



CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
MÉRIDA VENEZUELA

Año 1, Nº 2
Julio - Diciembre

2021

di

LA
VO
RO

Revista de Estudios del Trabajo

Grupo de Investigación Legislación Organizacional y Gerencia - GILOG

Año 1, N° 2 | Julio - Diciembre 2021

Revista Di Lavoro
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

Di Lavoro

Di Lavoro, como revista arbitrada e indizada, de periodicidad semestral y órgano de circulación de productos científicos especializada en Estudios del Trabajo y de política social, cuyo propósito es estimular y difundir investigaciones escritas en cualquier idioma, preferiblemente en español o inglés, desde cualquier perspectiva de análisis sin privilegiar ninguna orientación en particular. Tiene por objeto promover, a través de la publicación y divulgación de las actividades investigativas, la discusión sobre temas de actualidad relacionados al ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general.

Dirección: Av. Las Américas, núcleo Liria, Edificio G, Primer Piso, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes. Mérida - 5101.
Teléfonos: +58 274 240 1173 **E-mail:** ret.dilavoro@gmail.com

Todos los documentos publicados en esta revista se distribuyen bajo una licencia creative Commons Atribución-No Comercial - Compartir Igual 4.0 Internacional. Por lo que el envío, procesamiento y publicación de artículos en la revista es totalmente gratuito.



Año 1, N° 2 | Julio - Diciembre 2021

Revista Di Lavoro
Grupo de Investigación en Legislación
Organizacional y Gerencia (GILOG)

Dirección Editorial

Di Lavoro

Editora Jefe

Laura Angelina Obando Uzcátegui, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.

Editora Adjunta

María Virginia Marcano Durán Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela
Grettel Jhoanna Ostoich. Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.

Consejo Editorial

Absalón Méndez, Universidad Central de Venezuela (UCV), Venezuela.
María Yohana Noguera López, Universidad Abierta Interamericana (UAI) Argentina.
Beatriz Parra González, Universidad Libre (UNILIBRE), Colombia.
Williams Jesús Aranguren, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Beatriz Durán Penedo, Universidad de La República (UDELAR), Uruguay.
Sara Campos Torres, Universidad del Pacífico (UP), Perú.
María Carolina Sánchez, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
María Alejandra Castillo Osorio, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
Héctor Lucena, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Sandra Cositorto, Universidad Tres de Febrero (UTREF), Argentina.
Cristian Tinajero, Universidad Técnica de Ambato (UTA), Ecuador.

Consejo Científico

Glasbel Belandria, Universidad de Carabobo (UC), Venezuela.
Virginia Rondón, Universidad de Los Andes (ULA), Venezuela.
María Eugenia Fernández, Universidad del Zulia (LUZ), Venezuela

Diseño y Diagramación

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Diseño de Portada

Ingrid Lissette Suescun Valero, Universidad de Los Andes (ULA), Mérida, Venezuela.

Tabla de Contenido

Editorial

- 5 MENDOZA PAIPA, Minerva del C.

Artículos de Investigación

- 8 La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores
APONTE GARRIDO, Carmen A. y HERDE VICENTT, Lirida
- 22 La prevención como factor fundamental en materia de seguridad y salud laboral en Venezuela
ARÁMBULO MÁRQUEZ, Nicolás E
- 34 Una mirada de la seguridad social venezolana apoyada en el Derecho laboral
PEÑA SANTIAGO, Hugo
- 45 Los sindicatos en la Era digital
MORENO, Silvia
- 57 Liquidación de LyFC, ¿Única opción? Un enfoque sociológico, como alternativa futura
RICO F., Marco A.
- 70 Inclusión y Derechos Humanos: Aspectos claves para entender la Seguridad Social en Venezuela
REDONDO GRISOLÍA, Ana V
- 80 El futuro del trabajo: los desafíos de la transformación tecnológica
SANTIAGO, Claudia

Prolegómenos Laborales

- 96 El problema sindical en Colombia y la violatoria de los derechos de los trabajadores visto desde la legitimación (Informe de la Central Unitaria de Trabajadores-OIT)
CAMACHO, Zulay

Normas para los autores

- 98

Editorial

Dra. Minerva del C. Mendoza Paipa

Doctora en Ciencias Gerenciales (UNEFA-Mérida). Profesora de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Venezuela. Miembro del Grupo de Investigación de Legislación Organizacional y Gerencia (GILOG-ULA). **E-mail:** minervamendozapaipa@gmail.com **Código ORCID:** <https://orcid.org/0000-0001-6663-0564>

No eran predecibles los acontecimientos del año 2020. Ni siquiera desde la más rígida visión postmoderna se proyectó que sería el tiempo de las transformaciones globales de mayor profundidad social, económica y financiera. Destaca como determinante en éstos, la pandemia, declarada así por la Organización Mundial de la Salud, pues con ella, se han trastocado los cimientos de la sociedad, tal como se desarrolló hasta éste mismo año e imperó a nivel global. En todo caso, el impacto que está generando el COVID 19 y las políticas de salud y seguridad social que se implementan en el mundo, influyen en las formas de producción de bienes, servicios y en lo que concierne a la materia laboral, toda vez que se trata de un proceso excepcional, del cual apenas se experimentan las primeras etapas y las medidas de sus consecuencias aún están en desarrollo, a lo que debe sumarse la escasez de datos pertinentes, la difícil evaluación a partir de la comparación con datos históricos, y como consecuencia, el aumento en grado considerable de la incertidumbre.

La Organización Internacional del Trabajo, sobre este particular, ha hecho énfasis en los sistemas de protección sanitaria y social como mecanismos necesarios para hacer frente al virus y su abordaje a través de las medidas que han implementado los Estados miembros, haciendo hincapié en cuatro objetivos de corto plazo, a saber: la protección de los trabajadores en el lugar de trabajo; el apoyo a las empresas, al trabajo y al mantenimiento de los ingresos; el fomento de la economía y del empleo; y la promoción del diálogo social sobre la base de las normas internacionales del trabajo, para que todos los países y sectores se recuperen de forma rápida y eficaz. (ILO, 2020).

Lo que sí es cierto es que en cuanto al trabajo como hecho social se refiere, su conceptualización, las relaciones que surgen con ocasión de éste e incluso la salud y seguridad ocupacional; evidenciaron cambios desde hace algún tiempo. Expresión de ello, las artes, que como señaló Aristóteles, son “la actividad humana de producción consciente basada en el conocimiento” (González, 2018). Muestra fehaciente de ésta afirmación son algunas historias ganadoras de los premios Oscar de la Academia en el pasado reciente, entre las que destacan Roma (2019), The Help (2012) y precisamente cabe resaltar la de febrero de éste 2020.

Parasite, dirigida por Bong Joon-Ho, cuya trama se sustenta en la diferencia de clases sociales, las oportunidades limitadas de acceso a puestos de trabajo formales y las propias relaciones laborales, entre otros aspectos; pues crea sin duda un marco de referencia, que es imposible obviar, develando así, desde las bellas artes, aspectos sustanciales en este campo que, ni la sociedad del conocimiento, ni la Organización Internacional del Trabajo,

ni la propia sociedad organizada, alcanza abordar en pleno siglo XXI en forma efectiva, en procura del verdadero desarrollo de lo humano, categoría fundamental en lo que al “trabajo” se refiere.

Y es que lo laboral está presente en el quehacer diario, empero, que la academia haya premiado historias, en las que se ponen de manifiesto las emociones que se generan entre quien presta un servicio, quien lo recibe y sus contextos, la intimidad que surge en virtud de éste fenómeno; es resaltar aspectos que se han estado eludiendo por mucho tiempo, quizás por circunstancias como las distracciones que han generado las redes sociales y en latitudes como la americana, aspectaciones políticas y económicas fundamentalmente; condiciones que sin duda, vale la pena analizar y procurar entonces, avizorar los derroteros que están tomando la prestación personal de los servicios, las formas de producción de bienes, las relaciones entre empleadores y trabajadores u organizaciones y sus colaboradores, en tiempos actuales.

Contar con espacios como el que propone Di Lavoro, permite acercar el mundo del trabajo a sus contextos, para estudiar desde la transdisciplinariedad aspectos organizacionales, jurídicos, jurisdiccionales, sociales o académicos; propendiendo su cosmovisión y la complejidad en el abordaje del mismo, generando así oportunidades para la reflexión, aportación social y al conocimiento científico y técnico, propugnando su desarrollo y continua evolución.

Indudablemente entonces, es el momento propicio para repensar sobre lo que se ha cosechado hasta ahora en materia laboral, sobre el derecho del trabajo y la seguridad social, sobre la cultura planetaria imperante en las relaciones que se generan con la producción de bienes y servicios, asentir sobre los éxitos y fracasos de las políticas gubernamentales y organizacionales a nivel global, y en fin, evaluar las transformaciones que se están propiciando en ésta era en cuanto a las formas que éstas actividades han tomado, y que decantarán indefectiblemente en nuevas significaciones, interpretaciones, proyecciones económicas, financieras y sociales sin precedentes paradigmáticos, la generación de constructos distintos, el advenimiento de aptitudes que privilegien la autorreforma y el desarrollo del hombre desde su existencia misma en relaciones dialógicas, socio-eco-planetarias equitativas, seguras y sustentables, así como la formulación de interrogantes y la generación de propuestas y debates que urgen sobre la laboralidad y sus contenidos, es un llamado al que desde ésta publicación se pretende atender y favorecer.

En ésta edición de Di Lavoro, se presentan los trabajos de Aponte, C y Herde, L sobre **“La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores”**; en el que se revisan las experiencias de otros países sobre la felicidad organizacional, y se analiza la pertinencia de incorporar este modelo en procura de una gestión exitosa del trabajo en Venezuela, bajo el contexto social, político y económico en la actualidad. A través de esta investigación, se pone de manifiesto que existen nuevas alternativas que no solo toman en cuenta al trabajador para aumentar la producción, sino que reconocen a las personas como elemento primordial del desarrollo de la organización.

Nicolás Arámbulo, por su parte, expone **“La prevención como factor fundamental en materia de seguridad y salud laboral en venezuela”**, en la cual hace un examen de la normativa nacional e internacional referente a la prevención; de las políticas que se están implementando y las que deberían implementarse tanto desde el punto de vista de los mecanismos de prevención que ordenan conductas u obligaciones de hacer y de no hacer, como de los aspectos organizacionales y las bases de dichas políticas en el contexto venezolano.

En el espacio de Hugo Peña Santiago se presenta el artículo intitulado **“Una mirada de la seguridad social venezolana apoyada en el derecho laboral”**, en este artículo se explica que

el contexto laboral venezolano presenta una evolución legislativa interesante, toda vez que con el transcurrir del tiempo se han sancionado nuevas leyes, que exigen a quien administra del talento humano, quien ejerce procesos de cambio en las diferentes organizaciones, sean públicas o privadas, que debe actualizar sus conocimientos, de tal manera que es un aprendizaje continuo, de allí que organizaciones proactivas administren los cambios, actualmente el trabajador está muy desmotivado por el salario emocional presente en las organizaciones, por tal argumento se hace necesario la seguridad social. Concluye que el derecho laboral en concordancia con la seguridad social se integran con la OIT y tienen como meta erigir conciencia mundial sobre la magnitud y consecuencias de los accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

En caso de Silvia Moreno, trae en esta oportunidad presente artículo **“Los sindicatos en la era digital”** en el cual analiza de forma breve el trabajo de los sindicatos en el proceso actual de reestructuración productiva que tiene lugar en el ámbito de la globalización económica ubicando el determinismo tecnológico y económico en la nueva sociología del trabajo. Versó el objetivo principal en analizar las prospectivas de los sindicatos y el trabajo, el uso de la inteligencia artificial y las plataformas digitales.

Participa también, Marco Rico, con su estudio: **“Liquidación de LyFC, ¿Única opción? Un enfoque sociológico, como alternativa futura”**; en el cual aborda los hechos ocurridos en la resolución del conflicto suscitado en el caso del organismo paraestatal mexicano Luz y Fuerza del Centro, el que por la vía de la liquidación del organismo y plantea la necesidad de incursionar en la sociología laboral para abordar controversias como las que empujaron al desenlace planteado, evitando los efectos e impactos de medidas unilaterales y coercitivas que desfiguran la convivencia productiva y los consensos necesarios en las relaciones de trabajo.

Por su parte, Ana Virginia Redondo presenta su manuscrito titulado **“Inclusión y Derechos humanos: Aspectos claves para entender la Seguridad Social en Venezuela”** para Redondo es necesario puntualizar que en el país, el contexto político, económico y social ha sido muy particular en los últimos años, influyendo en el ámbito laboral, el sistema de seguridad social y la calidad de vida de las personas. En otras palabras, las medidas tomadas en materia de seguridad social no han logrado mejorar la calidad de vida de las personas a las cuales se dirigen, solo ha buscado que se mantenga cierta dependencia hacia las “ayudas” del Estado en lugar de fomentar el trabajo como un medio efectivo de subsistencia que permita al trabajador obtener un poder adquisitivo suficiente como para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Por último, pero no menos importante el trabajo de Claudia Santiago **“El futuro del trabajo: los desafíos de la transformación tecnológica”** en este trabajo se analizan el desafío que implica la robotización del trabajo, la inteligencia artificial y el Big Data. Como ideas conclusivas se evidencian que a pesar del desconocimiento de cómo será el futuro del trabajo, las personas tendrán que adaptarse a los cambios que le depara el mañana, si se entiende que la tecnología llegó para quedarse y se asimila que la educación es un proceso permanente.

Bienvenidos!

La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores

Aponte Garrido, Carmen Ayarí

Abogada egresada de la Universidad de Los Andes (ULA). Licenciada en Servicio de Policía. T.S.U. en Agrotécnia- Instituto Universitario Tecnológico de Ejido (IUTE). Locutora, Universidad del Zulia. Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (ULA). Mérida-Venezuela

E-mail: garridoayari@gmail.com

Herde Vicentt, Lirda J.

Abogada egresada de la Universidad de Los Andes (ULA). T.S.U. en Forestal (ULA). Actualmente cursante del Postgrado en Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Mérida-Venezuela

E-mail: lirdaherde1507@gmail.com

Recibido: 10-01-2019

Revisado: 05-02-2019

Aceptado: 11-04-2019

La felicidad organizacional como modelo para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores!

RESUMEN

El presente documento aborda el concepto de la felicidad organizacional y su inclusión en el ámbito laboral venezolano, con el objetivo de obtener nuevas estrategias de gestión del talento humano, donde cada trabajador sea considerado el elemento primordial, así mismo propiciar un modelo de felicidad organizacional, como herramienta válida para aumentar la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones, teniendo como fundamento legal las principales normas que existen en derecho venezolano sobre seguridad y salud en el trabajo, motivado a su vinculación con las condiciones y medio ambiente de trabajo como factor de incidencia. El presente documento hace una revisión de experiencias de otros países sobre la felicidad organizacional, y analiza la pertinencia de incorporar este modelo para una gestión exitosa del trabajo en Venezuela, bajo el contexto social, político y económico en la actualidad. A través de esta investigación, se pone de manifiesto que existe nuevas alternativas que no solo toma en cuenta al trabajador para aumentar la producción, sino que reconoce a las personas como elemento primordial del desarrollo de la organización, además de incorporar temas novedosos e innovadores que podrían generar grandes beneficios para las organizaciones en general y afrontar de manera asertiva las diferentes situaciones que se presentan hoy en día en entornos tan complejos y competitivos.

