

## Nuevas realidades en la gestión de recursos humanos en Venezuela: la vinculación universidad-empresa y la organización de eventos científicos como herramienta didáctica para los estudios doctorales

New Realities in Human Resources Management in Venezuela: University-Business Linkage and the Organization of Scientific Events as a Didactic Tool for Doctoral Studies

Igor Bello<sup>1</sup> 

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
ibello@uc.edu.ve

Betty García<sup>2</sup> 

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
bettygarciao2022@gmail.com

Juan García<sup>3</sup> 

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
juancarlosqg102@gmail.com

Sergio Noguera<sup>4</sup> 

Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela  
snoguera@uc.edu.ve

Recibido: 27/5/2024. Aceptado: 21/6/2024.

### RESUMEN

Este trabajo arroja una mirada sobre la organización de eventos científicos como herramienta didáctica complementaria en el marco de los estudios doctorales. Estas actividades permiten la colaboración y difusión del conocimiento y la tecnología generados desde la alta academia hacia los diversos actores sociales, propiciando la sinergia e interacción, y potenciando la necesaria vinculación universidad-empresa. Metodológicamente, un abordaje fenomenológico nos permitió registrar una serie de aprendizajes sobre lo vivenciado durante la organización de un simposio científico, desarrollado como un proyecto factible, que a su vez generó situaciones de aprendizaje que permitieron reflexionar sobre el evento científico como fenómeno. A partir de estos hallazgos y vivencias, se encontró que los eventos científico-tecnológicos organizados por los doctorandos y las doctorandas pueden generar valor agregado a su formación, desarrollando varias habilidades blandas y necesarias en su perfil, al tiempo que fomentan la discusión y avance de investigaciones, y las interacciones entre los actores sociales.

**Palabras clave:** eventos científicos, vinculación universidad-empresa, herramientas didácticas, estudios doctorales

### ABSTRACT

This work sheds light on the organization of scientific events as a complementary teaching tool within the framework of doctoral studies. These activities allow the collaboration and dissemination of knowledge and technology generated from high academia to the various social actors, promoting synergy and interaction between them and promoting the necessary University-Business link. Methodologically, a phenomenological approach made it possible to record a series of learnings about what was experienced during the organization of a scientific symposium, developed as a feasible project, which in turn generated learning situations that allowed reflection on the scientific event as a phenomenon. From these findings and experiences, it was confirmed that scientific-technological events organized by doctoral students can generate added value to their training, and develop various soft skills necessary in their profile while promoting the discussion and advancement of the research, and interactions between social actors.

**Keywords:** Human Resources Management, scientific events, university-business links, doctoral studies, post-pandemic

<sup>1</sup> Licenciado en Ciencias Gerenciales y Administrativas. Máster en Ergonomía y Psicosociología Laboral. Máster en Seguridad y Salud Ocupacional. Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Línea de investigación: Políticas Públicas en Salud y Seguridad en el Trabajo.

<sup>2</sup> Abogada. Máster en Derecho del Trabajo. Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Línea de investigación: Condiciones de Trabajo.

<sup>3</sup> Médico Cirujano. Especialista en Radiología e Imagenología. Especialista en Salud Ocupacional. Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Línea de investigación: Políticas de Salud y Condiciones de Trabajo y Ambiente Laboral.

<sup>4</sup> Ingeniero Mecánico. Máster en Gestión de Proyectos CAD-CAM-CAE. Máster en Gerencia de Construcción. Especialista en Docencia para la Educación Superior. Doctorando en Ciencias Sociales, mención Estudios del Trabajo. Línea de investigación: Condiciones de Trabajo y Ambiente Laboral, a través de la Confidencialidad Humana.

## Introducción

El proceso educativo es una actividad fundamental para el desarrollo social, económico y cultural de cualquier país. Sin embargo, estos procesos no se realizan de forma aislada, sino que requieren de la colaboración, el intercambio y la difusión de los conocimientos generados entre los diferentes actores del sistema científico-tecnológico. En este sentido, los eventos científicos, como congresos, jornadas, seminarios o talleres, son espacios privilegiados para la comunicación y la transferencia de la ciencia, así como para la formación y el perfeccionamiento de quienes investigan, especialmente estudiantes de doctorado, que representan el futuro de la investigación.

Los eventos científicos ofrecen a los doctorandos y doctorandas la oportunidad de conectar sus avances y resultados de investigación con la realidad de la sociedad ante un público especializado, recibir retroalimentación y sugerencias de otras personas expertas, establecer contactos y redes de colaboración, conocer las tendencias y los desafíos actuales de su campo de estudio, y acceder a fuentes de información actualizadas y relevantes. Además, los eventos científicos contribuyen al desarrollo de competencias transversales, como la comunicación oral y escrita, el trabajo en equipo, la gestión de proyectos, la creatividad y el pensamiento crítico, que son esenciales para el ejercicio profesional de la investigación y la generación de conocimiento.

La universidad también tiene un papel crucial en los sistemas productivos de la sociedad, como generadora de ideas y conocimiento, hábiles para actualización, la comprensión de los cambios y la adaptación a las nuevas realidades. La pandemia del COVID-19 ha supuesto un cambio radical en el mundo del trabajo, afectando a todos los sectores y niveles de la actividad económica; la crisis sanitaria, social y económica generada por el virus ha obligado a las empresas y a las personas que trabajan a adaptarse a nuevas formas de organización, comunicación y producción con el fin de garantizar la continuidad de los negocios y la protección de la salud. En este contexto, la gestión de los recursos humanos ha cobrado una especial relevancia, ya que se encarga de planificar, dirigir y coordinar el capital humano de las organizaciones, así como de velar por su desarrollo, motivación y bienestar.

