFICO Y HUMANÍSTICO

LAINET
Laboratorio de Investigación en Estudios del Trabajo