Palabras clave: Felicidad Organizacional, Ámbito Laboral, Salud, Bienestar, Gestión

Organizational happiness as model to promote the worker's health and well-being

ABSTRACT

This article deals with the definition of organizational happiness and its inclusion in the Venezuelan workplace. The first aim is to get new strategies of human talent management, with which each worker is considered like an essential element. Likewise the second goal is to promote a model of organizational happiness as a current tool to improve health and well-being at work within organizations. This goal is based on the main legal rules available in Venezuelan law, where it is linked to working conditions and environment as the main influencing factors. This article makes a review of other country experiences on organizational happiness, and analyzes the relevance of this model and its inclusion in order to have a successful work management according to current social, politic and economic contexts in Venezuela. This research shows that there are new alternatives with which not only workers are considered to increase production, but people are also recognized as fundamental elements in organization development. In addition, this article includes novel and innovative topics which could generate great benefits for organizations in general and assertively face the different, complex and competitive situations and environments that we live today.

Key words: Happiness, Organizational happiness, workplace, health, well-being, management

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la Venezuela actual, las organizaciones públicas como privadas evidencian grandes inconvenientes en cuanto al desarrollo de sus competencias, esto se traduce en desmotivación laboral, la cual se ve reflejada en el absentismo laboral, baja productividad y poca permanencia en los puestos de trabajo, en la búsqueda de mejores incentivos. Todas estas situaciones generan grandes preocupaciones, tanto a trabajadores como a quienes dirigen las organizaciones, por esta razón estas deben buscar estrategias acertadas en procura de minimizar o eliminar por completo estos inconvenientes, dando además cumplimiento a las normas que rigen la materia laboral, en cuanto a aspectos referidos a la responsabilidad del estado de generar las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado.

En este sentido, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009), establece en el artículo 87º, lo siguiente:

Artículo 87º “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones”

Se puede observar entonces, como el Estado ha adoptado normas que obligan a los empleadores a garantizar en las entidades de trabajo un ambiente laboral adecuado. Como complemento la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, en su artículo 1º, establece que el objeto de la Ley, es garantizar a los trabajadores las condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y favorable para ejercicio de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable.

El presente trabajo de investigación, se basa en la indagación de distintas propuestas o experiencias de algunos países, respecto a sus políticas desarrolladas en el ámbito laboral, dentro de las cuales se destaca la

inclusión de estrategias organizacionales para una gestión exitosa en el trabajo. Desde esta perspectiva surge nuestra investigación cuyo objetivo es propiciar un modelo de felicidad organizacional en el contexto laboral venezolano, como herramienta válida para aumentar la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones

La necesidad de proponer la Felicidad Organizacional como nuevo modelo de gestión organizacional en las entidades de trabajo en Venezuela, radica en los nuevos desafíos que imponen los modernos enfoques en el mundo laboral para solventar los problemas estructurales y funcionales de cualquier tipo de organización

La felicidad organizacional en el trabajo es un tema abordado en varios países, sin embargo su estudio en Venezuela es escaso y tal vez lejano, la coyuntura actual de nuestro país, en distintos aspectos no es la más favorable, sobre todo en el ámbito laboral donde el trabajador debido a la desmotivación no desarrolla sus competencias y habilidades de manera eficaz y eficiente.

En este sentido, profundizaremos en el tema de la felicidad organizacional, además de presentar algunos estudios, experiencias e investigaciones donde se demuestre que existe una vinculación entre el bienestar y el compromiso de los trabajadores (felicidad organizacional), con mayores niveles de calidad y productividad. El tema central de esta investigación es la felicidad organizacional aplicada en el trabajo como modelo de gestión, entendiendo esta como el florecimiento, bienestar y desarrollo en las organizaciones y estas a su vez puedan ser más saludables con el tiempo, así, lo señala Ignacio Fernández (2015).

Contiene una revisión teórica y definición de conceptos relacionados con el tema de felicidad organizacional, en búsqueda de herramientas para un ambiente laboral saludable, luego el desarrollo se sustenta en varios estudios y experiencias de otros países que dejan ver los efectos positivos en los trabajadores y las organizaciones, incidiendo en la productividad tanto grupal

como individual. En este sentido se puede considerar que los trabajadores felices son más productivos.

Se propone incorporar la felicidad organizacional como modelo, para una gestión exitosa en las organizaciones de Venezuela, si entendemos que la felicidad representa el bienestar general en una organización, pues, entonces consideramos que es un aspecto importante en el desarrollo de la vida profesional de los trabajadores, la felicidad laboral requiere de la existencia de emociones positivas, y estas están muy ligadas al desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo, emociones que también están muy ligadas a la motivación.

Finalmente, a través de esta investigación se facilitaran herramientas para que empleadores y trabajadores comprendan la necesidad de gestionar la felicidad y calidad de vida en las organizaciones, como elementos claves para lograr el bienestar, la salud y compromiso de los trabajadores y en consecuencia mayores niveles de productividad.

2. Planteamientos teóricos

Nuestra legislación venezolana en el ámbito laboral, concretamente en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace referencia, entre otras cosas a que, todo empleador garantizará a sus trabajadores las condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados, adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones, es decir, se impone al mismo Estado adoptar y fomentar políticas de seguridad y salud en el trabajo, mediante una serie de instrumentos normativos, que permitan garantizar a los trabajadores condiciones de salud y bienestar en sus entidades de trabajo, en tanto el Estado está comprometido con el progreso y desarrollo de los trabajadores, en función de propiciar una mayor calidad de vida.

Desde esta perspectiva, buscamos un acercamiento al tema relacionado con esta investigación, para ello, es necesario abordar algunos conceptos que están

estrechamente ligados con el tema objeto de la investigación, y analizar su pertinencia en el tema de la felicidad organizacional, los cuales permitirán entender como esos conceptos se vinculan entre si, y que estos a su vez, formen parte de una propuesta factible en el contexto laboral, que en este caso sería la Felicidad Organizacional como modelo para una gestión exitosa en el trabajo, dando respuesta además a los mandatos normativos que exigen las distinta leyes que regulan la materia, sobre el control y promoción de las condiciones de salud y bienestar de los trabajadores.

2.1. Felicidad

La investigación realizada en relación al tema, demuestra que a lo largo de los años se ha profundizado con respecto a la felicidad, tratando de conseguir respuesta sobre que es la felicidad y como alcanzarla, sobre todo en la actualidad donde el quehacer cotidiano resulta un tanto complejo. Poetas, filósofos, psicólogos y científicos, han escrito sobre la felicidad y se han hecho las mismas preguntas, no han precisado una definición de lo que es la felicidad, que contenga las mismas características, lo que sí es cierto es que muchos coinciden que es un sentimiento complejo y que va más allá de percibir bonitos momentos.

Rojas M (2014), hace mención sobre la resolución adoptada en julio de 2011, por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas sobre: "La felicidad: hacia un enfoque holístico del desarrollo," en la cual se establece que la búsqueda de la felicidad es un objetivo humano fundamental y se invita a los Estados miembros a crear políticas públicas orientadas a este fin (p.14).

De esta manera se van incorporando términos que van dando forma a lo que pudiéramos definir más adelante, sobre la felicidad. En este caso la ONU, establece que es un objetivo primordial para el ser humano y le da un carácter de suma importancia al instar a los países a generar políticas en búsqueda de alcanzar la felicidad.

Lyubomirsky (2008 citado por Cafati, 2012) La felicidad se define como "la

experiencia frecuente de emociones positivas, tranquilidad, alegría, curiosidad, afecto, orgullo, entre otras y la sensación generalizada de estar teniendo una buena vida, que progresas en tus metas”(p. 106).

La autora señala la felicidad como una emoción positiva de tener placer y satisfacción por lo que se hace y se tiene, por lo tanto la felicidad sería uno de los aspectos que no debe dejarse a un lado en la cultura organizacional de una entidad de trabajo, pues es un elemento importante que favorece al desempeño efectivo de todos los elementos que la componen. En síntesis, las emociones positivas contribuyen al equilibrio anímico en todos los ámbitos de la vida, la felicidad ofrece numerosos beneficios que muchas personas les resulta difícil de entender. El buscar y construir la felicidad, no sólo aumentara las experiencias de alegría, bienestar, satisfacción, amor, sino que también influirá de manera positiva en otros aspectos, en la salud física y mental, en las relaciones de trabajo, de parejas y de amigos, aumenta la confianza en nosotros, y nuestra autoestima.

2.2. Felicidad en el Trabajo

La felicidad es fundamental en todos los niveles de la vida, incluido el laboral, alcanzarla en este plano es de suma importancia para los trabajadores y todo el equipo de una organización, si se logra este objetivo, se evoluciona en el ámbito personal, en el colectivo y en el producto final.

Si esto es así, es importante señalar entonces para la finalidad de nuestra propuesta, que los investigadores en el área de la Psicología reconocen la felicidad como emociones positivas y que estas no solamente contribuyen a transformar a las personas sino que también inciden en las organizaciones, haciéndolas más armoniosas.

La Directora de Organización Carpe Diem y Profesora invitada del IESA. Beatriz Mujica, señala en un artículo publicado en la revista corporativa Cóndor, que muchas personas manifiestan que ser felices en el trabajo no

tiene sentido, y al respecto responde que sí es posible, si se entiende la felicidad como bienestar, satisfacción, de igual forma si consideramos, que las organizaciones están conformadas por personas, que estas tienen sentimientos y que la felicidad es un sentimiento, entonces la felicidad es posible en todo entorno donde las personas estén presentes incluyendo el sitio de trabajo.

Para ello, es necesario lograr que las entidades de trabajo asuman la responsabilidad de procurar el bienestar de sus trabajadores, en función de generar resultados altamente positivos. Sugiere la autora del artículo, que para que se deje de pensar que la felicidad en el trabajo es una ilusión, es necesario que las organizaciones den respuestas a los siguientes aspectos:

- ¿Estamos haciendo mediciones del clima, la satisfacción o el compromiso organizacional?
- De ser así: ¿estamos comunicando ampliamente los resultados y derivando de ellos planes de acción que incluyan la participación activa de los diversos sectores de la organización?
- ¿Estamos evaluando la efectividad de esos planes de acción?
- ¿Están los resultados de los estudios de clima, vinculados con los objetivos estratégicos de la empresa y con los planes de remuneración e incentivos?

Según Martin Seligman (2017), psicólogo con importantes aportes en el campo de la Psicología Positiva, lograr objetivos es un importante generador de felicidad para las personas, organizaciones y colectividades... Ese es un espacio de coincidencia. Creemos juntos las condiciones para alcanzar metas, y en ese proceso, seamos más felices.

Distintas investigaciones, sobre la felicidad en el trabajo demuestran que esta es la base de una organización optimizada, productiva y rentable, sentirse a gusto en el trabajo se obtiene como resultado un aumento en la productividad. Con la compleja situación que se vive en nuestro país en el campo

laboral, para considerarse feliz no es solo conseguirse un empleo, sino que además las personas se sientan motivadas e integradas para trabajar en equipo. En fin, conseguir el bienestar laboral es responsabilidad de todos los miembros de la organización, sea cual sea su nivel de participación.

2.3. Felicidad Organizacional

Considerando que la felicidad en el trabajo tiene que ver con la satisfacción, bienestar y emociones positivas de los trabajadores dentro de sus organizaciones. Es de suma importancia profundizar en este tema, teniendo en cuenta que es novedoso, además que podría ser una estrategia organizacional en las entidades de trabajo de nuestro país, atendiendo a las problemáticas que existen en cada una de ellas, en el entendido que las organizaciones tienen la necesidad de mantener a sus trabajadores felices, en función de su bienestar y el de la empresa o entidad de trabajo.

Teniendo claro de que se trata la felicidad en el trabajo, podría decirse entonces, que la felicidad organizacional es un modelo de estrategia que permite generar en las organizaciones ambientes que favorezcan el desarrollo de las fortalezas individuales y grupales, es decir, que en ese proceso es necesaria la participación de todos los miembros de la organización, cambios en la cultura organizacional, un liderazgo inspirador, excelentes relaciones interpersonales sólidas, entre otras.

Para ampliar y profundizar en el tema de la Felicidad Organizacional, consideramos abordarlo desde la perspectiva del Psicólogo Ignacio Fernández autor del libro cómo construir felicidad en el trabajo. Pues para el autor, es factible gestionar la felicidad en una organización, siempre y cuando haya consciencia y convicción de quiénes quieren moldear la vida de los trabajadores, logrando un equilibrio entre resultados y bienestar personal.

La Felicidad Organizacional Fernández I (2015) la define como:

La capacidad de una organización para

ofrecer y facilitar a sus trabajadores las condiciones y procesos de trabajo que permitan el despliegue de sus fortalezas individuales y grupales para conducir el desempeño hacia metas organizacionales sustentables y sostenibles, construyendo un activo intangible difícilmente imitable. (p. 109)

Este autor refiere, que la felicidad organizacional busca en la entidad de trabajo generar bienestar en sus trabajadores, además ofrece las herramientas para un trabajo en equipo que coadyuven al logro de los objetivos de la organización, porque el éxito de este modelo es responsabilidad tanto de los empleadores como de los trabajadores. También señala que: "La percepción de felicidad en el trabajo es el indicador principal de la felicidad organizacional, pues da cuenta del bienestar, salud y plenitud de los trabajadores." (Fernández, 2016).

Las organizaciones no solo se deben preocupar de la gestión de sus trabajadores, por cuanto la felicidad organizacional involucra otras aristas, las cuales este autor describe en su libro, están son:

- 1.- Condiciones de trabajo (ambiente, higiene, salud física y mental).
- 2.- Procesos operacionales (simplificación de procesos, fluidos y fáciles).
- 3.- Gestión de personas (bienestar, salud organizacional, y su balance con los buenos resultados).

Frente a esto, vemos que el modelo de felicidad organizacional como estrategia de gestión, funciona como un perfecto engranaje entre el ambiente de trabajo, los procesos y los trabajadores. Sin esa interrelación sería inviable la puesta en marcha y desarrollo de este modelo dentro de una organización. Las organizaciones que promueven este modelo son más proclives en reconocer los logros de sus trabajadores, celebrarlos frente a todo el equipo y reconocer el éxito personal, grupal y organizacional.

2.4. Beneficios que aporta la Felicidad Organizacional

La implementación exitosa de modelos de gestión de felicidad organizacional en las entidades de trabajo demuestra que sí es posible desarrollarla con resultados altamente satisfactorios. Siendo los resultados los que a continuación se describe:

- Mejora la salud, el bienestar y la seguridad del equipo de trabajo
- Reduce el absentismo laboral y las enfermedades
- Mejora la imagen de la organización y el sentimiento de pertenencia
- Aumenta la motivación y el compromiso del equipo de trabajo
- Atrae y retiene talento
- Consigue la integración de equipos de trabajo
- Aumenta la creatividad e innovación
- Capacidad de resiliencia

3. Estudios referenciales

Para dar respuesta a nuestras interrogantes generadas en la investigación, vamos a ubicarnos en experiencias, estudios y casos exitosos puestos en marcha en organizaciones de distintos países, para conocer y definir los problemas y a partir de ellos proponer la acciones que puedan solucionarlos en procura de la salud y el bienestar de los trabajadores y la organización, todo ello enmarcado en el tema de la felicidad organizacional.

Estos estudios relacionados con la felicidad organizacional han sido poco abordados en el plano laboral y sobre todo en nuestro país, en la actualidad se ha venido desarrollando el tema con aportes de la Psicología Positiva, pues esta ha ayudado a comprender las emociones positivas del ser humano, que en el ámbito laboral sería uno de los aspectos que no debe dejarse de lado en la cultura

organizacional de una empresa.

Tal como mencionamos anteriormente, existe poco material bibliográfico sobre el tema, sin embargo, algunos países, como: Colombia, Chile, Perú, Portugal y España, han realizado investigaciones sobre este tema y han aportado importantes resultados relacionadas con la felicidad organizacional.