Como una contribución desde la universidad en este escenario, se planteó organizar un evento científico que abordara los cambios en la gestión de los recursos humanos en Venezuela después de la pandemia y, específicamente, cómo se han visto afectados o modificados cuatro aspectos clave: la inteligencia artificial y su aplicación en los procesos de RRHH, la política de sueldos y salarios y su impacto en la economía y la sociedad, los factores positivos en el trabajo, y las nuevas normas técnicas del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (INPSASEL) en materia de seguridad y salud en el trabajo. Este evento se denominó "Nuevas realidades laborales en la postpandemia: Venezuela 2024" y se llevó a cabo en las instalaciones de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC) el día 8 de febrero de 2024. Para ello se consultaron personas expertas, información académica, científica y oficial, y se presentaron argumentos, ejemplos y datos que sustentan la tesis de que la gestión de los recursos humanos ha experimentado una transformación profunda y desafiante, pero que también presenta una oportunidad para mejorar las condiciones y la calidad de vida de las personas que trabajan.

La vinculación universidad-empresa es un factor crucial para el desarrollo económico de los países. Desde la perspectiva de los principales actores involucrados (la empresa, la universidad y quienes investigan), esta vinculación contribuye en diferentes formas, acercando a la sociedad y al entorno industrial información valiosa (publicaciones, conferencias, creación de redes, por ejemplo), formando recursos humanos (asesoramiento o apoyo tecnológico, contratación y/o entrenamiento de posgrado, capacitación de empleados/as de empresa, entre otros), brindando

servicios y productos de investigación (consultoría y/o investigación, por contrato o conjunta, y cesión o explotación de patentes), o fomentando la creación de empresas (incubadoras tecnológicas, parques científicos y tecnológicos, y la creación de spin-offs<sup>5</sup>), según lo planteado por Gabriela Sarabia-Altamirano (2016).

Una de las estrategias a considerar para fomentar la vinculación entre la universidad y la empresa puede ser la organización de eventos científico-tecnológicos, lo cual a su vez puede funcionar como una herramienta didáctica valiosa para quienes estudian. Los eventos científico-tecnológicos organizados por los doctorandos y doctorandas son puntos de agregación de valor:

Networking<sup>6</sup> y colaboración: los eventos científicos reúnen a investigadores, empresarios y representantes de la industria. Estas interacciones pueden generar oportunidades de colaboración, transferencia de conocimiento y proyectos conjuntos.

Difusión del conocimiento: los congresos y simposios permiten la presentación y discusión de investigaciones recientes. Esto facilita la difusión del conocimiento académico y tecnológico, que puede ser relevante para las empresas.

Visibilidad y posicionamiento: organizar o participar en eventos científicos brinda visibilidad a la universidad y a quienes investigan. Esto puede atraer la atención de empresas interesadas en colaborar o invertir en proyectos de investigación.

Formación integral: la participación en la organización de eventos desarrolla habilidades de gestión, comunicación y liderazgo, que son valiosas para los futuros doctores y doctoras.

Parece necesario reflexionar sobre el valor de la organización de eventos científicos para el proceso de formación de estudiantes de doctorado y su conexión con las necesidades de las empresas en la postpandemia. Entonces, nos planteamos algunas preguntas: ¿qué beneficios y desafíos supone la organización de los eventos científicos como herramienta didáctica para los doctorandos y doctorandas? ¿Qué competencias y habilidades deben desarrollar los doctorandos y doctorandas para participar de forma efectiva y provechosa en los eventos científicos? ¿Qué importancia tiene la universidad como ente generador de respuestas a las empresas y qué beneficios pueden obtener de la colaboración con los doctorandos y doctorandas? Estas son algunas de las preguntas que se abordarán en este trabajo, con el objetivo de analizar y proponer estrategias para el desarrollo de los eventos científicos en la formación doctoral y su vinculación con el sector productivo.

## Metodología

Se trató de un abordaje fenomenológico, que incluye los hallazgos derivados del evento organizado<sup>7</sup>, dentro de un modelo de investigación-acción.

La investigación tiene su raíz en la experiencia de los cuatro autores, quienes vivenciaron las diferentes fases de la organización, desde sus motivaciones y expectativas, y lo llevaron a cabo pasando por un proceso de aprendizaje, durante el cual se develaron retos y oportunidades que se recogen en este trabajo.

<sup>5</sup> Spin-off es un término anglosajón con el que se define el proceso por el que surge una empresa desde otra entidad ya existente. Podemos definirla como una estrategia empresarial que consiste en fomentar y apoyar, desde una gran empresa, a trabajadores cualificados propios para que la abandonen y creen su propia empresa. El spin-off incluye aquellos proyectos que tienen por finalidad la independencia de alguno de los departamentos o divisiones de la organización.

<sup>6</sup> El networking es un término anglosajón que define el proceso de crear o ampliar una red de contactos profesionales, así como la capacidad de mantener esas conexiones con el paso del tiempo.

<sup>7</sup> Simposio "Nuevas realidades laborales en la postpandemia: Venezuela 2024" (febrero, 2024). Auditorio de la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo. Valencia, Venezuela.

Por otro lado, para realizar este evento se formuló un proyecto factible, que incluyó basamentos teóricos, el respaldo de expertos y la recogida sistemática de los datos que se derivaron en un resultado doble: por una parte, una disertación útil y pertinente sobre los procesos de cambios en la gestión del recurso humano en la Venezuela de la postpandemia; y por otro lado, un cúmulo de aprendizajes sobre la organización de eventos científicos que nutre el proceso de formación doctoral, con elementos organizativos, relaciones, financieros y logísticos. Este aspecto incluyó la participación de cinco expertos que sirvieron como disertantes de los temas del evento; la participación especial de la profesora Nerza Rey; las alianzas institucionales con la Universidad de Carabobo, la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC), la Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional (SOVESO), el Instituto Universitario de Tecnología en Seguridad Industrial (IUTSI) y la Fundación Tecnológica de Seguridad Integral (FUNSEIN); y la asistencia de 105 representantes de los sectores productivos del Estado Carabobo al evento organizado.