A continuación se relacionan algunos de los hallazgos más significativos de dichos estudios.

3.1. Felicidad Organizacional En Chile

El Instituto del Bienestar y la escuela de negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, proyectaron su primer Índice de Felicidad Organizacional en Chile, en octubre de 2016, incluye algunos aspectos señalados por distintos investigadores sobre felicidad y bienestar. El objetivo principal de esta propuesta es que las organizaciones de Chile, cuenten con una herramienta factible que les permita diseñar estrategias organizacionales para mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, en función de mediciones de sus capacidades, de manera que se cree un ambiente de continuo conocimiento sobre las buenas prácticas con respecto a la calidad de vida y felicidad en el trabajo.

La intención de medir las capacidades, es que las organizaciones puedan trabajar en función de los aspectos que no le permitan desarrollarse plenamente y fortalecer aún más los aspectos positivos.

La investigación realizada en Chile sobre el índice de felicidad organizacional, fue liderada por Wenceslao Unanue, profesor asistente de la Escuela de Negocios de la Universidad Adolfo Ibáñez, el reunió en total 1.428 personas pertenecientes a diferentes sectores productivos en distintas regiones que fueron encuestados vía online y de forma voluntaria, posteriormente se dieron a conocer los resultados de este primer estudio científico en materia de felicidad organizacional a nivel país.

Este estudio dio a conocer las cifras

de felicidad de las personas dentro de las organizaciones, considerando que las más felices poseen 50% más de confianza generalizada, 21% más de ciudadanía organizacional, 54% más de involucramiento (engagement) y 13% más de productividad, además reveló que variables como el estrés, la rotación laboral y el ausentismo afectan negativamente a las utilidades de las empresas, mientras que la confianza, la ciudadanía organizacional, el involucramiento y la productividad inciden en ella positivamente. También, se demostró que no existe una medición en las organizaciones que les permita constatar la felicidad en el trabajo y que es necesario que estas se preocupen por el bienestar de sus trabajadores, de lograrse, estos serán más felices, saludables y aumentará su sentido de pertenencia.

Según la encuesta de Felicidad elaborada por Laborum, un portal de empleo especializado que integra oferta y demanda laboral existente en el mercado de Chile, con la intención de descubrir las tendencias más relevantes en temas de felicidad organizacional, reveló que los aspectos más importantes que influyen en la felicidad laboral son las relaciones interpersonales, las posibilidades de crecimiento y una buena remuneración.

La encuesta fue realizada en el marco del Congreso Internacional de Felicidad Organizacional, con la intención de descubrir las tendencias más relevantes en temas de felicidad organizacional, el objetivo principal fue dar a conocer estrategias y tips para lograr un bienestar en el ámbito laboral, dicha encuesta generó importantes datos, como que un 64% de los trabajadores chilenos se declara feliz en su trabajo actual y los aspectos más importantes que influyen en ello son, la posibilidad de un crecimiento continuo, (27%), las buenas relaciones interpersonales (24%), un buen salario (20%), se sienten responsable de la felicidad en su trabajo (87%), y un (53%) considera que su empresa está realizando acciones que ayudan a mejorar la felicidad en la organización.

En relación a estos resultados Unanue

W (2016) señaló que: “Vemos que hay un aumento del interés de las organizaciones por respaldar la felicidad de sus trabajadores, y que buscan instaurar políticas de cambio relativas al tema. El paso está en ir más allá de creer que la felicidad es sólo pasarlo bien, se relaciona con encontrarle sentido a la vida, y si logro desarrollar mis competencias y fortalezas, por ejemplo.” Por tanto, es preciso considerar estos resultados, y al mismo tiempo entender que son de suma importancia los aspectos que hay detrás de la felicidad organizacional, no solo para mejorar la calidad de vida de las personas, sino también para aportar a la construcción de organizaciones más eficientes, efectivas y sustentables.

3.2. Felicidad Organizacional en Colombia

En lo referente a Colombia, según estudios adelantados por el Departamento Nacional de Planeación (DNP) y algunas tesis universitarias, indican que Medellín es la ciudad más feliz del país, por otro lado en el marco del Congreso Internacional Latinoamericano de Felicidad Organizacional (Clafo), promocionado por Comfenalco, el coordinador general del Congreso Marqué Juan señaló: “que uno de los enfoques resaltantes en esta materia es la importancia del bienestar laboral y su incidencia en la productividad de las empresas, y en el desarrollo de la familia” igualmente destaco que el desarrollar bienestar laboral en una empresa es la mejor herramienta para ganarle a la competencia.

Según cifras recopiladas por Clafo, los empleados felices presentan hasta un 31% más de productividad y, en entornos laborales felices el compromiso aumenta un 73%. Estas mediciones se realizan considerando 4 aspectos, que son: el bienestar subjetivo y riesgo psicosocial, real propuesta de valor, relaciones intergeneracionales y liderazgo firme y cercano. El primero trata de los aspectos psicológicos propios del trabajador y a la presión a están sometidos, el segundo es que el trabajador tenga un salario adecuado, un lugar físico decente, en cuanto a las relaciones intergeneracionales se refiere a cómo se relacionan las personas que son de diferentes épocas y el último,

uno de los más importantes, pues quienes crean los mayores ambientes de tensión o de armonía son los jefes.

Otro estudio, en base a encuestas realizadas para Colombia de la multinacional de recursos humanos Adecco, reveló que el 93 % de los empresarios considera que estar feliz es un factor determinante para desarrollar mejor el trabajo y el 94 % reconoce que la adopción de tecnología también es fuente de productividad empresarial de allí que la unión de estos indicadores en empresas como Google sea referente productivo, con alto sentido de pertenencia de los empleados hacia la organización.

Compañías como el Banco de Bogotá, Davivienda, Frisby, Sodexo, Crepes & Waffles y En medio, comparten el esquema de felicidad y de co creación abiertos, fundamento de la productividad que podrían implementar las empresas antioqueñas, es un modelo que ya está aplicado y validado por otras organizaciones como Google. Hay mediciones que indican que si una empresa invierte en felicidad de sus empleados, aumenta un 30 % los niveles de creatividad e innovación. Las empresas exitosas son las que tienen los mejores jefes y líderes, que son felices y que gestionan la felicidad del otro. Con la felicidad, se logran excelentes relaciones interpersonales, bajan los niveles de deserción laboral, la rentabilidad se convierte en óptima, las empresas se vuelven más competitivas y las evaluaciones de clima organizacional resultan insuperables.

Gracias a la importancia que las organizaciones de Colombia le están dando a la felicidad, algunas empresas están empezando a desarrollar programas que apuntan a la construcción de la felicidad en el trabajo. Muchos colombianos están convencidos de que las relaciones son el cimiento para construir felicidad en las organizaciones, a través de actividades innovadoras y divertidas que permitan fortalecer la inteligencia emocional, formar auténticos líderes, generar equipos de alto desempeño y desarrollar en cada colaborador una mentalidad y actitud ganadora.

3.3. Felicidad Organizacional en España

El bienestar corporativo y la felicidad organizacional se están introduciendo cada vez más en las empresas en España, los encargados de los departamentos de recursos humanos consideran de suma importancia tener un ambiente laboral donde el bienestar de los empleados sea un factor fundamental en el desarrollo laboral.

En esa perspectiva la empresa consultora ISAVIA, especializada en coaching, el desarrollo y formación de personas y empresas, celebró este su I Encuentro de Felicidad Organizacional en el Club Financiero Génova en Madrid, en este encuentro se concluyó que la Felicidad Organizacional no es una moda, que es una tendencia que ha llegado para quedarse y una ciencia que se puede analizar, medir y estudiar para poder crear el mejor estado para cada situación particular, además se destacó que crear espacios donde las personas puedan sentirse plenas favorece la productividad, reduce el absentismo laboral y genera un ambiente donde la creatividad crece.

3.4. Felicidad Organizacional en Perú

Perú ocupa el quinto lugar en ranking que mide la felicidad en el trabajo, los peruanos consideran que la felicidad es algo fundamental en todos los niveles de la vida, incluido el laboral, en el trabajo es importante tanto para los trabajadores como para la organización.

En función de ello, Trabajando.com, PeopleFirst y Reputación e Innovación elaboraron el Índice de Felicidad Organizacional (IFO), estudio a nivel Iberoamericano para conocer qué tan felices son los trabajadores en la región. El sondeo abarcó un total de 900 personas, quienes respondieron a afirmaciones como si sus jefes promueven el equilibrio entre la vida personal y laboral, tener amigos en el trabajo o el nivel de confianza que tienen en su organización, al respecto resultó que, solo el 35% de los peruanos se sienten contentos con su trabajo y el 21.8% de peruanos están de acuerdo con que su jefe promueve su vida

personal y laboral, respecto a la amistad en el trabajo, el 43.3% dijo tener buenos amigos en su centro de trabajo.

La compañía de consultoría de desarrollo organizacional *TheEdgeGroup*, en Perú, ha venido desarrollando la metodología de la felicidad, adaptada para las empresas, empleando el tema de innovación en los empleados bajo dos características: adaptación a los cambios y consecuencia para lograr un entorno laboral grato.

Desde las premisas, de cómo mejorar el nivel económico de su población y determinar las características más resaltantes de las personas con éxito, *TheEdgeGroup* trabaja con organizaciones en Perú como KPMG y Telefónica, las cuales han decidido implementar en sus departamentos de recursos humanos la cultura de la felicidad; cuya función cambió no solo a mediar entre los empleados y la empresa para que las condiciones de los mismos sean lo más amenas posibles, sino también para hacer más participativas y comprometidas a las personas con sus deberes.

Agudelo J, director general de *TheEdgeGroup* señaló que: "Cuando las empresas se preocupan por la felicidad y el compromiso de sus trabajadores, la productividad de estas incrementa, en promedio, un 31%. Además, con esto también mejora la salud de los trabajadores en un 21%".

También empresa con Liderman, encargada de seguridad privada y Bumeran.com, portal especializado en búsqueda y publicación de empleos líder en Latinoamérica, enseñaron a sus trabajadores que ellos eran más valiosos que las cosas o personas que resguardaban y a sentirse más valorados y felices con su labor, y ver que su trabajo no era cualquier trabajo, sino un lugar y espacio digno, también coinciden que esta filosofía es importante en el reclutamiento y retención de los mejores talentos, indispensables para impulsar el éxito de una empresa.

Como sustento de esta propuesta Kamt F, líder de Bumeran.com, señala que: "Un colaborador feliz no sólo es más productivo,

sino que se compromete más con su organización y habla bien de esta, aportando a su buena reputación y a la atracción de los mejores talentos. Es en este afán de aportar a la difusión de la importancia que tiene el desarrollo de esta filosofía en las empresas, desde la búsqueda de un nuevo trabajo a través de nuestro portal hasta la llegada del nuevo colaborador a la empresa"

3.5. Felicidad Organizacional en Portugal

La felicidad organizacional se concibe como un concepto complejo que debe ser abordado como estratégico en la gestión de las organizaciones. Personas más felices trabajan con más eficiencia, empeño y dedicación y tienden a trabajar en equipo, para un ambiente más saludable y consecuentemente una mayor productividad de la organización.

En el proyecto de investigación Happiness Works, lanzado por la Horton International Portugal, donde colaboró Dianova Portugal, cuyo objetivo definido para ese proyecto fue, percibir lo que hace a las personas felices en el trabajo y cómo es que alcanzan esa felicidad, en ese sentido Dianova participó, respondiendo a un cuestionario, cuyo objetivo era conocer en qué medida los colaboradores son felices en la organización y en su función, con 85 preguntas, de las cuales 46 estaban relacionadas con la organización, 32 con la función y 7 con la caracterización de la persona. Al respecto, se constató que los profesionales de Dianova son "casi" felices con un índice global de felicidad laboral de 3,8. Comparativamente al sector social y a otros sectores analizados, Dianova Portugal, se posicionó por encima de los mismos.

Estos resultados demuestran la significativa importancia de la inversión en el capital humano hecha en Dianova, para incrementar la implicación y el compromiso de los/as colaboradores/as en la consecución de la misión organizacional y de los objetivos a alcanzar, ya sea en las unidades operacionales o en términos globales corporativos.

4. Modelo de felicidad organizacional para impulsar la salud y el bienestar en los trabajadores

Esta propuesta de modelo de felicidad Organizacional tiene como objetivo primordial ofrecer y suministrar a los trabajadores las herramientas que promuevan el desarrollo de sus fortalezas a nivel individual como grupal, direccionando el desempeño hacia metas organizacionales sostenibles y sustentables, edificando un activo intangible que genere una ventaja competitiva en el contexto y sea difícilmente imitable, objetivo basado en el concepto desarrollado por (Fernández I, 2015).

Modelo que brindara los elementos necesarios para desarrollar estrategias que nos permitan evidenciar las necesidades reales de las personas y así establecer políticas que puedan llegar hacer realmente satisfactorias para los trabajadores. Es decir, que con esta propuesta vamos a generar un marco de actuación enfocado al contexto laboral venezolano, con el fin de aumentar la productividad y el bienestar laboral dentro de la organización, teniendo en cuenta la teoría y algunos modelos utilizados en otros países, los cuales han generado un impacto positivo.

Ahora bien, para poder incorporar este modelo en las organizaciones se deben tomar en cuenta procesos fundamentales como: las condiciones laborales, los procesos operacionales y la gestión del talento humano, los cuales se desarrollaran de la siguiente manera:

En el proceso de ejecución y partiendo de la revisión documental sobre el tema, se deben considerar entonces el fortalecimiento de relaciones confiables, generación de sentido de pertenencia, positividad por parte de la organización y su alta gerencia, en donde debe existir una conexión, convicción y una confiabilidad en la utilidad del modelo de felicidad organizacional. Si no se está convencido que este modelo es un herramienta fundamental para el bienestar de las personas en el contexto laboral no es posible implementar dicho modelo.

A continuación se exponen los pasos que se proponen abordar para la implementación del modelo organizacional:

1.- Presentar a los empleadores la implementación de la felicidad organizacional.

Con la presentación del modelo a los empleadores se logrará iniciar una estrategia de interés y apoyo positivo, incorporando nuevas prácticas en el plan operativo estratégico. Es un paso que requiere la sensibilización donde se inicie una campaña que logre concienciar a todos los miembros de la organización, en este caso principalmente a los empleadores, sobre los cambios que se deben generar en la organización, en función de los beneficios que aportaría la inclusión del modelo, esto es previo a la implementación del modelo.

2.- Implementación del modelo

Para la implementación, se propone un plan de capacitación y formación de líderes, con el fin consolidar el equipo de trabajo, de igual manera crear un cronograma de reuniones y actividades de integración y comunicación continua, donde se presenten los nuevos beneficios como:

- Incentivos por desarrollo de competencias.
- Planes justos de remuneración.
- Bonificaciones por resultados.
- Participación del grupo familiar en los planes de recreación y esparcimientos de la organización.

3.- Internalización

En esta etapa, todos los miembros de la organización, deben profundizar el valor que tiene el modelo felicidad organizacional y relacionarlo con el beneficio y la utilidad que representa tanto para ellos, como para la organización.

Para ello, es preciso consolidar el concepto de liderazgo dentro de la organización y como emplearlo en el desarrollo del modelo, establecer indicadores de felicidad, elaborar

campañas que promuevan las relaciones interpersonales y el desarrollo de las fortalezas, promover la creación de comité de felicidad organizacional

4.- Gestión

Se basa en la consolidación de los logros obtenidos, a través de la formación continua y reconocimiento de los líderes, creación de una gerencia que se encargue de la gestión de la felicidad en la organización y del fortalecimiento de liderazgos que promuevan los procesos de comunicación más cercanos.