Finalmente, se contrastan los aprendizajes obtenidos mediante este proceso con las investigaciones previas que han abordado el tema de la organización de eventos científicos como herramienta didáctica, generando una enriquecedora discusión entre los autores de este trabajo y aquellos contrastados bibliográficamente, que aportan a las ideas de unos y de otros, suscitando interacción y reflexiones que brindan un soporte epistemológico a lo vivenciado, y permiten engendrar conocimiento sobre el complejo hecho de aprender a producir conocimiento.

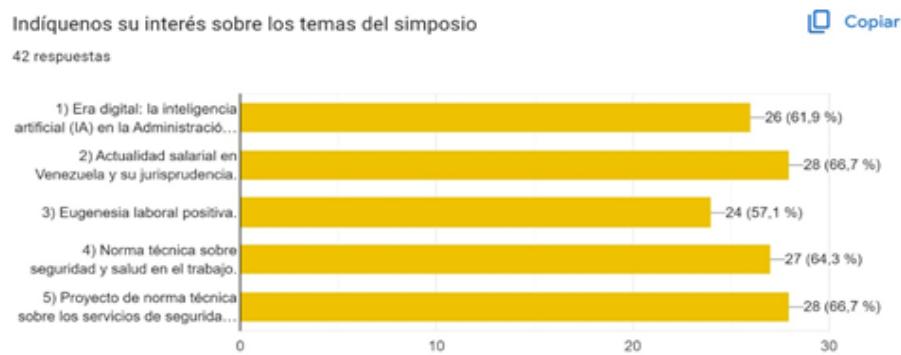
### **Organizar y aprender**

La organización de un evento científico resultó ser una experiencia llena de aprendizajes para el equipo. Estos aprendizajes se pueden clasificar como sigue:

**Elaboración del Programa Científico:** para la elaboración del programa se consideraron cuáles eran los aportes que podían hacerse desde la universidad para tratar de explicar los cambios fundamentales que se habían estado produciendo en el mundo del trabajo durante la postpandemia y especialmente en Venezuela. Para ello, se seleccionaron varias fuentes documentales, así como expertos/as empresariales en el tema que fueron consultados. De esta exploración, se entendió que los retos a los que se enfrenta la gestión del talento humano en la era digital deben abordarse desde distintas miradas: a) Transformación tecnológica, ya que la rápida evolución tecnológica requiere que las organizaciones se adapten constantemente; b) Cambio en las habilidades requeridas, tales como la analítica de datos, la inteligencia artificial, la ciberseguridad y la gestión de proyectos ágiles; c) Retención de capital humano, dado que, en un mundo digital, la gestión del talento debe encontrar formas de retener al personal valioso, ofreciendo oportunidades de crecimiento, buena compensación, flexibilidad y un entorno de trabajo atractivo; d) Gestión de la diversidad virtual: es la globalización y el trabajo remoto lo que ha ampliado la diversidad en las organizaciones, incluyendo la inclusión, la equidad y la colaboración en equipos virtuales; e) Ciberseguridad y privacidad: es importante que se garantice la seguridad atendiendo a la protección contra amenazas cibernéticas y el cumplimiento de regulaciones de privacidad; f) Cambio cultural, ya que se requiere la adopción de tecnologías digitales para que ocurra un cambio cultural en la organización, donde se fomente una mentalidad de aprendizaje continuo y adaptabilidad.

Tomando estos temas en cuenta, fueron seleccionados cuatro temas para el evento:

- La IA en la administración de los recursos humanos.
- Estrategias salariales en Venezuela.
- Eugenesia laboral.
- Nuevas normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo.



**Figura 1. Resultados de encuesta de interés en temas de simposio**

Para conocer sobre el interés de la colectividad empresarial en relación con los ejes temáticos del evento, se generó una consulta incluida en la inscripción en línea para la actividad, arrojando interesantes resultados sobre el interés del público:



**Figura 2. Póster que contiene el programa técnico del evento**

**Selección de ponentes:** los/las ponentes se seleccionaron tomando en cuenta su nivel de experticia, actualización, disponibilidad y capacidad para comunicar efectivamente.

**Selección de lugar y fecha:** para escoger la sede, se tomaron en cuenta factores como el aforo máximo, accesibilidad, estacionamiento, respaldo eléctrico, acústica y ubicación. Jerarquizando el control de los gastos y las alianzas institucionales disponibles, se escogió como sede la Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo (AEEC). Como fecha, se eligió el jueves 8 de febrero de 2024, por razones de conveniencia, disponibilidad del salón y de los ponentes.

**Financiamiento de los gastos y patrocinios:** para realizar un evento científico, y teniendo en cuenta la premisa de poder organizar un evento gratuito para los asistentes, un factor clave para el éxito fue mantener los gastos en su mínima expresión y poder captar algunos recursos por la vía

del patrocinio (financieros o en especie) para los gastos relacionados con el alquiler del salón, la planta eléctrica de respaldo, el agua, el café, la papelería y el personal de apoyo.