5.- Consolidación del Modelo de Felicidad Organizacional

El área encargada de la gestión del talento humano, los comité de felicidad organizacional y la gerencia de la gestión de la felicidad partiendo de la psicología positiva debe propender por la transformación de potenciales líderes a partir del desarrollo del ser, generando un ambiente más armonioso, productivo y sustentable, para debe existir una retroalimentación contante en la formación de líderes, creación de planes que contemplen las buenas prácticas de cómo ser feliz en la organización, evaluación y mediciones de los índices de felicidad organizacional.

5. REFLEXIONES FINALES Y RECOMENDACIONES

En el contexto global, numerosas empresas, compañías y organizaciones han venido poniendo en práctica distintas estrategias, para aumentar la productividad y mejorar los ambientes de trabajo, haciendo frente a los problemas que enfrenta el sector laboral, especialmente en nuestro país. Ante este panorama, hemos podido observar que no han sido suficientes los esfuerzos que se realizan para abordar la problemática.

A través de esta investigación, se pone de manifiesto que existe nuevas alternativas que no solo toma en cuenta al trabajador para aumentar la producción, sino que reconoce a las personas como elemento primordial del desarrollo de la organización, además de incorporar temas novedosos e innovadores que podrían generar grandes beneficios a dichas organizaciones.

Analizar y comprender el tema de la felicidad organizacional como un modelo de gestión exitosa dentro de las organizaciones es de suma importancia, ya que es una herramienta transformadora y de tendencia global, la cual debemos tener en cuenta, ya que los resultados que han experimentado otros países han sido exitosos, pues a medida que incorporan este nuevo enfoque, las personas son más felices, funcionan mejor en las organizaciones en términos de tener mejor salud mental, menos nivel de estrés, son más creativos y se sienten más motivados.

Consideramos, que propiciar el modelo de felicidad organizacional en el contexto laboral venezolano:

- Aumentaría la salud y el bienestar laboral dentro de las organizaciones.
- Daría respuesta a las exigencias que establecen las normas que rigen la materia sobre seguridad y salud en el trabajo, motivado a su vinculación con las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Permitiría generar estrategias más eficaces para la administración del talento humano dentro de la organización.
- Propiciaría la retención de personal, la motivación y el sentido de pertenencia.

Los estudios realizados por distintas organizaciones en varios países, dan cuenta de que temas como la felicidad y la felicidad organizacional incorporada en el mundo laboral, han sido de gran ayuda para afrontar de manera asertiva las diferentes situaciones que se presentan hoy en día en entornos tan complejos y competitivos como el que vivimos.

Frente a esta posibilidad, a partir de la propuesta presentada se concluye que en relación a lo planteado, sobre el contenido y desarrollo del modelo, que contempla concienciar a todos los miembros de la organización sobre los cambios que se deben generar en la organización, dar a conocer los beneficios que aportaría la inclusión del modelo, la creación de planes de capacitación y formación de líderes, la elaboración de campañas que promuevan las relaciones interpersonales y el desarrollo de las fortalezas, la creación de comité de felicidad organizacional y creación de planes que contemplen las buenas prácticas de cómo ser feliz, permitirá el desarrollo de comportamientos positivos para el logro de los objetivos planteados.

En este sentido, se recomienda que desde el área encargada de la gestión del talento humano, y partiendo de los comportamientos positivos generados a partir de la propuesta se debe:

- Iniciar los procesos de transformación de los potenciales líderes que ayuden a implementar el modelo, para generar un ambiente más armonioso, productivo y sustentable y así poder al confrontar los resultados negativos que se presenten en las distintas organizaciones.
- Presentar a las junta directivas de las distintas organizaciones el modelo de felicidad organizacional y su aplicación.
- Demostrar que con la medida se estaría generando un agregado dentro de la organización que promueva la retención y atracción del talento humano, desarrollo de relaciones confiables e implementación institucional del concepto de felicidad, para que posterior a su implementación y consolidación del modelo pueda ser guía para otras organizaciones.

6. REFERENCIAS

ALAYON VILLAREAL, Ingrid. Felicidad y Logros Empresariales. Disponible en <http://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/10654/13664/2/FELICIDAD%20>, Consultado el 05.09.18

ARANDA LEYTON, Edgar. (s.f.). (2016) La gerencia de la felicidad: Nuevo modelo para la gestión de organizaciones. Trabajo de grado. Bogota-Colombia.

CHAVEZ HERNANDEZ, Noe. (s.f.). La felicidad y el happy manager. Una estrategia para impulsar el bienestar y desarrollo de una organización. Disponible en <http://www.degerencia.com/articulo/la-felicidad-y-el-happy-manager-unaestrategia/>, Consultado el 05.09.18

Constitucion Nacional de la Republica Bolivariana de Venezuela. (19 de febrero de 2009). Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela N° 5.908.

Consultoria, C. N. (15 de Agosto de 2015). Barometro global de la felicidad y la esperanza en la economia. Obtenido de http://www.centronacionaldeconsultoria.com/articulos/Barometro_felicidad_2014.pdf, Consultado el 05.09.18

DUTSCHKE, G. (2013). Factores condicionantes de la felicidad organizacional. Estudio exploratorio de la realidad de Portugal. Revista de Estudios Empresariales, 21-43.

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2014). Clase 2. El modelo de felicidad aplicado al trabajo. Obtenido de Curso: Felicidad organizacional.: <http://www.latercera.com/noticia/clase-2-el-modelo-de-felicidad-aplicado-al-trabajo-curso-felicidad-organizacional/>, Consultado el 07.09.18

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2015). Felicidad Organizacional, ¿Como construir la felicidad en el trabajo? Santiago: Grupo Zeta.

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2016). ¿Que es la felicidad organizacional? Disponible en <http://clafo.com/landingart.php?id=33>, Consultado el 07.09.18

FERNÁNDEZ, Ignacio. (2016). Felicidad organizacional y gestion de personas. Disponible en <http://ignaciofernandez.blogspot.com.co/2015/05/felicidadorganizacional-y-gestion-de.html>, Consultado el 05.09.18

FERNÁNDEZ, R. (2009). Construyendo nuestra felicidad para ayudar a construirla. Revista Interuniversitaria de formacion del profesorado, 231-269.

DE GIORGIS, Francisca. (2012). Construye tu felicidad. Revista Vida Sana.

Disponible en <http://drsonja.net/wp-content/uploads/2012/10/Vanidades-Chile-magazine-ARTICLE.pdf>, Consultado el 07.09.18

Ley Organica de Prevencion, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. (2005). Gaceta Oficial de la Republica de Venezuela N° (Extraordinario).

ROJAS, M. (2014). El estudio científico de la Felicidad. Mexico: Breviarios.

SELIGMAN, M. (2017). La autentica felicidad. Barcelona.

La prevención en Venezuela como factor fundamental de seguridad y salud laboral

Arámbulo Márquez, Nicolás E.

Abogado egresado de la Universidad de los Andes, Venezuela. Profesor contratado con categoría de Instructor de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de los Andes, Venezuela, adscrito a la cátedra de Legislación Organizacional, impartiendo asignaturas como Legislación Laboral y de Función Pública, Introducción a la Legislación Organizacional y Fundamentos de Derecho.

E-mail: arambulonicolas@gmail.com

Recibido: 19-01-2019

Revisado: 18-02-2019

Aceptado: 26-04-2019

La prevención en Venezuela como factor fundamental de seguridad y salud laboral

RESUMEN

La prevención es un factor fundamental en materia de seguridad y salud en el trabajo, en la búsqueda de la máxima protección de la integridad física y mental de los trabajadores. No es suficiente tener un sistema eficiente dando respuesta a los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales desde el punto de vista prestacional y asistencial. Evitar que ocurran los accidentes o enfermedades, no sólo protege a trabajadores y sus familias de los costos humanos que aquellos traen consigo sino que además le ahorra al Estado y al empresariado inmensos costos económicos que pueden redirigirse a otros ámbitos para el desarrollo económico y social, e incluso para la inversión en el propio talento humano. Con el presente trabajo se persigue destacar esa importancia de la prevención haciendo un examen de la normativa nacional e internacional referente a este aspecto, de las políticas que se están implementando y las que deberían implementarse tanto desde el punto de vista de los mecanismos de prevención que ordenan conductas u obligaciones de hacer y de no hacer, como de los aspectos organizacionales y las bases de dichas políticas en el contexto venezolano.

Palabras clave: calidad de vida, complejidad, seguridad social, organizaciones, derecho laboral

Prevention in Venezuela as a fundamental security factor and occupational health

ABSTRACT

Prevention is a fundamental factor in terms of safety and health at work, in the search for the maximum protection of the physical and mental integrity of workers. It is not enough to have an efficient system responding to work accidents and occupational diseases from the point of view of benefits and assistance. Avoid preventing accidents or illnesses, not only protect workers and their families from the human costs that they bring with them, but also save the State and the business community enormous economic costs that can be redirected to other scopes for economic and social development. , and even for investment in human talent itself. With the present work, the aim is to highlight the importance of prevention by examining the national and international regulations regarding this aspect, the policies that are being implemented and those that cannot be implemented both from the point of view of prevention mechanisms. that order behaviors or obligations to do and not to do, as well as the organizational aspects and the bases of said policies in the Venezuelan context.

Key words: *squality of life, complexity, social security, organizations, labor law*

1. INTRODUCCIÓN

Aun cuando en términos generales, ha habido en el mundo importantes avances a lo largo de la historia en cuanto al mejoramiento de las condiciones en que laboran los trabajadores, la realidad indica que queda mucho por avanzar. Los trabajadores no solamente pasan largas jornadas en los centros de trabajo que se extienden a más de un tercio de cada día, sino que lo hacen corriendo graves riesgos para su integridad personal, física y mental. Según la OIT cada año mueren 2.3 millones de personas por accidentes o enfermedades ocupacionales, ocurren más de 317 millones de accidentes de trabajo y todo esto impacta en un 3.94 % del Producto Interno Bruto mundial cada año.

El impacto económico para las familias de los trabajadores afectados, para los empresarios y para los Estados por la necesaria asunción de los costos de atención médica y demás prestaciones que implican la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional, dejan cuenta de la imperiosa necesidad de dirigir con mucho más ímpetu y enfoque el tema de la prevención, como la vía para evitar los impactos descritos.

La Organización Internacional del Trabajo viene insistiendo en la necesidad de fortalecer la prevención como estrategia para disminuir la accidentabilidad que genera millones de muertes y enfermedades, los graves costos humanos que arrastra tal realidad y los inmensos costos económicos que se generan.

Como una respuesta a la situación planteada, la Conferencia Internacional del Trabajo realizada en Junio de 2003 diseñó una estrategia global para la seguridad y la salud en el trabajo, a los efectos de que el aspecto de la prevención ocupe un lugar más destacado en los programas políticos internacionales y nacionales.

La estrategia se basa en la necesidad de promover una "cultura de prevención en materia de seguridad y salud" más amplia a escala mundial, así como en la

necesidad de gestionar de modo eficaz los riesgos relacionados con el trabajo. En las conclusiones del Informe de la Conferencia se hace especial referencia a la "necesidad de crear una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud". El 28 de Abril de 2005, en el marco de la celebración del Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo, en Ginebra, Suiza, la OIT produce el Informe acostumbrado que se tituló: "La prevención: Una estrategia global." En dicho informe la OIT reafirma su convicción que los accidentes y las enfermedades profesionales pueden y deben ser prevenidos y que para lograr la prevención es preciso adoptar medidas en el ámbito internacional y nacional, siendo además indispensable que se apliquen no solo políticas públicas sino que también se adopten medidas por parte del sector empresarial.

Las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo así como las recomendaciones realizadas por ésta organización, prevén, además de la ejecución y cumplimiento de los Convenios Internacionales contentivos de lineamientos para la prevención, líneas para las políticas de creación de cultura de prevención.

Esto último es fundamental para evitar la ocurrencia de accidentes y enfermedades en el trabajo y por ende disminuir los costos económicos a que ellas conllevan. La Ley de Prevención Condiciones y Medio Ambiente en el trabajo recoge parte importante del contenido de los convenios internacionales de la OIT y establece mecanismos muy importantes en materia de prevención los cuales analizaremos a lo largo de este trabajo y que implican esfuerzos colectivos que van en la dirección correcta.

Es necesario pues, un esfuerzo mancomunado entre empleadores, gobiernos y trabajadores a los efectos de crear, poner en práctica, fortalecer y sostener una cultura de prevención, para lo cual el marco de la OIT y su conformación tripartita es escenario propicio, como también lo puede ser el necesario clima de diálogo social que debe existir en lo interno de los países que pretenden avanzar hacia

mejores condiciones de trabajo y sobre todo resultados en materia de seguridad y salud laboral.

Sobre la base de las consideraciones anteriores, en el presente trabajo, se aspira realizar un aporte en el análisis del tema de la seguridad y salud laboral desde una perspectiva de la prevención revisando las normas y su implementación, los aspectos de tipo organizacional y hacer algunas propuestas en los que en el modesto criterio del autor se pueden obtener resultados importantes en la disminución de la accidentabilidad y morbilidad en el proceso social del trabajo y por ende en el resguardo de la integridad física y psíquica de los trabajadores en Venezuela.

2. Aspectos generales

En Venezuela, se observan importantes fallas en lo que se refiere a prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual evidentemente está incidiendo en la accidentabilidad y la morbilidad relacionada con las enfermedades ocupacionales. Están presentes diversos factores que obstaculizan la posibilidad de prevenir en el ámbito del trabajo, la actual situación económica del país con indicadores negativos en cuanto a inflación, disminución de las importaciones, déficit fiscal, dificultades en infraestructura y servicios, hace muy difícil poder proporcionar a los trabajadores implementos de seguridad y cumplir con algunas acciones que de acuerdo a las normas internacionales y normas legales y técnicas nacionales deben aplicarse para considerar que se existen medidas concretas para prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo.

Tener un sistema prestacional y de seguridad social que, según la Constitución nacional y la Ley debe garantizar una respuesta al trabajador y su familia en caso de ocurrencia de accidente o enfermedad, no es suficiente, sobre todo porque los costos son elevadísimos y porque actuar después de la ocurrencia del hecho puede aliviar el daño y el costo que asumen los trabajadores y sus familias, pero impacta gravemente la calidad de vida de éstos y también las finanzas del Estado y de los empleadores.

En el país no existen estadísticas actualizadas, en el portal web del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laboral INPSASEL tiene publicadas estadísticas hasta el año 2015 (46.787 accidentes laborales), lo cual dificulta hacer seguimiento a la problemática, profundizar en el diseño de políticas y medidas con el fin de avanzar en la materia. Existe un órgano de alto nivel de la administración pública nacional como lo es el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo creado por la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Art. 36), que es una instancia de asesoría del órgano rector en la materia y que no está cumpliendo con las finalidades de su creación.

No existen políticas de comunicación, campañas publicitarias u otras técnicas de difusión de la información en materia de seguridad y salud en el trabajo, lo cual, tomando en cuenta que se hace uso de los medios de comunicación y de la Ley de Responsabilidad Social en Radio y Televisión para realizar cadenas nacionales con el objeto de difundir informaciones de otra índole de interés para el Estado, pero no se observa en ningún caso que se difunda información sobre seguridad y salud en el trabajo. En lo que se refiere al sector empleador, tanto público como privado, en general existe deficiencias en el cumplimiento de las normas de prevención y hay mucha desinformación sobre las normas técnicas al respecto.

Al concluir el presente trabajo, se aspira, haber realizado un análisis sobre la importancia de la prevención haciendo un examen de la normativa nacional e internacional referente a este aspecto, de las políticas que se están implementando y las que deberían implementarse tanto desde el punto de vista de los mecanismos de prevención que ordenan conductas u obligaciones de hacer y de no hacer, como de los aspectos organizacionales y las bases de dichas políticas en el contexto venezolano.