**Alianzas institucionales, publicidad y promoción:** es muy importante contar con instituciones que puedan respaldar la organización del evento científico, bien sea desde el punto de vista institucional (el apoyo de una institución de prestigio, brinda también prestigio al evento), logístico (sede del evento, audiovisuales, montaje, personal de apoyo, alimentos o bebidas) o publicitario (ayudando en la difusión de la actividad en sus medios de comunicación, redes sociales o web).



Figura 3. Póster oficial del evento

**Logística de evento:** protocolo, registro de participantes, multimedia, respaldo de energía y mobiliario. El personal del IUTSI colaboró en el evento como personal de apoyo y registro de participantes en la entrada. Se contó con un servicio de planta eléctrica que se alquiló especialmente para el respaldo eléctrico del evento.

Para optimizar el proceso de registro y cuantificar las inscripciones en función de la capacidad del salón, se utilizó la aplicación Google Forms:

The form has a header with the symposium's name, date ('8 Feb. 2024'), and a brain AI logo. Below the header, there is a section titled 'Inscripción al Simposio "Nuevas Realidades Laborales en la post-pandemia: Venezuela 2024"'. It includes fields for 'Fecha del Simposio: 8 de febrero de 2024', 'Lugar del Simposio: Auditorio AEEC, Asociación de Ejecutivos del Estado Carabobo. Urb. Prebo. #122-125. Av. 4 Avenidas, Valencia 2001, Carabobo.', 'Teléfonos de contacto: (0414) 418 3440 y (0424) 474 8366, o escribenos a simposionuevasrealidades@gmail.com', and a note about the email being used for the application.

Figura 4. Inscripción en el Simposio mediante la aplicación Google Forms

**Memorias y certificados:** se realizó una relatoría con la intención de resumir en este trabajo los resultados de las diferentes ponencias del día. Así mismo, se diseñaron varios formatos de certificados: de participantes, de ponentes y de colaboradores/as.



**Figura 5. Modelo de certificado**

Del evento se obtuvieron varios resultados que se pueden cuantificar:

Cantidad de instituciones colaboradoras: 5

Cantidad de patrocinantes: 4

Cantidad de ponentes: 6

Cantidad de asistentes a la actividad: 105

#### **La era digital en la administración de recursos humanos en Venezuela**

Rolando Smith (2024) considera que la era digital y la construcción de sociedades inteligentes son importantes para ubicar las transformaciones de los sistemas productivos y de la sociedad en general, como consecuencia del uso intensivo de las tecnologías disruptivas y de los cambios de paradigmas ocurridos a raíz de la primera y segunda revolución científico-tecnológica.

Smith (2024) argumenta que el impacto de la era digital en las organizaciones, desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, ha marcado la construcción de nuevas rutas organizacionales bajo la denominada "Sociedad 4.0". Actualmente, en la sociedad del conocimiento, se han creado sistemas automatizados de vigilancia y control, lo que ha revolucionado la gestión de personas en las organizaciones, ofreciendo nuevas oportunidades para optimizar y agilizar algunos procesos de gestión. Por otro lado, Smith (2024) advierte que la aparición de herramientas como la analítica de datos, el uso de big data, la inteligencia artificial, el blockchain y la realidad aumentada, así como el internet de las cosas, son desarrollos claves para apoyar y complementar los procesos de gestión del talento humano.

El impacto de estas herramientas en la gestión de personas está siendo significativo, ya que algunos sistemas desarrollados permiten tomar decisiones más asertivas, mejorar la efectividad de algunas tareas humanas, incrementar los niveles de calidad de los procesos, aumentar la productividad y rentabilidad de los agentes productivos y optimizar los procesos de análisis de los mercados (oferta y demanda). Además, se han mejorado los procesos de captación, aplicación y conservación, así como se ha incrementado la ciberseguridad y privacidad de tales datos.

Smith (2024) continúa mencionando que la formación y desarrollo personal, el desarrollo de habilidades blandas y el dominio de herramientas digitales se presentan como una oportunidad para actualizarse y estar preparados para enfrentar los desafíos del talento humano en la era digital. Las organizaciones venezolanas deben estar vigilantes, atentas y en pleno desarrollo a fin de propiciar la actualización y renovación de aquellas aptitudes necesarias para adaptarse con oportunidad y prontitud a los vertiginosos cambios del mercado laboral, y, por lo tanto, manejar el temor a la escasez de empleos o al reemplazo por máquinas inteligentes. El mayor problema se presentará cuando las personas que trabajan no demuestren las nuevas competencias demandadas y se queden en una posición vulnerable para enfrentar esta nueva realidad en las organizaciones.

### **Actualidad salarial en Venezuela**

Uno de los retos para la organización de la Venezuela de hoy es la política salarial. El artículo 104 de la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (LOTTT) establece la definición del salario. Seguidamente, en el artículo 105 de la mencionada ley, se enumeran los beneficios sociales de carácter no remunerativo; de esta forma, pareciera a simple vista, que estos preceptos son los que regulan el salario en Venezuela.

Sobre este tema, el jurista César Uzcátegui (2024) disertó sobre el desarrollo jurisprudencial del salario, haciendo una aproximación crítica de las decisiones emanadas del Tribunal Supremo de Justicia (TSJ). En Venezuela, la regulación del salario encuentra su respuesta:

ya no en textos normativos como la Ley y los Reglamentos, sino en los criterios jurisprudenciales, así como en algunas sentencias que, sin hacer jurisprudencia, sirven de guía para tomar decisiones respecto a la aplicación o interpretación de una norma en un caso concreto. (César Uzcátegui, 2024).

En este sentido, el máximo tribunal ha establecido que existen un conjunto de elementos característicos o condiciones que se deben tomar en cuenta al momento de analizar el carácter salarial de un beneficio, a saber:

- Si el beneficio o concepto es otorgado al trabajador para facilitarle su situación socioeconómica pero escapa de la intención retributiva de su labor, ya que no le genera provecho o enriquecimiento en patrimonio, no debe ser considerado como salario. La Sala de Casación Social (SCS) así lo ha señalado (sentencia N° 0343 dictada por la SCS del TSJ, de 26 de abril de 2018, caso Joao De Jesús Da Silva Jardim contra Inversiones Don Belisario Pollos & Carnes, C.A. y otros).
- Para que pueda considerarse algún concepto como parte del salario, debe este generarle al trabajador provecho y enriquecer su patrimonio, además de que ese provecho pueda ser administrado libremente, dándole al trabajador el uso que mejor le pareciere (sentencia dictada por la SCS del TSJ, de 20 de febrero de 2020, caso Omar Arguello y otros contra Izcaragua Country Club).

- Si no existe limitación o condición para que el/la trabajador/a disponga del beneficio, se entiende que su finalidad es incrementar la remuneración del trabajador, y por tanto debe ser considerado como salario (Sentencia N° 221 dictada por la SCS del TSJ, de 21 de marzo de 2012, caso José La Rosa Serradilla contra Asea Brown Boveri, S.A.).
- El valor monetario del beneficio debe siempre guardar relación de proporcionalidad con las necesidades del/la trabajador/a y su familia que se pretenden satisfacer (Sentencia N° 489 dictada por la SCS del TSJ, de 30 de julio de 2003, caso Febe Briceño de Haddad contra Banco Mercantil, C.A. S.A.C.A.).
- El empleador es a quien le corresponde demostrar el carácter salarial o no del beneficio, es decir, no solo alegarlo sino, además, probar que los bonos, subsidios que le fueron otorgados al/a la trabajador/a adolecen del carácter retributivo, a través de todos los medios probatorios a su alcance, tal como quedó establecido en sentencia dictada por la SCS el 9 de marzo de 2022, caso Analistas e Inspecciones Venezolana de Petróleo C.A.

### **Eugenésia laboral: hacia el enfoque positivo del trabajo**

Una de las consecuencias más negativas y arraigadas del período de la pandemia fue la generación de una crisis de salud mental entre las personas que trabajan. En este sentido, la Prof. Lisbeth Soto disertó sobre la eugenésia laboral, señalando que la eugenésia “es el desarrollo de lo bueno, lo saludable, que procura personas y sociedades sanas. La eugenésia laboral representa un proceso que fomenta la salud, la mejora continua de las condiciones de trabajo y el bienestar del trabajador” (Lisbeth Soto, 2024, ponencia).

Para Manuel Pando Moreno *et al.* (2012)<sup>8</sup>, lo que distingue a un “trabajo opresor” de un “trabajo digno” son justamente las condiciones que definen al trabajo, que bien pueden contribuir a su bienestar (eugénicas) o interferir en su bienestar (patogénicas). Cuando se trata de eugenésia laboral, los autores incluyen la salud mental como un aspecto importante que debe ser tomado en cuenta y que, en el ámbito de la promoción, debe ser entendida desde una concepción positiva, pues los trastornos mentales (o el aspecto negativo de la salud mental) pertenecen al campo de las disciplinas terapéuticas. Por ello, se habla de salud mental positiva desde el ámbito de la gestión de los recursos humanos, lo que no solo se refiere a la prevención de accidentes y enfermedades laborales, sino a generar las condiciones más adecuadas para la promoción integral y el bienestar de las personas.

Desde esta visión, se presentó el modelo de la Salud Mental Positiva Ocupacional (SMPO), que se focaliza en implementar medidas para promover de manera positiva la salud mental, desarrollando acciones que no busquen prevenir enfermedades, sino que se centren en la generación de ciclos saludables, otorgando otro sentido al trabajo (Lisbeth Soto, 2024).

### **Nuevas normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo**

La pandemia fue un suceso disruptivo que afectó la salud de la población, y la postpandemia ha traído cambios en la estructura normativa en materia de seguridad y salud en el trabajo. En la Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela No. 42.712, de fecha 12 de septiembre de 2023, fue publicada una resolución del Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social de Trabajo, mediante la cual se deroga la Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en

<sup>8</sup> Manual Pando Moreno, catedrático coordinador de la Maestría en Salud Ocupacional de la Universidad de Guadalajara, México, es uno de los padres del concepto de la salud mental positiva en el trabajo. Especial relevancia tiene su trabajo titulado “Eugenésia Laboral: salud mental positiva en el trabajo” (2012) publicado por la Universidad Libre Seccional Cali, Colombia.

el Trabajo (NT-01-2008) y dicta una nueva Norma Técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-04-2023).

Sobre este tema, los expertos Saimerej Rondón y Gustavo Nieto (2024) profundizaron en los aspectos relevantes de esta nueva Norma Técnica (NT-04-2023), cuyo objetivo es definir los criterios, orientaciones y procedimientos fundamentales para crear, elaborar, controlar y valorar el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (PSST), asegurando que las personas que trabajan participen de forma directa y principal, y que el ambiente de trabajo sea seguro y saludable. Esta Norma trajo consigo diversas novedades, entre las que destacan (Bello Igor et al., 2024):

- Las entidades de trabajo deben modificar sus políticas y PSST a los fines de adaptarlas a los parámetros establecidos en la nueva Norma Técnica (contenido, identificación del proceso de trabajo, planes de trabajo para abordar procesos peligrosos, entre otros).
- El PSST debe ser diseñado con la participación protagónica de las personas que trabajan, quienes serán convocadas por la nómina general y lo aprobarán por mayoría simple (50% + 1), y ya no solo por parte de los Delegados de Prevención.
- El registro del PSST generará tasas de servicio e incluye una tabla donde se especifican estas tasas, las cuales son pagaderas por cada centro de trabajo y representan un costo adicional que debe ser tomado en cuenta por las empresas dentro del presupuesto dedicado a la materia de seguridad y salud en el trabajo.