Es imperativo que el estado, en su faceta de regulador de las relaciones laborales, de implementador de políticas públicas

y también de empleador, adquiera la conciencia y el compromiso de fortalecer la prevención como un factor primordial para mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral, fomentando y promoviendo una cultura de prevención en concordancia con las normas internacionales, las normas de derecho interno que rigen la materia y las recomendaciones para la adopción de políticas y estrategias nacionales que viene Produciendo la OIT.

En el mismo orden de ideas, los empleadores del sector privado, deben insertarse en una estrategia nacional de seguridad y salud en el trabajo que permita la acción conjunta junto con el Estado y por supuesto con los trabajadores organizados a los efectos de crear las condiciones para la ejecución de acciones colectivas dentro de las estrategias enmarcadas en las normas y recomendaciones internacionales.

En tal sentido existen diversos documentos y acciones de la Organización Internacional del Trabajo, cuyo origen está la concepción del trabajo decente y la necesidad de avanzar con la mayor rapidez posible en la aplicación del trabajo decente como concepto impulsor del mejoramiento de las condiciones de los trabajadores, lo cual está recogido en la agenda ONU 2030 contentiva de los objetivos de desarrollo sostenible entre los cuales se encuentra el trabajo decente (objetivo N° 8) con sus cuatro elementos esenciales: Empleo productivo, Respeto a los Derechos Humanos en el trabajo, Protección Social y Diálogo Social.

Existen las normas jurídicas, con especial referencia a las normas del Convenio N° 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, su Protocolo de 2002 y el Convenio N° 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo; existen las estrategias diseñadas por la OIT difundidas en documentos emitidos en las diversas conferencias anuales y en documentos destinados a facilitar la implementación de las políticas y la aplicación de las normas; queda mucho por avanzar en la aplicación del andamiaje jurídico y en el diseño de políticas nacionales que puede lograrse con voluntad política de

los estados y la decisión firme de los sectores empleadores y trabajadores organizados.

La intención del autor es contribuir al necesario avance en la implementación de esa política nacional y por ende en el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo en Venezuela.

3. Sobre el concepto de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo

La palabra “Prevenir” proviene del idioma latín como Praevenire. Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, la palabra prevenir significa: Precaver, evitar, estorbar o impedir algo. Es un término muy preciso e inequívoco que implica la acción de impedir que algo suceda. El vocablo encaja perfectamente con la búsqueda de aminorar los efectos tan negativos que tiene la ocurrencia de un accidente de trabajo o de una enfermedad ocupacional, porque según la tendencia de los organismos internacionales y de las organizaciones que agrupan a empleadores y a trabajadores específicamente la OIT en su carácter tripartito, el foco de la lucha por el mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud laboral debe colocarse en evitar que ocurran hechos que necesariamente deban tener respuestas asistenciales y prestacionales, no siendo menos importantes éstas últimas soluciones, pero si siendo mucho más costosas desde el punto de vista humano y económico.

Prevenir implica prever, instruir las primeras diligencias (Piña, 1970). Es gestionar, planificar para anticiparse a los peligros, evaluar los riesgos y tomar las medidas necesarias antes de la ocurrencia de un accidente o se contraiga una enfermedad ocupacional. Para esto es indispensable la colaboración de todas las partes involucradas en el proceso de trabajo, a saber: el empleador, el cual tiene la responsabilidad de proporcionar condiciones de trabajo seguras y saludables, las instancias gerenciales y de dirección de la entidad de trabajo, los supervisores, los propios trabajadores por su propio lado y a través de los órganos que tienen competencias y atribuciones en la materia de seguridad y salud como los

comités de seguridad y salud en el trabajo, las organizaciones sindicales y por supuesto el Estado a través de sus instituciones competentes en la materia.

Estos actores deben colaborar entre sí y tener un objetivo común que es mejorar las condiciones de seguridad y salud laboral para lo que se deben implementar los mecanismos a que hubiere lugar para que exista un activo y productivo diálogo social.

Tomando en cuenta que con la prevención, como se ha repetido reiteradamente, se busca evitar que ocurra un accidente o se contraiga una enfermedad ocupacional, es importante determinar qué es lo que se debe evitar para disminuir la posibilidad de que ocurra el hecho dañoso para el trabajador. Sin duda alguna se trata del riesgo. En efecto, tomando en cuenta que el proceso de trabajo normalmente implica un proceso peligroso (el proceso peligroso está inmerso en el proceso de trabajo), desde luego, variando el grado de peligro de acuerdo al ramo de actividad económica en el que este inserto dicho proceso de trabajo, y el incremento de situaciones de peligro que pueden existir por malas condiciones de trabajo, la prevención no sólo debe perseguir la disminución de procesos peligrosos o situaciones que generen peligro, sino que además debe poner énfasis en la detección y eliminación de posibles riesgos.

Estos últimos son los que representan la posibilidad cierta de ocurrencia de un accidente o la contracción de una enfermedad ocupacional. Los peligros pueden clasificarse como peligros de seguridad, peligros higiénicos y peligros disergonómicos. Los primeros pudieran ejemplificarse con una falta de señalización en el centro de trabajo advirtiendo un peligro específico.

La segunda categoría de las mencionadas puede conseguir una muestra en el contacto inadecuado con sustancias químicas perniciosas para la piel, o el aseo deficiente de salas sanitarias; y la última categoría de las mencionadas puede tener un buen ejemplo en el levantamiento inadecuado de peso en un almacén o diseño inadecuado del

puesto de trabajo en una oficina). Referirse a riesgo implica la posibilidad de ocurrencia de un hecho dañoso para la seguridad y salud del trabajador; es un hecho concreto que se deriva del proceso peligroso.

En el marco de las observaciones anteriores, se puede concluir que lo que las estrategias y políticas en materia de seguridad y salud en el trabajo deben apuntar a disminuir a su mínima expresión los procesos peligrosos y determinar y eliminar los riesgos.

4. Normativa en materia de prevención en seguridad y salud en el trabajo

La normativa dirigida a la prevención en seguridad y salud en el trabajo, se ha venido desarrollando paulatinamente a través de la OIT con los convenios internacionales, sus informes y recomendaciones y desde luego las normas de derecho interno que cada Estado crea para adaptarse a las exigencias internacionales y al cumplimiento de las condiciones necesarias en materia de seguridad y salud laboral.

4.1. Normas internacionales

La OIT pretende lograr sus objetivos de mejoramiento de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo a través de la aplicación de los Convenios N° 155 de 1981 sobre seguridad y salud de los trabajadores, su Protocolo de 2002 y el N° 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo y en tal sentido en el año 2013 creo la Guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Este instrumento persigue facilitar la aplicación de los convenios a los que se refiere a fin de estructurar estrategias nacionales en pro de la prevención en seguridad y salud en el trabajo. Al destacar la importancia de los mencionados convenios dice lo siguiente:

El Convenio núm. 155 detalla los principios básicos y la metodología que se requieren para lograr mejoras en la gestión de la

SST. El Protocolo de 2002 complementa y refuerza el requisito de recabar información pertinente a fin de evaluar los progresos realizados. El Convenio núm. 187 refuerza el requisito de promover un medio ambiente de trabajo seguro y saludable. Asimismo, especifica la naturaleza cíclica del proceso político nacional y la manera en que esas políticas, a través de programas nacionales, contribuyen a establecer y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud.

El citado convenio 155 tiene gran importancia en lo que se refiere a la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo (que debe tener énfasis en la prevención) en ese sentido en su artículo 4.1 dispone:

Todo miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.

Del análisis de la citada disposición, se observa que los estados miembros deben crear e implementar una política pública en el ámbito nacional sino que además esta debe ser revisada periódicamente empleando los mecanismos de diálogo social que corresponde. Asimismo el artículo 7 del mencionado convenio añade que este reexamen deberá realizarse “ (...) a fin de identificar los problemas principales, elaborar medios eficaces de resolverlos, definir el orden de prelación de las medidas que haya que tomar (...)”

El énfasis en la prevención que debe tener la política nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo se deriva de la disposición expresa del artículo 4.2 del Convenio N°. 155 cuando señala:

Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean consecuencia del trabajo, guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan

durante el trabajo, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Según la OIT (2013) esta disposición reconoce que los riesgos son inherentes al medio ambiente de trabajo. Por consiguiente, el objetivo de la prevención se articula como la obligación de reducir al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de estos riesgos.

El artículo 13 del mencionado Convenio N° 155 pretende que se amparen a todo trabajador que juzgue necesario interrumpir un proceso de trabajo por tener motivos razonables, de pensar que esta entraña un peligro inminente y grave para su vida o integridad física. Esto representa un aspecto importante en cuanto a prevención que fue acogido por la legislación venezolana.

Los empleadores también deben proporcionar, de manera gratuita a los trabajadores, ropa, implementos y equipos de protección apropiados para su seguridad. Este aspecto de prevención deviene de lo establecido en los artículos del 16 al 18 del Convenio en cuestión.

En resumen, el Convenio N° 155 y su Protocolo del año 2002 regulan exhaustivamente aspectos sustantivos de una política nacional en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como las medidas que se tienen que adoptar tanto en el ámbito nacional como en el de las empresas.

Con el objeto de promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud en el Trabajo, la OIT emite el Convenio N° 187 y la Recomendación N° 197 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo en el año 2006, que complementa a los dos anteriores instrumentos y destaca, además de la política nacional, la importancia de evaluar los riesgos o peligros en el trabajo y de combatirlos en su origen, así como de desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud en el Trabajo.

4.2. Normas nacionales o de derecho interno

En cuanto al derecho interno en Venezuela, la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el único aparte de su artículo 87 establece: “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores o trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

Como puede observarse de la norma citada, existe la obligación constitucional de todo patrono de garantizar condiciones de seguridad, y obviamente uno de los medios más efectivos para crear esas condiciones, es la prevención. Esta interpretación se refuerza cuando obliga al Estado a adoptar medidas (diseño e implementación de estrategias y políticas públicas) y crear instituciones (a través de la potestad organizativa y de las competencias legislativas), para controlar y promover dichas condiciones.

La Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente en el Trabajo, cuando delimita su objeto establece como uno de sus objetivos la prevención. El artículo 1 dice:

Artículo 1. El objeto de la presente Ley es:

1. Establecer las instituciones, normas y lineamientos de las políticas, y los órganos y entes que permitan garantizar a los trabajadores y trabajadoras, condiciones de seguridad, salud y bienestar en un ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio pleno de sus facultades físicas y mentales, mediante la promoción del trabajo seguro y saludable, la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, la reparación integral del daño sufrido y la promoción e incentivo al desarrollo de programas para la recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social. (Resaltado del autor).

El artículo 10 ejusdem, faculta al ministerio con competencia en materia de seguridad y salud en el trabajo para formular y evaluar la

política nacional destinada al control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, la promoción del trabajo seguro y saludable y “...la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales (...).”

Acogiendo las disposiciones internacionales sobre seguridad y salud en el trabajo, y en especial el Convenio N° 155, el artículo 11 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo habla sobre la política nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo, en su numeral 3 dice textualmente que tal política incluirá entre otros aspectos “La formación, educación y comunicación en relación con la promoción de la seguridad y salud en el trabajo, y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales.” (Resaltado del autor).

En el artículo 36 de la LOPCYMAT, se crea el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo que una instancia asesora del órgano rector en las materias de promoción de la seguridad y salud en el trabajo, en la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, el control de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Su rol pudiera ser fundamental en materia del diseño de política nacional de prevención, se hará referencia más adelante.

Los empleadores tienen la obligación, conforme lo establece el artículo 39 de la LOPCYMAT, de organizar un servicio propio o mancomunado de Seguridad y Salud en el Trabajo, conformado de manera multidisciplinaria, de carácter esencialmente preventivo. Entre otros aspectos, estos servicios tienen como objeto hacer seguimiento epidemiológico y desde el punto de vista estadístico al tema de seguridad y salud laboral y sus estudios y programas pueden contribuir ampliamente a prevenir accidentes y enfermedades en el trabajo. La norma técnica emitida por el INPSASEL referente a la creación de estos servicios en su artículo 8 dice lo siguiente:

Artículo 8. Los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo tienen como función esencial la prevención de accidentes de

trabajo y enfermedades ocupacionales, mediante la promoción de la salud, la atención y vigilancia epidemiológica en materia de seguridad, salud, condiciones y medio ambiente de trabajo.

Uno de los avances legales respecto de la prevención en seguridad y salud laboral, es cómo la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo recogió los lineamientos internacionales e instituye la figura del Delegado de Prevención. Esta es una figura cuyo principal razón de ser es la participación de los trabajadores en las políticas y medidas de prevención. El artículo 41 de la Ley desarrolla lo referente a los delegados de prevención regulando su cantidad por entidad de trabajo, los artículos 42 y 43 establecen sus atribuciones y facultades, el 44 prevé un sistema de garantías y protección para que el delegado pueda ejercer sus atribuciones y facultades con plena libertad y sin posibilidades de represalias por parte del empleador.

El establecimiento de la obligación del empleador, de elaborar un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, específico y adecuado a sus procesos es de gran importancia para la prevención, puesto que el programa concebido tal como lo establece el artículo 82 del Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, y de acuerdo a la Norma Técnica NT-02-2008, es un programa preventivo, que debe contener aspectos como identificación y evaluación de riesgos y procesos peligrosos, planes de trabajo para abordarlos, inspección, monitoreo y vigilancia, dotación de equipos de seguridad, entre otros aspectos.

En el mismo sentido de fortalecimiento de la prevención, en consonancia con la normativa internacional la LOPCYMAT, establece los Comités de Seguridad y Salud Laboral. El Comité estará conformado por los delegados o delegadas de prevención, de una parte y por el empleador o empleadora, o sus representantes en número igual al de los delegados o delegadas de prevención, de la otra. (Art. 46).

Este es un órgano que funciona de manera

colegiada cuyas principales atribuciones y facultades tienen que ver con la elaboración e implementación de los programas de seguridad los cuales deben estar elaborados con un criterio de prevención de accidentes y enfermedades.

No obstante, también existen deberes relacionados con la prevención que están destinados a su cumplimiento por parte de trabajadores y supervisores. Al respecto se pueden destacar el deber de observar las órdenes e instrucciones que sobre la ejecución del trabajo dicte el empleador (que por supuesto deben atender a las normas y técnicas de prevención); el deber de informar el mantenimiento de los sistemas de control de las condiciones inseguras de trabajo; usar en forma correcta y mantener en buenas condiciones los equipos de protección personal, informar la existencia de condiciones inseguras. Los supervisores deben, al tener conocimiento de situaciones de vulneración en materia de seguridad y salud laboral, tramitar su solución, so pena de ser responsables por omisión de consecuentes efectos lesivos (Mendoza, 2011, p 186).

5. Sobre las políticas en materia de prevención en seguridad y salud en el trabajo

En lo que concierne a las políticas preventivas en materia de seguridad y salud en el trabajo, es importante seguir lo que se ha venido delineando en la normativa internacional, que le marca pauta a lo que debe ser una política nacional. El Informe de la OIT para el Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo del año 2005, titulado "La Prevención: Una estrategia Global" se centra en la prevención de accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo bajo la premisa de la promoción de una "cultura preventiva" en materia de seguridad y salud. La OIT en este informe subdivide el tema de la prevención en tres ámbitos: La prevención de accidentes y enfermedades en el sector de la construcción, la prevención de accidentes y enfermedades entre los trabajadores jóvenes y un tercer ámbito referente a los trabajadores de edad.