En la misma Gaceta Oficial N° 42.712, de fecha 01/09/2023, fue publicada la Providencia N° 0244-2023 emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales, en la cual se reitera que los empleadores deben organizar los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo (SSST) propios o mancomunados. A propósito de esta publicación, el presidente de la Sociedad Venezolana de Salud Ocupacional (SOVESCO), Igor Bello (2024), explicó el alcance del anteproyecto de Norma Técnica sobre los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, señalando que “ha sido analizada en el seno de la SOVESCO por más de 50 especialistas a nivel nacional, como parte de la fase de consulta pública promovida por el INPSASEL”. Entre los aspectos que se destacan en el anteproyecto, se encuentran las modalidades de los servicios mancomunados en tipo I y II, los requisitos para integrarlos y quienes lo conformarán. Se aclara que el SSST debe estar adscrito a la máxima autoridad de la entidad de trabajo. Los encargados de gestión humana están obligados a suministrar información a los/las profesionales del servicio cuando sea requerido para atender temas vinculados con la seguridad y salud de las personas que trabajan. Deben contar con una persona capacitada que tenga la cualidad de ejercer las funciones correspondientes a la responsabilidad de la gerencia o coordinación del servicio. Por concepto de registro, el empleador deberá presentar los pagos de las tasas correspondientes a razón de actualización anual del programa de seguridad y salud en el trabajo, registro de cada uno de los profesionales que conforman el equipo multidisciplinario, y el registro del propio SSST ante el INPSASEL.

## Conclusiones y reflexión

La gestión de los recursos humanos en las organizaciones se ha enfrentado a desafíos significativos a lo largo de la historia. Estos desafíos han requerido adaptaciones constantes para satisfacer las necesidades y expectativas de los actores sociales involucrados, dentro de un proceso que va evolucionando en la misma medida que las sociedades en las que se enmarca.

Hasta mediados del siglo XX, un modelo centrado fundamentalmente en la producción, sin considerar el elemento humano, era lugar común. Sin embargo, las prácticas gerenciales más modernas exhiben un mayor enfoque sobre la condición humana del trabajador. La tecnología, las estrategias de producción y el mercado global han evolucionado, y las organizaciones también deben adaptarse a los cambios en la calidad, cantidad y conocimientos de su gente.

En este escenario, la relación universidad-empresa ha adquirido especial importancia y actualmente está muy presente en las estrategias internacionales y locales para el desarrollo, fundamentalmente para alcanzar objetivos de innovación y gestión del conocimiento. En esta correspondencia entre la producción de conocimientos y su aplicación, la relación entre las empresas y las universidades ha evolucionado constantemente para convertirse en un factor estratégico para el desarrollo económico y social de un país. En Venezuela, esta vinculación es clave para fortalecer la formación de recursos humanos y fomentar la innovación, potenciando la transferencia de conocimiento, la formación profesional, la investigación aplicada y la creación de redes que pueden abrir oportunidades de empleo, pasantías y colaboraciones a largo plazo.

Los eventos científicos, como congresos, simposios, seminarios, talleres y jornadas, son una forma valiosa de desarrollar esta vinculación universidad-empresa, agregando valor a la actualización de conocimientos, el intercambio de experiencias y el networking. La experiencia vivida en la organización de esta actividad sugiere que el impacto de un evento científico en la sociedad puede ser mensurado en varios aspectos; ya no solo pueden impulsar avances tecnológicos y buenas prácticas organizacionales, sino que también fomentan la divulgación y la curiosidad científica en los actores sociales, arrojan visibilidad sobre temas relevantes para el bienestar colectivo, inspiran a otros investigadores a vincularse con las empresas y promueven la colaboración para la búsqueda de soluciones a los desafíos que plantea el contexto. Se encontraron hallazgos similares que fueron descritos por Mariana Cantos *et al.* (2022) y Peterson Marck (1998) en sus respectivos trabajos de investigación.

En sendos estudios realizados por Gabriela Sarabia-Altamirano (2016) y Lisbeth Gil *et al.* (2019) sobre la vinculación universidad-empresa, se concluye que la gestión de la relación de ese binomio consiste en un conjunto de acciones coordinadas con el objetivo de establecer, consolidar y desarrollar vínculos sistemáticos entre las instituciones de la educación superior y las organizaciones del sector productivo, para obtener resultados mutuamente ventajosos y que desarrollem el contexto en el cual se realizan. La universidad que pretenda lograr altos niveles de calidad debe atender y priorizar las relaciones con su entorno; no hacerlo implica poner en riesgo su propia existencia como institución. Estos hallazgos son consistentes con aquellos que se evidenciaron en el simposio realizado organizado por los doctorandos y doctorandas, con la participación de múltiples profesionales de diferentes áreas interesados/as en las nuevas tendencias y el conocimiento actualizado.

Entendemos que la organización de eventos científicos tiene valor en el proceso de formación doctoral, ya que ofrece una plataforma vivencial para el desarrollo integral de habilidades académicas, la construcción de redes de colaboración y la diseminación del conocimiento, lo cual concuerda con los resultados obtenidos en una investigación realizada por Carlos Ensúncho y José Almanza (2021) y por Mariana Cantos *et al.* (2022), donde se indica que los sistemas sociales, entre ellos la educación, ofrecen las herramientas esenciales que posibilitan mejoras en las condiciones de vida. Los sistemas educativos modernos están en la obligación de alentar, educar y permitir que las sociedades reconozcan el potencial de la ciencia y la tecnología en el desarrollo de sus comunidades, implementando la participación en eventos científicos con el uso

apropiado de las herramientas tecnológicas, adaptándose a la globalización y afrontando las situaciones derivadas de la postpandemia.

En relación con los contenidos de la actividad, notamos que la gestión de los recursos humanos ha sufrido varios cambios después de la pandemia, adaptándose a las nuevas circunstancias y demandas del mundo laboral. La inteligencia artificial ha supuesto una herramienta útil y eficiente para optimizar los procesos de RRHH, pero también un reto para la ética, la privacidad y la equidad de las personas que trabajan. Además, se requiere la adaptación al trabajo remoto, el fomento del bienestar emocional de quienes trabajan, la reestructuración de los procesos de reclutamiento y selección, la promoción de la diversidad e inclusión en el entorno laboral, así como la capacitación y desarrollo de habilidades digitales, la implementación de políticas de flexibilidad laboral, la gestión del cambio organizacional y la adaptación a nuevas formas de liderazgo en un entorno virtual. Hallazgos similares se muestran en un estudio realizado por Moisés Reyes *et al.* (2021), donde se determina que la gestión del talento humano necesita dotarse de medios tecnológicos especializados que permitan una eficiencia y eficacia en la ejecución y consecución de los planes estratégicos, ayudando a reducir costos y aumentando la productividad. Así mismo, José Loaiza Torres (2016) concluye que la gestión de talento humano ha tenido que pasar de un rol pasivo, trámítador, tradicional y operativo, a ocupar un lugar estratégico, direccionando todos sus procesos hacia un liderazgo transformacional orientado a la innovación, la creatividad, la calidad y la incorporación de estándares de excelencia en el quehacer organizacional, en línea con los aportes mostrados en nuestro evento científico por el Prof. Rolando Smith.

En cuanto a la política de sueldos y salarios, se evidencian las desigualdades y vulnerabilidades de los sectores más afectados por la crisis, así como la necesidad de establecer medidas de protección y apoyo social. En una investigación realizada por Luis Azuaje (2022), se expresa que la coyuntura económica en Venezuela ha traído consigo nuevos retos a todas las disciplinas y actividades del quehacer diario, y el derecho del trabajo forma parte de las disciplinas que han confrontado serios desafíos individuales y colectivos de adaptación. Estos retos se mantienen bajo la dinámica de una economía vulnerable, que busca recomponer su institución más trascendental: el salario, para que vuelva a tener el carácter de protagonismo económico, productivo y social, tomando en cuenta la legislación laboral vigente y la interpretación de los jueces sobre los conflictos laborales presentados a su consideración. Estos resultados concuerdan con los descritos por César Uzcátegui (2024) durante su intervención en el simposio, donde expresa que la regulación del salario encuentra su respuesta "ya no en textos normativos como la Ley y los Reglamentos, sino en los criterios jurisprudenciales".

Los factores positivos en el trabajo y la eugenésia laboral son temas centrales cuando se trata de la salud mental de las personas que trabajan. La postpandemia reclama una visión alternativa y propositiva de la salud mental en el trabajo, basada en la autoestima, la creatividad, la conciencia social y el trabajo en equipo, que contrasta con la realidad de estrés, ansiedad y depresión que sufren muchos trabajadores. En los trabajos realizados por Jean Polo *et al.* (2013) y Julio Colunga *et al.* (2017), se logra determinar que la psicología organizacional positiva puede aportar a la prevención de los riesgos psicosociales, al tiempo que contribuye a que las personas tengan esquemas adaptativos más saludables; lo cual se traduce en cuatro dimensiones: cognitiva, socioafectiva, comportamental y espiritual, hallazgos descritos por Lisbeth Soto en la ponencia "Eugenésia laboral", presentada en el simposio organizado.

Con respecto a las normas técnicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, se han establecido los criterios y procedimientos para diseñar, implementar y evaluar los programas de

seguridad y salud en el trabajo, con la participación activa y protagónica de las personas que trabajan, y con el fin de garantizar un ambiente de trabajo más seguro y saludable. Se definen los criterios, orientaciones y procedimientos fundamentales para crear, elaborar, controlar y valorar los Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando que las personas que trabajan participen de forma directa y principal, y que el ambiente de trabajo sea seguro y saludable, hallazgos descritos por Saimerej Rondón, Gustavo Nieto e Igor Bello durante el simposio.

Estos cuatro aspectos muestran la complejidad y la diversidad de la gestión de los recursos humanos en tiempos de postpandemia, y la importancia de que esta gestión se realice de forma estratégica, integral y humana, considerando las necesidades, expectativas y derechos de las personas que trabajan, así como los objetivos y valores de las organizaciones. Los sistemas educativos modernos tienen el compromiso de educar y permitir que las sociedades reconozcan el potencial de la ciencia y la tecnología en el desarrollo de sus comunidades. El uso de estos recursos y conocimientos proporcionados por las ciencias resulta elemental para el bienestar futuro, como individuos y como sociedad. Es por ello que la información y el conocimiento derivados de la investigación científica deben canalizarse y difundirse a través de los sistemas educativos, especialmente en las instituciones de educación superior, de diferentes maneras, siendo una de ellas la organización de eventos científicos, que, junto a la colaboración universidad-empresa, puede ser muy fructífera. La colaboración entre universidades y empresas puede impulsar la productividad, la innovación y el crecimiento económico; adicionalmente, la demanda universitaria puede influir en el desempeño innovador de las empresas involucradas en la investigación científica.