En el año 2010, la OIT adopta un denominado Plan de Acción (2010-2016), a través del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo en su 307ª sesión (marzo de 2010) el cual contiene importantes lineamientos de políticas para el fomento y la promoción de la “cultura de prevención”:

13. El fomento y la promoción de una cultura de prevención en materia de SST son elementos fundamentales para mejorar los resultados relativos a la seguridad y la salud en el trabajo a largo plazo. Una cultura de prevención en materia de SST es aquella en la que el derecho a un ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, y en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos. Dado que la promoción de una cultura de prevención de este tipo es en gran medida una cuestión de liderazgo, la OIT debe desempeñar una función de promoción.

A fin de instaurar y mantener una cultura de prevención en materia de seguridad y salud, se han de emplear todos los medios disponibles para aumentar la sensibilización, los conocimientos y la comprensión general respecto de los conceptos de peligro y riesgo, así como de la manera de prevenirlos o controlarlos, introducir un enfoque de sistemas de gestión de la SST a nivel nacional y de las empresas, y crear un alto grado de compromiso político sobre la importancia de la seguridad y la salud en el trabajo a escala internacional y nacional.

14. Las actividades conexas de promoción y de sensibilización comprenderán la organización de la campaña mundial anual de información y sensibilización dedicada al Día mundial sobre seguridad y salud en el trabajo (28 de abril), que constituye un medio eficaz para promover una cultura de prevención en materia de seguridad y salud a nivel internacional, nacional y empresarial.

Las actividades comprenderán también la utilización estratégica de las reuniones internacionales para promover una cultura de

prevención en materia de seguridad y salud a fin de otorgar mayor prioridad a la SST en los planos internacional y nacional y de hacer participar a todos los interlocutores sociales en el establecimiento y mantenimiento de mecanismos para la mejora continua de los sistemas nacionales de SST.

Se prestará atención a prever un seguimiento para la promoción de la Declaración de Seúl sobre seguridad y salud en el trabajo 10, adoptada con motivo del XVIII Congreso Mundial trienal sobre Seguridad y Salud en el Trabajo, organizado conjuntamente por la OIT, la AISS y la Agencia Coreana para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Se desplegarán esfuerzos para aumentar la visibilidad de los instrumentos de la OIT en materia de SST mediante la participación en otros congresos y eventos internacionales, la elaboración de material de promoción y la actualización periódica de los sitios web pertinentes.

Según la OIT (2013) La política nacional en materia de prevención deberá tener en cuenta cinco grandes esferas de acción que se contemplan en el artículo 5 del Convenio núm. 155:

- Controlar los componentes materiales del trabajo.
- Adaptar la maquinaria, las herramientas y el equipo de trabajo a las necesidades de los trabajadores.
- Proporcionar formación, incluida la formación complementaria necesaria, calificaciones y motivación a las personas que intervienen.
- Garantizar la comunicación y cooperación a todos los niveles de la sociedad.
- Proteger a los trabajadores y a sus representantes contra toda medida disciplinaria resultante de acciones emprendidas por estos justificadamente.

Venezuela aunque viene adoptando las recomendaciones de la OIT, y ha ido adecuando su legislación en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a las tendencias internacionales impulsadas por el máximo organismo internacional

del trabajo, persiste un problema falta de políticas de prevención, sobre todo en lo que se refiere a la difusión de información y concientización de los actores en el proceso de trabajo. Se observa, por ejemplo, que las facultades en materia de responsabilidad en radio y televisión que le permiten al estado, imponer la transmisión de mensajes en los medios de comunicación (las denominadas cadenas nacionales), en ningún caso se utilizan para promover la prevención en materia de seguridad y salud laboral.

El tema comunicacional tienen un gran poder y las campañas de promoción y concientización, así como la información de riesgos en los distintos ámbitos laborales tienen un gran potencial y podría tener gran eficacia en la disminución sustancial de los accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales. Es un tema pendiente diseñar e implementar políticas de comunicación para tales fines.

Respecto de las estadísticas, es importante resaltar que sin estadísticas actualizadas y fidedignas es imposible diseñar una política nacional de prevención. Se tienen información parcial que muestra algunos indicadores pero que no está actualizada.

Es frecuente la denuncia de empleadores, de la dificultad que se les presenta al momento de registrar los Servicios de Seguridad y Salud Laborales, por falta de atención en los órganos administrativos competentes para efectuar el registro. En algunas oportunidades esta situación se debe a problemas en las plataformas tecnológicas, pero no se les ofrece a los empleadores alguna alternativa para que ellos puedan cumplir con su obligación legal y a su vez se les garantice ese importante servicio a los trabajadores, que tiene como principal objetivo la prevención.

La creación del Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (Art. 36 LOPCYMAT), es una oportunidad para hacer uso de un órgano de alto nivel del Estado que por su conformación multidisciplinaria y sus facultades de asesoría pudiera erigirse en la máxima instancia de diseño de políticas públicas nacionales en materia de

prevención. No obstante el Consejo Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo en la práctica no está ejerciendo sus funciones y además de ponerlo en funcionamiento pudieran otorgárseles mayores competencias para fortalecer la promoción de la cultura de prevención en el país.

Todos los agentes involucrados en las relaciones laborales deben hacer el mayor esfuerzo en el cumplimiento de las normas tanto internas como internacionales, y esto incluye a los trabajadores, que por las concepciones tradicionalistas de considerarlos como la parte "débil" en la relación de trabajo, no se le otorga la trascendencia que tiene el que ellos estén conscientes de la importancia del cumplimiento de normas de seguridad y de la observancia y comunicación de situaciones peligrosas, para lo cual incluso se les han instaurado mecanismos de protección frente a las posibles situaciones conflictivas que se pueden generar a partir de su supervisión y tramitación en caso de incumplimientos por parte de los empleadores de las normas de seguridad, por ejemplo la inamovilidad laboral de los delegados de prevención en ejercicio de sus funciones (Carmona, 2016).

La prevención es el camino más efectivo para disminuir los graves costos humanos y económicos de los accidentes y las enfermedades en el trabajo. Los organismos e instituciones internacionales lo tienen claro y lo han expresado en documentos y recomendaciones de carácter vinculante, los países vienen avanzando en la adopción de medidas y políticas recomendadas y las normas tanto internacionales como de derecho interno están, de tal forma que lograr mayor eficacia en la lucha por mejores condiciones de trabajo estriba en la política de comunicación, promoción, formación y difusión de la información destinada a prevenir los hechos dañosos que afectan la calidad de vida de los trabajadores, reposa las posibilidades en la voluntad política e institucional de avanzar con mayor ahínco hacia los derroteros deseables en pro de los trabajadores.

6. REFERENCIAS

- Mendoza P., Luis E. (2011). La LOPCYMAT: Un enfoque práctico. Editorial Vadell Hermanos. Segunda Edición. Caracas-Valencia.
- Carmona García, José Leonardo. (2016). Inamovilidad laboral y estabilidad relativa en Venezuela. Lito-Formas. San Cristóbal, Estado Táchira.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2000) Gaceta Oficial N° 5.453 Extraordinario. Distribuidora Escolar, S.A. Segunda Edición. Caracas.
- De Piña, Rafael. (1970). Diccionario de Derecho. Segunda edición. Editorial Porrúa, S.A. México.
- Garay, Manuel. (2010). Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo. Reedición Octubre 2010. Corporación AGR, S.C.. Caracas.
- Informe de la OIT para el Día mundial sobre la seguridad y la salud en el trabajo. (2005). La Prevención: Una estrategia Global. Ginebra, Suiza.
- Norma técnica Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo (NT-02-2008). Resolución N° 6.227 de fecha 01-12-2008, emitida por el Ministerio del Poder Popular para el Trabajo y la Seguridad Social. Gaceta Oficial 39.070, 1° de Diciembre de 2008.
- OIT. (2010). Plan de Acción (2010-2016). Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo. 307ª sesión. Ginebra, Suiza.
- OIT. (2013). Guía sobre el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155), su Protocolo de 2002 y el Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187). Ginebra, Suiza.
- Zambrano, Freddy. (2012). Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y la Trabajadoras. Colección Leyes Venezolanas. Caracas.

Una mirada de la seguridad social venezolana apoyada en el derecho laboral

Peña Santiago, Hugo J

Doctor en Ciencias Organizacionales, FACES, ULA. Profesor de Psicología Organizacional de la Escuela de Psicología, Facultad de Medicina, Universidad de Los Andes, Mérida-Venezuela.
E-mail: hugojp36@gmail.com

Recibido: 19-04-2020
Revisado: 18-06-2020
Aceptado: 26-09-2020

Una mirada de la seguridad social venezolana apoyada en el derecho laboral

RESUMEN

Con el presente artículo se presenta un enfoque documental de la seguridad social Venezolana desde el derecho laboral, con especial énfasis en la Ley de prevención, Condiciones y medio ambiente de trabajo, mejor conocida como LOPCYMAT, situando al contribuyente en que el Régimen Prestacional de Salud y Seguridad en el Trabajo es parte de la Seguridad Social, así como desarrollando sus tres pilares fundamentales como son: los Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo, los Delegados de Prevención y el Comité de Seguridad y Salud Laboral. El contexto laboral venezolano presenta una evolución legislativa interesante, toda vez que con el transcurrir del tiempo se han sancionado nuevas leyes, que exigen a quien administra del talento humano, quien ejerce procesos de cambio en las diferentes organizaciones, sean públicas o privadas, que debe actualizar sus conocimientos, de tal manera que es un aprendizaje continuo, de allí que organizaciones proactivas administren los cambios, actualmente el trabajador está muy desmotivado por el salario emocional presente en las organizaciones, por tal argumento se hace necesario la seguridad social.

Palabras clave: Seguridad social; sistema de seguridad social; derecho del trabajo.

A look at Venezuelan social security supported by labor law

ABSTRACT

This article presents a documentary approach to Venezuelan social security from labor law, with special emphasis on the Prevention, Conditions and Work Environment Law, better known as LOPCYMAT, placing the taxpayer in that the Health Benefit Regime and Occupational Safety is part of Social Security, as well as developing its three fundamental pillars such as: Occupational Safety and Health Services, Prevention Delegates and the Occupational Safety and Health Committee. The Venezuelan labor context presents an interesting legislative evolution, since over time new laws have been enacted, which require those who administer human talent, who leads processes of change in different organizations, whether public or private, who must update their knowledge, in such a way that it is a continuous learning, hence proactive organizations manage the changes, currently the worker is very unmotivated by the emotional salary present in the organizations, for this reason social security is necessary.

Key words: Social Security; social security system; labor law.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo de las organizaciones se caracteriza por aspectos como la globalización, la tecnología, la ética, la competitividad, el seguro social y la diversidad de la fuerza laboral los cuales están generando nuevas reglas que demandan comportamientos diferentes en las organizaciones para alcanzar el éxito. Las organizaciones están formadas por la integración de diferentes recursos que constituyen la base para poder funcionar eficientemente. No obstante, dependen de la integración de conocimientos, competencias y esfuerzos colectivos para alcanzar los objetivos para las cuales fueron creadas. Esta situación conlleva a que las organizaciones de manera constante deban repensar y actualizar sus políticas internas.

Sin duda, la Seguridad Social es concebida y admitida como un derecho que le asiste a toda persona de acceder, por lo menos a una protección básica para satisfacer estados de necesidad, asimismo, se concibió al Estado como el principal, si no el único generador de esta rama de la política socioeconómica puesto que los programas de seguridad social están incorporados en la planificación, organización y control en políticas a desarrollar e implementar un sistema de seguridad social justo, equitativo y vital para lograr un crecimiento equilibrado.

De allí que, es necesario que los países tengan un sistema de Seguridad Social esencial de la sociedad moderna como sistema de protección pública de cualquier situación de necesidad para todos los ciudadanos, la finalidad es proteger su existencia, su salario, capacidad productiva, tranquilidad de la familia, garantizar el derecho humano a la salud, asistencia médica, protección de los medios de subsistencia y servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El desarrollo de la seguridad se inició a fines del siglo XIX, cuando el estudio de aspectos ambientales y mecánicos a través de la ingeniería e higiene industrial obtuvo considerables éxitos al disminuir el ambiente inanimado de trabajo, de la misma manera, los expertos se percataron que a

través de la capacitación y la supervisión involucrarían al personal en el esfuerzo preventivo de accidentes, lo cual disminuiría notablemente los percances. Después de más observaciones los expertos se dieron cuenta que la supervisión, capacitación, pláticas, folletos, carteles y otros medios usados para entrenar al personal en el uso correcto de los recursos a fin de evitar accidentes eran insuficientes para controlar al factor humano de las organizaciones.

Ahora bien, la prestación de servicios establece una relación jurídica dentro de la normativa, esgrimiendo su génesis con la Revolución Industrial y el surgimiento de una sociedad capitalista a través de la revolución burguesa cuando nació el Derecho del Trabajo, el cual regula única y exclusivamente la relación laboral de carácter dependiente por cuenta ajena, requieren un conocimiento profundo de ingeniería y seguridad industrial, sino también mayor y conciencia de la influencia ejercida por otros aspectos, como el biológico, psicológico, social, cultural y antropológico.

Es un error pensar que la conducta, salud, enfermedad y seguridad del ser humano implica requerir una sola ciencia, también es un error pensar en la existencia de una sola causa para explicar la salud, la enfermedad y el comportamiento. Por tanto, en el comportamiento manifiesto del individuo se encuentran la influencia cultural, la organización familiar, social, económica y política, constitutivas del ambiente social, medio físico o el clima, entonces es obligación legal y moral del directivo ocuparse en elevar la salud integral de los miembros de la organización, así como la protección contra accidentes.

En este sentido, el derecho del trabajo en sinergia con la seguridad social busca en el Estado el bienestar de en la redistribución de la riqueza, pues en principio, las clases inferiores de una sociedad son las más beneficiadas por una cobertura social que no podrían alcanzar con sus propios ingresos, como la salud pública, el subsidio al desempleo, o los planes de pensiones y jubilaciones y otras medidas que han ido germinando en muchos países tanto

industrializados como en vías de desarrollo desde finales del siglo XIX para asegurar niveles exigüos de dignidad de vida a todos los ciudadanos e intentar corregir los inestabilidades de riqueza y oportunidades basados en la normativa legal.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en Venezuela en su artículo 1 establece:

La presente Ley tiene por objeto crear el Sistema de Seguridad Social, establecer y regular su rectoría, organización, funcionamiento y financiamiento, la gestión de sus regímenes prestacionales y la forma de hacer efectivo el derecho a la seguridad social por parte de las personas sujetas a su ámbito de aplicación, como servicio público de carácter no lucrativo, de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, así como en los tratados, pactos y convenciones sobre la materia, suscritos y ratificados por la República Bolivariana de Venezuela.

De igual forma, la misma ley en su artículo 2 menciona los fines de la Seguridad Social el cual esboza: El Estado, por medio del Sistema de Seguridad Social, garantiza a las personas comprendidas en el campo de aplicación de esta Ley, la protección adecuada frente a las contingencias y en las situaciones que se contemplan en la misma.

Analizando estos artículos, el Estado debe ejecutar estipuladas políticas sociales que garanticen y aseguren el bienestar de los ciudadanos en determinados marcos como la sanidad, educación y seguridad social, deben guiarse con los programas gubernamentales, financiados con los presupuestos estatales, con tener carácter gratuito, con fondos procedentes del tesoro público, socorrido a partir de las obligaciones fiscales con que el Estado grava a los propios ciudadanos.

El Artículo 127 hace referencia a la Transformación Progresiva del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cual menciona que será transformado

progresivamente por la nueva institucionalidad del Sistema de Seguridad Social desarrollada en la presente Ley. A tales efectos, los órganos y entes del Sistema de Seguridad Social siguiendo las pautas de plan de implantación de la nueva institucionalidad dispuesto en el artículo 115 de esta Ley, asumirán las competencias y atribuciones que les correspondan de conformidad con lo establecido en la presente Ley y en las leyes de los regímenes prestacionales, garantizando la transferencia de competencias y recursos financieros.

La rectoría del Sistema de Seguridad Social determinará la fecha de culminación del proceso de transferencia de dichas competencias y recursos financieros. El Ejecutivo Nacional garantizará durante el período de transición a través del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales, el cumplimiento de las prestaciones establecidas en la Ley del Seguro Social, mientras la nueva institucionalidad contemplada en las leyes de los regímenes prestacionales, no esté en funcionamiento.

La seguridad social en América Latina experimenta una deflación que se atisba que el latino vive en condiciones de pobreza, muchos de ellos en pobreza extrema, por tanto, la política con sus limitaciones estrictas del gasto público genera efectos contraproducentes en los servicios sociales y en el sistema estatal de seguridad social, la crisis social por la pandemia del covid 19 se acrecienta, es necesario hacer una depuración mediante una extensión equivalente del sistema público de bienestar social, gastos sociales en los presupuestos estatales, ante este panorama de crisis social y empobrecimiento de gran parte de la población, le corresponde a la política social un papel clave para equilibrar las consecuencias negativas de los actuales programas.

2. Abordaje Teórico

Para iniciar este proceso de investigación, es necesario comenzar con una sinopsis de la seguridad y del derecho al trabajo. La seguridad social comienza con el llustre de la independencia y la integración

latinoamericana Simón Bolívar, en el discurso de Angostura (1 de febrero de 1819) expresó: “el sistema de gobierno más perfecto, es aquel que produce mayor suma de felicidad posible, mayor suma de seguridad social y mayor suma de estabilidad política.”

La seguridad social emerge en Alemania como beneficio del proceso de industrialización, las fuertes luchas de los trabajadores, la presión de las iglesias, de algunos grupos políticos y sectores académicos de la época, gobernada por káiser Guillermo II, como primer gran documento de compromiso social del Estado, se caracterizó Mensaje Imperial, del 17 de noviembre de 1821, anunciando protección al trabajador, en caso de su base existencial por enfermedad, accidente, vejez o invalidez total o parcial, son refrendadas tres leyes sociales, que representan hasta hoy, la base del Sistema de Seguridad Social Universal donde se observan siguientes aristas:

- Seguro contra Enfermedad. 1883
- Seguro contra Accidentes de Trabajo. 1884
- Seguro contra la Invalidez y la Vejez. 1889

El derecho al trabajo se inicia con la distribución del trabajo como organización colectiva primitiva de los seres humanos, unos cazaban y otros recolectaban, otros buscaban agua y refugio. Con el transcurrir del tiempo el reparto se fue sofisticando y empezaron a surgir las primeras profesiones, dando pie a las desigualdades, las jerarquías se habían consolidado y unos trabajaban para otros, a menudo considerados como simple fuerza de trabajo y no como personas, en aquel momento, surgió una conciencia en los abusos laborales, en el antiguo Egipto se han encontrado indicios de la primera huelga de la historia, en la que los trabajadores se negaron a seguir construyendo la tumba de Ramsés III.

El Derecho laboral es una rama del Derecho cuyo fin principal es proteger al trabajador, inspirado en criterios de humanismo y protección, basada en principios totalmente opuestos a los que

informan al Derecho clásico, protectora, foral y en su generalidad conteniendo mandatos de orden público, cuya importancia radica en el desarrollo ligado al movimiento trabajador, campesinos, empresarios, conseguir mejores condiciones de trabajo, la prosperidad de conseguir mejores salarios y donde los Sindicatos tienen el poder de representación, en los convenios colectivos de trabajo y puede exigir el cumplimiento de los contratos individuales de trabajo.

La Declaración de Derechos Humanos y los esclavos modernos aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948 que menciona el artículo 23:

- Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
- Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
- Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
- Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

El artículo 24 por el contrario expresa: Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

En Venezuela, a través de la incorporación de nuevos avances tecnológicos (TIC) en el campo de trabajo, cada día adquiere mayor importancia, que nuestra legislación haya tomado conciencia sobre la Prevención de Accidentes en el ámbito laboral, incorporando a la Ley, mecanismos y controles en defensa y defensa del trabajador ante los posibles riesgos, cada vez mayores por el uso

incontrolado de su tecnología.

En la actualidad, el basamento legal en materia de Seguridad e Higiene industrial, se encuentra incluido en los siguientes instrumentos legales la Ley Orgánica del Trabajo, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo, reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el trabajo, los Reglamentos y Decretos, así como las normas CONIVEN.

Como efecto de la aplicación de las normas sobre condiciones de Higiene y Seguridad Industrial se desarrollan labores de prevención, control y revisión de las condiciones de trabajo que ofrezcan riesgos de accidentes en los Centros De Trabajo para lo cual se dispone de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT) y el reglamento de las Condiciones de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

La prevención de accidentes implica la coordinación y programación de múltiples actividades técnicas, económicas, educativas y sociales, esta conjugación permite la posibilidad de actuar simultáneamente sobre los numerosos factores determinantes de los accidentes de trabajo, en este sentido, la Ley promueve como hecho de primordial importancia la activa participación de todos los sectores del sistema productivo, empresa, supervisor, trabajadores, por tal argumento, dentro de la normativa legal de las obligaciones de los empleadores y de los trabajadores se derivan los siguientes derechos:

1. Garantizar a los trabajadores condiciones de Prevención, Salud, Seguridad y Bienestar en el Trabajo, en los términos previstos en la presente Ley y en las disposiciones reglamentarias que se establecieran.
2. Denunciar al instituto nacional de Prevención, salud y seguridad laborales, con carácter obligatorio, las enfermedades profesionales, los accidentes de trabajo y cualesquiera otras condiciones patológicas que ocurrieran dentro del ambiente laboral

previsto por esta ley.

3. Intuir y capacitar a los trabajadores respecto a la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como también en lo que se refiere a uso de dispositivos personales de seguridad y protección, todo en concordancia con lo establecido en el artículo 6° de la presente ley.
4. Organizar y mantener los servicios médicos y los órganos de seguridad laboral prevista por esta ley.
5. Incorporarse activamente a los Comités de Higiene y Seguridad establecidas por la presente ley.
6. Oír de los trabajadores sus planteamientos y tomar por escrito las denuncias que éstos formulen en relación a las condiciones y medio ambiente de trabajo. Hacer la participación correspondiente y tomar las medidas que el caso requiera. El patrono en ningún caso podrá despedir al trabajador o aplicar cualquier otro tipo de sanción por haber hecho uso de los derechos consagrados en esta ley.
7. Colocar en carteles, por trimestres sucesivos, en sitios visibles de la empresa, los registros e índices de accidentes y enfermedades profesionales acaecidas en dichos lapsos.

El trabajador tiene como responsabilidad legal cumplir con las siguientes obligaciones:

1. Ejercer las funciones específicas derivadas de sus contratos de trabajo en relación a los riesgos vinculados con el mismo, no sólo en defensa de su propia salud y seguridad, sino también con respecto a los demás trabajadores.
2. Dar cuenta inmediatamente a superior jerárquico a uno de los miembros del comité de Higiene y seguridad de cualquier situación que constituya una condición insegura que amenazara la integridad física de la salud de los trabajadores.

3. Usar obligatoriamente, reclamar, aceptar y mantener en buenas condiciones los implementos de seguridad personal, dando cuenta inmediata al responsable de su suministro, de la pérdida o vencimiento de los mismos. El trabajador deberá informar al Comité de Higiene y seguridad Industrial, cuando con fundadas razones, los implementos a que se refiere esta disposición no correspondiesen a los riesgos que se pretende evitar.
 4. Hacer buen uso y cuidar las instalaciones de saneamiento básicos, industrial y agropecuario; así como también las instalaciones y comodidades de descanso, esparcimiento, recreación actividades culturales, deportivas, consumo de alimentos, y en general, todas las instalaciones del servicio social.
 5. Acatar las instrucciones, advertencias y enseñanzas que se les impartieran en materia de higiene y seguridad industrial.
 6. Respetar y hacer respetar los carteles, avisos de advertencias que se fijaran en diversos sitios, instalaciones y maquinarias de su centro de trabajo, en materia de salud y seguridad.
 7. Acatar las disposiciones del servicio médico y del órgano de seguridad laboral de la empresa, en materia de prevención, tratamiento y rehabilitación de enfermedades profesionales o no, y de accidentes de trabajo.
 8. Participar activamente en forma directa, o a través de la elección de representantes, en los comités de Higiene y seguridad, otros comités de promoción de servicios sociales y demás organismos paritarios o tripartitas que se crearan con los mismos fines.
- y de carácter contributivo, de igual forma, el órgano de dirección del Sistema de Seguridad Social Integral es el Ministerio del Trabajo, teniendo como marco legal la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social y las leyes especiales que rigen los diferentes subsistemas, sin menoscabo de las competencias concurrentes de los Ministerios u otros entes de supervisión y control, que tendrá entre sus atribuciones:
- Definir y proponer los lineamientos estratégicos de la política de seguridad social integral.
 - Asesorar al Ejecutivo Nacional y evacuar sus consultas en materia de Seguridad Social.
 - Velar por el cumplimiento estricto de lo dispuesto en las leyes.
 - Colaborar en las definiciones de las formas de interacción y coordinación con los organismos públicos y privados vinculados, directa o indirectamente, con la seguridad Social.
 - Presentar los planes de seguimiento de la ejecución de los programas de Seguridad Social Integral, para evaluar sus resultados y elaborar las recomendaciones que se consideren convenientes;
 - Proponer, mediante leyes especiales la creación de nuevos subsistemas.
 - Para los efectos de la afiliación, se crea el Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral (SEREISSI), bajo la dirección del Instituto Venezolano de los Seguros Sociales (IVSS).
 - El Servicio de Registro e Información de la Seguridad Social Integral (SEREISSI), tendrá a su cargo el registro automatizado de afiliación de empleadores, trabajadores, familiares calificados, prestadores de servicios y la historia provisional de los asegurados.

El Sistema de Seguridad Social Integral como conjunto orgánico, interrelacionado e interdependiente de regímenes de protección social, está organizado en subsistemas y es un servicio público de afiliación obligatoria para cada trabajador

es holístico, lo conforman siguientes

subsistemas que, sin perjuicio de su autonomía, actuarán coordinadamente:

- Subsistema de Pensiones.
- Subsistema de Salud.
- Subsistema de Paro Forzoso y Capacitación Labora.
- Subsistema de Vivienda y Política Habitacional.
- Subsistema de Recreación.

La Seguridad Social Integral se basa en los siguientes principios:

- Universalidad: Es la garantía de protección para todas las personas amparadas por esta Ley, sin ninguna discriminación y en todas las etapas de la vida;
- Solidaridad: Es la garantía de protección a los menos favorecidos en base a la participación de todos los contribuyentes al sistema;
- Integralidad: Es la garantía de cobertura de todas las necesidades de previsión amparadas dentro del Sistema.
- Unidad: Es la articulación de políticas, instituciones, procedimientos y prestaciones, a fin de alcanzar su objetivo.
- Participación: Es el fortalecimiento del rol protagónico de todos los actores sociales, públicos y privados, involucrados en el Sistema de Seguridad Social Integral;
- Autofinanciamiento: Es el funcionamiento del sistema en equilibrio financiero y actuarialmente sostenible; y
- Eficiencia: Es la mejor utilización de los recursos disponibles, para que los beneficios que esta Ley asegura sean prestados en forma oportuna, adecuada y suficiente

La acción protectora de la Seguridad Social es enorme. En nuestro entorno estamos

rodeados de personas que se benefician de la misma. Por ejemplo, nuestros abuelos que cobran una pensión de jubilación cada mes o el amigo que perdió su trabajo y está cobrando la prestación por desempleo, asimismo, el bienestar social generado por la Seguridad Social es muy importante y se observa de la siguiente manera:

- Prestaciones directas. Son aquellas mediante las cuales las personas reciben un servicio de asistencia sanitaria, prestaciones farmacéuticas o servicios sociales.
- Prestaciones económicas. Aquí se encuentran los subsidios como incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o lactancia, cuidado de menores afectados por enfermedades graves, las pensiones por jubilación, incapacidad permanente, muerte y supervivencia o extraordinarias, las indemnizaciones por lesiones permanentes, incapacidad permanente parcial o fallecimiento y otras como las prestaciones para la protección familiar, el desempleo, el auxilio por defunción o por viudedad.

3. Materiales y Métodos

Fundamentalmente, la investigación está circunscrita a un paradigma cuantitativo y para ello se apoya en la investigación descriptiva. En ese sentido, este tipo de estudio tiene como finalidad asegurar la precisión y el rigor que requiere la ciencia, con un enfoque filosófico positivista.

En esta fase del proceso investigativo se estructura la metodología utilizada en función del objetivo general. Para lo cual se toma en consideración el diseño denominado modelo Operativo Factible, que “se orienta a resolver un problema planteado o a satisfacer necesidades en una institución o campo de interés.” (Hurtado, 2015, p.117).

La investigación realizada, también, es del tipo cuantitativo, según Hurtado, (ob. cit) “...las investigaciones cuantitativas se centran en la teoría sustantiva del problema a investigar, ya que de ahí se derivan las

proposiciones o conceptos que luego serán incorporados al objetivo de investigación? La metodología cuantitativa usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías.

Cabe destacar que el presente artículo se sustenta en la modalidad de proyecto factible, apoyada en el diagnóstico de la situación actual, el cual sirve de base para analizar el seguro social venezolano apoyado en el derecho laboral, como verdadero modelo de verificación que permite comparar los hechos reales con la teoría, y de esta manera, orientar el estudio, desde la recolección de datos hasta el análisis e interpretación de los mismos, en función de los objetivos definidos previamente.

El proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela coincide con las turbulencias políticas y sociales que se sucedieron el segundo período de gobierno del señor Carlos Andrés Pérez, orientada a copiar fórmulas reformistas aplicadas en otros países (Chile, 1981), en perfecta armonía con el programa de ajuste fiscal o equilibrio macro económico asentándose sobre pilares básicos:

- Coordinación de las políticas económicas y sociales.
- Gasto social como inversión.
- Eficacia del gasto social.
- Participación ciudadana.

Los acontecimientos que pusieron fin al gobierno del señor Carlos Andrés Pérez golpe de Estado, enjuiciamiento, destitución, transición, impidieron la materialización de la reforma laboral y de la seguridad social en el quinquenio 1988-1993, aun cuando se dieron los primeros pasos. En el periodo presidencial del Dr. Rafael Caldera se intentó reformar las leyes en varias ocasiones lográndose para el año 1998 obteniendo los siguientes Decretos:

- Decreto Ley que regula el Subsistema

de Salud, el cual incluye el Régimen de Prevención y Riesgos en el Trabajo.

- Decreto Ley que regula el Subsistema de Pensiones.
- Decreto Ley que regula el Subsistema de Paro Forzoso y Formación Profesional.
- Decreto Ley que regula el Subsistema de Vivienda y Política Habitacional.

Las políticas de Seguridad Social en la Argentina se estructuran en algunos pilares básicos que responden a la visión del problema ya enunciado, y respetando la organización institucional federal de la República Argentina. Desde el Gobierno Nacional, al más alto nivel de decisión, el diseño de las políticas públicas en la materia se concentra en la Secretaría de Seguridad Social y en organismos efectores específicos en materia previsional, de cobertura de los riesgos del trabajo y las enfermedades profesionales y en la protección de la familia.