Estudiantes de cualquier área o nivel, al participar activamente en la planificación, coordinación y ejecución de eventos científicos, adquieren un conjunto diverso de habilidades que resultan centrales para su desarrollo profesional. Desde la gestión logística hasta la comunicación efectiva con ponentes y asistentes, los/las estudiantes se ven desafíados a desarrollar competencias en organización, liderazgo y resolución de problemas, habilidades bien valoradas en el ámbito laboral, académico y científico.

## Referencias

- Asamblea Nacional del Venezuela. Gaceta Oficial Extraordinaria 6.076, del 7 de mayo de 2012. Ley Orgánica del Trabajo, para los Trabajadores y las Trabajadoras.
- Azuaje-Gómez, Luis (2022). Forma de pago del salario, legalidad de pago en moneda extranjera, flexibilización y nuevos retos de un salario global. *Revista de la Facultad de Derecho*, 75, 840-857. <https://revistasenlinea.saber.ucab.edu.ve/index.php/rfderecho/article/view/5705/5012>.
- Bello, Igor; Nieto, Gustavo y Rondón, Saimerej (2024, 8 de febrero). Norma Técnica sobre Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Anteproyecto de Norma Técnica sobre Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo [Conferencia]. Simposio Nuevas Realidades Laborales en la Postpandemia, Valencia, Venezuela.
- Cantos, Mariana; Bernal, Ángel; Lucas, María y Vélez, Mónica (2022). Participación activa en eventos científicos y el aporte de las herramientas tecnológicas. *Revista Dominio de las ciencias*, 8(3), 1274-1290. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2871/6666>.
- Ensúncho, Carlos y Almanza, José (2021). El sistema educativo como sistema esencial para el desarrollo y la transformación social. *Revista Oratores*, 14(9). <http://portal.america.org/ameli/journal/328/3282848008/html/>
- Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (2023). Anteproyecto de Norma Técnica de los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo. Caracas, Venezuela.

- Loaiza-Torres, José (2023). Liderazgo organizacional en tiempo de pandemia y post pandemia: Un análisis exploratorio. *Perspectivas*, (52), 9-26. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1994-37332023000200009&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000200009&lng=es&tlng=es).
- Martínez-Gil, Lisbet; Oyarvide, Romina; Rosales, Félix y Bustos, Mercedes (2019). Proceso de gestión de la relación universidad-empresa en la Universidad Técnica «Luis Vargas Torres». *Mendive. Revista de Educación*, 17(3), 373-392. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-76962019000300373&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962019000300373&lng=es&tlng=es).
- Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. Gaceta Oficial No. 42.712 (12 de septiembre 2023). Norma Técnica sobre Programas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio del Poder Popular para el Proceso Social del Trabajo. Gaceta Oficial No. 42.712 del 12 de septiembre de 2023. Providencia N° 0244-2023 emitida por el Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales.
- ONU Mujeres (2017). *Guía para el uso de un lenguaje inclusivo al género*. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Gender-inclusive%20language/Guidelines-on-gender-inclusive-language-es.pdf>.
- Pando Moreno, Manuel; Aranda Beltrán, Carlos y Parra Osorio, Luis (2012). *Eugeniosia Laboral: salud mental positiva en el trabajo*. Universidad Libre Seccional Cali.
- Peterson, Mark (1998). Embedded Organizational Events: The Units of Process in Organization Science. *Organization science*, 9(1), 16-33. <https://pubsonline.informs.org/doi/10.1287/orsc.9.1.16>.
- Polo-Vargas, Jean; Palacio Sañudo, Jorge; De Castro Correa, Alberto; Mebarak Chams, Moisés y Velilla Guardela, Jorge (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 561-575. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0120-55522013000300018&lng=en&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522013000300018&lng=en&tlng=es).
- Reyes Pérez, Moisés; Gómez Fuertes, Alberto y Ramos Farroñán, Emma (2021). Desafíos de la gestión del talento humano en tiempos de pandemia covid 19. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(6), 232-236. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000600232&lng=es&tlng=es).
- Sarabia-Altamirano, Gabriela (2016). La vinculación universidad-empresa y sus canales de interacción desde la perspectiva de la academia, de la empresa y de las políticas públicas. *CienciaUAT*, 10(2), 13-22. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2007-78582016000100013&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-78582016000100013&lng=es&tlng=es).
- Smith, Rolando (2024, 8 de febrero). *Era Digital. IA en la Administración de RRHH* [Conferencia]. Simposio Nuevas Realidades Laborales en la Postpandemia, Valencia, Venezuela.
- Soto, Lisbeth (2024, 8 de febrero). *Eugeniosia Laboral* [Conferencia]. Simposio Nuevas Realidades Laborales en la Postpandemia, Valencia, Venezuela.
- Tribunal Supremo de Justicia, Sala de Casación Social. Sentencia N° 0343 de 26 de abril de 2018, caso Joao De Jesús Da Silva Jardim contra Inversiones Don Belisario Pollos&Carnes.
- Uzcátegui, César (2024, 8 de febrero). *Actualidad Salarial y Jurisprudencia en Venezuela* [Conferencia]. Simposio Nuevas Realidades Laborales en la Postpandemia, Valencia, Venezuela.
- Vázquez-Colunga, Julio; Pando-Moreno, Manuel; Colunga-Rodríguez, Cecilia; Preciado-Serrano, María; Orozco-Solís, Mercedes; Ángel-González, Mario y Vázquez-Juárez, Claudia (2017). Salud Mental Positiva Ocupacional: propuesta de un modelo teórico para el abordaje positivo de la salud mental en el trabajo. *Saúde Soc*, 26(2), 584-595. <https://www.scielosp.org/pdf/sausoc/2017.v26n2/584-595/es>