Sin perjuicio de profundizar en cada componente, puede reseñarse el esquema de organización institucional de la siguiente manera:

- El actual Sistema Integrado de Jubilaciones y Pensiones (SIJP) fue puesto en vigencia en 1994 sobre la base de la reforma introducida por la Ley N° 24.241 sancionada por el Parlamento en 1993.
- La reforma previsional argentina ha sido el producto de la discusión y debate tanto en el ámbito técnico como en los espacios institucionales democráticos.
- El SIJP se integra pues con dos componentes: un régimen público de reparto (RPR) y un régimen basado en capitalización en cuentas individuales (RCI), que cubren a la totalidad de los trabajadores en relación de dependencia o autónomos del país, con excepción de aquellos trabajadores de los estados provinciales o municipales, y los profesionales afiliados a cajas previsionales específicas de la actividad en las provincias.

- El RPR es administrado por el Estado a través de la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES), organismo descentralizado en jurisdicción de la Secretaría de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

En 1999, bajo la figura del Decreto con Rango y Fuerza de Ley, se promulga el Decreto Ley Orgánica de la Administración Central (1999), con la que se da inicio al actual proceso de reforma de la seguridad social en Venezuela, estableciéndose lo que pudiéramos llamar la redistribución de competencias de los órganos ministeriales, el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, convertido en Ministerio de Salud y Desarrollo Social, hoy, Ministerio de Salud, asume plenamente la competencia en materia de salud bajo concepción distinta a la conferida a la misma materia en la LOSSSI (1997) y en la Ley Especial que regula el Subsistema de Salud (1998).

En el mismo año 1999, se reforma parcialmente la LOSSSI, motivo por el que se defiere la entrada en vigencia y aplicación de la liquidación del IVSS y de los Decretos que regulan los Subsistemas de Salud,

con algunas modalidades sustantivas; el de Pensiones; Paro Forzoso y Formación Profesional (cambia su título a Paro Forzoso y Capacitación Laboral); y, Vivienda y Política Habitacional. La imposibilidad legislativa para derogar este andamiaje jurídico de la seguridad social, lleva al extinto Congreso Nacional, posteriormente, Asamblea Nacional, a diferir en cinco (5) oportunidades su entrada en vigencia, hasta el 30-12-2002, cuando, al promulgarse la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS) queda, completamente, derogado.

El derecho a la seguridad social en la CRBV presenta los caracteres siguientes:

- La seguridad social es un derecho humano fundamental.
- Toda persona tiene derecho a la seguridad social, independientemente de su capacidad económica para contribuir a su financiamiento.
- El Estado tiene la obligación de garantizar la efectividad del derecho a la seguridad social, mediante la creación de un Sistema.

4. REFLEXIONES FINALES

En el marco de la crisis financiera mundial, la importancia de la seguridad social se aprecia con la necesidad de brindar defensa a grupos de riesgo, como los numerosos desocupados de edad joven. Asimismo, la emergencia de nuevas enfermedades como caso del covid 19, el regreso de afecciones que estaban controladas como malaria, tuberculosis, cólera, entre otras; la propagación de las de diabetes, obesidad, enfermedades neurodegenerativas han motivado la aparición de programas para aplicar los principios de la seguridad social sin descartar a ninguno de los potenciales beneficiarios que lograrían así mejorar su calidad de vida.

La campaña de la Organización del Trabajo (OIT) por el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se centra en la necesidad primordial de los países de mejorar su capacidad para recopilar y utilizar datos íntegros sobre cómo funciona el seguro social en América, es indispensable para medir el progreso en aspectos como: la detección de peligros y riesgos, desarrollo de programas preventivos, identificación de los sectores peligrosos, la aplicación de políticas a nivel empresarial, nacional e internacional y publicación de estadísticas nacionales e informes comparables.

Se debe establecer en consenso a través de la OIT como prioridad la salud ocupacional como un tema prioritario en la agenda nacional con la aprobación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021, así impulsar una red integrada de información

que promueva el diseño, implementación y evaluación de las acciones de promoción y prevención como meta específica de este plan es consumir el desarrollo sistémico de registro y notificación de accidentes de trabajo, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, el cual ha sido apoyado por esta Organización desde 2014.

Finalmente, el derecho laboral en concordancia con la seguridad social se integra con la OIT tiene como meta erigir conciencia mundial sobre la magnitud y consecuencias de los accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo, sin embargo, la meta es colocar la salud y la seguridad de los trabajadores en la agenda política de todos los países para que adopten, a través del diálogo, medidas concretas en esta materia.

5. REFERENCIAS

Banco Mundial (2016). Lineamiento para la creación de las pensiones en Latinoamérica. Ediciones UNESCO. Versión en español. Estados Unidos.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). Caracas.

Gcoccorese (2015). El Derecho del Trabajo en Venezuela. <http://www.monografias.com/trabajos14/derlaboral/derlaboral.shtml>

Hurtado, J. (2015). Metodología de la investigación holística. SYPAL. Caracas.

Ley Orgánica del Sistema del Seguridad Social (2002). Caracas.

El Universal (2018). La Seguridad Social. Caracas.

Méndez, C. (2002). Manual Práctico sobre el Seguro Social. Ediciones CEPAL. Venezuela. Caracas.

Mendoza, B (2015). Antecedentes Históricos de la Legislación Laboral Venezolana. <https://www.youtube.com/watch?v=ZrAnLhYggWU>

Ventura, O. (2012). Ahorro e Inversión den Venezuela. Ediciones IESA. Venezuela. Caracas.

Los sindicatos en la era digital

Moreno, Silvia

Abogada adscrita al Colegio de Abogados del Estado Mérida-Venezuela. **Postgrado en Ciencias Contables**, mención: rentas internas FACES-ULA. Actualmente cursando estudios en la EDTYSS.

E-mail: silviamoreno2011@gmail.com. Código **ORCID:** <http://orcid.org/0000-0002-9107-3031>.

Recibido: 10-01-2021

Revisado: 05-02-2021

Aceptado: 11-04-2021

Los sindicatos en la era digital

RESUMEN

El presente artículo analiza de forma breve el trabajo de los sindicatos en el proceso actual de reestructuración productiva que tiene lugar en el ámbito de la globalización económica ubicando el determinismo tecnológico y económico en la nueva sociología del trabajo. Debido a esto ¿cuál es el reto que deben asumir los sindicatos en la era digital? El objetivo principal es analizar las perspectivas de los sindicatos con el futuro del trabajo, el uso de la inteligencia artificial y las plataformas digitales. La literatura investigada muestra una adaptación gradual y acelerada de las innovaciones digitales y avances tecnológicos que modifican nuestro actual concepto de trabajo pues hay una transformación en curso con una peculiar naturaleza que tiene amplias aplicaciones en la esfera social que afectan las condiciones del trabajo y por ende es un reto para los sindicatos adaptarse a esas realidades. Motivo por el cual los sindicatos lejos de desaparecer tienen una oportunidad para reedificarse. La metodología empleada en esta investigación fue el análisis documental.

Palabras clave: Sindicatos, Era digital, Nueva sociología del trabajo

Trade unions in the digital age

ABSTRACT

This essay briefly analyzes the work of unions in the current process of productive restructuring that takes place in the field of economic globalization, locating technological and economic determinism in the new sociology of work. Because of this, what is the challenge that unions must take on in the digital age? The main objective is to analyze the prospects of the unions with the future of work, the use of artificial intelligence and digital platforms. The researched literature shows a gradual and accelerated adaptation of digital innovations and technological advances that modify our current concept of work because there is an ongoing transformation with a peculiar nature that has wide applications in the social sphere that affect working conditions and therefore it is a challenge for unions to adapt to those realities. This is why the unions, far from disappearing, have an opportunity to rebuild themselves. The methodology used in this research was the documentary analysis.

Key words: *Unions, Digital era, New sociology of work*

1. INTRODUCCIÓN

Las formas tradicionales del sindicato tienen hoy día un mayor desafío en el marco laboral, social y político, a causa de que han aparecido a nivel global nuevos factores productivos que le han restado importancia y fuerza política a las organizaciones laborales. Pese a que a través de la historia han obtenido importantes conquistas de derechos con destacada participación desde el siglo XIX hasta el siglo XX; es preciso decir que el trabajador moderno tiene hoy una visión de futuro de trabajo totalmente radical al trabajador que dio origen al movimiento obrero. Ahora bien, para comprender la importancia de los sindicatos es menester analizar su definición teórica y legal.

Definición teórica:

Según Noroño (2.014), citando a Villasmil (2.003) señala que el sindicato

“es una unión o asociación de trabajadores o empleadores, con el objeto de regular, mejorar o defender sus condiciones de trabajo, razón por la cual se trata de una verdadera persona jurídica de derecho del trabajo, que con la sola inscripción en el Registro de Organizaciones Sindicales que lleva generalmente la administración del trabajo es capaz de adquirir derechos y obligaciones en el ámbito del derecho del trabajo”

Otros autores señalan que el sindicato es la unión libre de personas que ejercen la misma profesión u oficio o actividades y profesiones conexas que se constituyen con carácter permanente y con el objetivo de defender intereses profesionales de sus integrantes o para mejorar sus condiciones sociales o económicas” De allí la importancia “que los sindicatos participen en la vida política de la Nación para que puedan vigilar que los gobiernos sean justos en sus políticas económicas y sociales.” (Hernández Ortiz, A. 2020)

En palabras de Napoleón Goizueta: “La permanencia de los sindicatos es vital para el establecimiento y discusión del salario del trabajador que hoy día para el

caso venezolano, por ejemplo, trajo como consecuencia la diáspora venezolana.” (visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela, video en YouTube)

Es menester recordar entonces que, “los sindicatos son importantes para la vida política de la Nación y que están amparados por el sistema de Derechos Humanos que garantiza la libertad sindical siendo junto a la negociación colectiva los fundamentos de la OIT” (Hernández Ortiz, A. 2020). Además de ser un derecho fundamental: la libertad sindical y de asociación permite a los trabajadores y empleadores unirse para proteger mejor no sólo sus propios intereses económicos, sino también sus libertades civiles como el derecho a la vida, a la seguridad, a la integridad, y a la libertad personal y colectiva. Este principio, elemento integral de la democracia, es fundamental para hacer realidad todos los demás principios y derechos fundamentales en el trabajo. (Resolución sobre los Derechos Sindicales y su Relación con las libertades civiles, adoptado el 25 de junio de 1970).

Definición legal:

Artículo 95 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) y el Artículo 353 de la Ley Orgánica del Trabajo, de los Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT):

“Los trabajadores y trabajadoras, sin distinción alguna y sin necesidad de autorización previa, tienen derecho a constituir libremente las organizaciones sindicales que estimen conveniente para la mejor defensa de sus derechos e intereses, así como afiliarse o no a ellas de conformidad con esta Ley.

Las organizaciones sindicales no están sujetas a intervención, suspensión o disolución administrativa.

Los trabajadores y trabajadoras están protegidos y protegidas contra todo acto de discriminación o injerencia contrario al ejercicio de este derecho”

Los trabajadores a través del tiempo, han mejorado sus condiciones laborales y en consecuencia los de la sociedad, gracias a las actividades sindicales que han quedado

plasmadas en el sistema normativo del derecho del trabajo; tales como vacaciones, la seguridad social, entre otras. Así se tiene por ejemplo que, las organizaciones sindicales de 1886 en Estados Unidos, lograron fijar la jornada de trabajo de ocho horas gracias a la acción sindical.

Las organizaciones de trabajadores siempre se han visto en la necesidad de identificar cuáles son sus problemas comunes tanto en el ámbito laboral como social, lo cual les permite conquistar mejores condiciones de vida y tener una consciencia de clase trabajadora. Una consciencia de clase que hoy ha querido desaparecer por diversas causas y restarles importancia a los sindicatos, entre ellas:

(1) La nueva revolución del conocimiento digital y tecnológico (desdibujando el actual concepto de trabajo y puesto de trabajo, entre otros);

(2) El hecho de la pandemia que termina de develar la realidad tecnología en la que el mundo estaba subsumido desde hace varias décadas (El cual demostró un ahínco en el desmejoramiento de los derechos laborales)

(3) Los gobiernos y empleadores que toman decisiones unilaterales. (Dependiendo del contexto ideológico y económico. Caso venezolano).

A nivel mundial es un tiempo en el que se están redefiniendo los parámetros entre las empresas y trabajadores, por tanto, las organizaciones sindicales deben asumir su rol innovándose para que puedan recobrar su antigua importancia.

Los trabajadores, las empresas, el país y el mundo necesitan dirigentes sindicales comprometidos a fondo con el cambio de rumbo estratégico de las empresas, del hecho de la pandemia y de gobiernos unilaterales, dirigentes sindicales capaces de formular propuestas donde se valore el potencial humano y su desarrollo, interesados en luchar por la seguridad social del trabajador y en incidir en la calidad de la capacitación productiva (Villegas Arias, Pg. 35)

2.- Futuro de los puestos de trabajo en la era digital

Es preciso señalar, antes de comenzar a comprender el fenómeno de estudio, que en el proceso del trabajo y organización del trabajo (PTOT) como bien lo señala Rivas, 2011:

Es lo que se entiende como la relación entre la fuerza de trabajo y los objetos de trabajo interrelacionados, a través de diversos medios, marcado por distintas etapas de evolución que no se sucedieron secuencialmente ni de igual manera en todo el mundo y especialmente, en aquellas regiones donde se desarrolló el denominado capitalismo tardío.

y que la evolución del trabajo del siglo XX “el trabajo físico que utiliza la energía humana (sobre todo la del obrero) está disminuyendo gracias a la automatización y a la robotización dentro de las fábricas. El trabajo industrial también se está reduciendo a favor del desarrollo de los servicios y el auge del trabajo informacional o informatizado” (Morin, 2011) lo cual puede significar el desempleo de gran parte de la población mundial trabajadora.

Existe todo un consenso en que las nuevas tecnologías constituyen una fuerza motriz que está transformando la forma de distribuir y consumir bienes que significa a su vez cambios en el desarrollo económico que afecta los niveles de empleo y los modos de relacionarse con este en cuanto a salarios, habilidades, calidad del empleo, puestos de empleo y condiciones de trabajo entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) 2021: “en los últimos decenios ha asistido a una crisis progresiva de los marcos jurídicos para determinar si los trabajadores se encuentran vinculados por una relación de trabajo o no, y si tienen derecho, por tanto, a una serie de protecciones de conformidad con la legislación laboral” tomando en cuenta que el concepto “trabajador” “empleador” “trabajador por cuenta propia” y “lugar de trabajo” han cambiado y se desdibujan los límites conocidos y sobre estas bases

hablaremos del uso de la inteligencia artificial (IA) como hecho social en los puestos de trabajo.

La IA, según Álvarez Munarriz, 1994: “es una ciencia que tiene por objetivo el diseño y construcción de máquinas capaces de imitar el comportamiento inteligente de las personas” (citado por Toyama Miyagusuku, 2019, p 3); y según García Serrano, 2012: “es un conjunto de técnicas, algoritmos y herramientas que nos permiten resolver problemas para los que, a priori, es necesario cierto grado de inteligencia, en el sentido de que son problemas que suponen un desafío incluso para el cerebro humano”(citado por Toyama Miyagusuku, 2019, p 3). La IA está estrechamente vinculada al término Big data el cual consiste en el tratamiento de información de grandes volúmenes de datos a alta velocidad ayudando a tomar decisiones, la big data presupone la IA.

Toyama, 2019, señala que

“la big data supone la aglomeración de cantidades exponenciales de información proveniente de diversas fuentes digitales (redes sociales, plataformas digitales, dispositivos móviles, etc.) y que se encuentran en constante actualización de datos, cuyo análisis y procesamiento conjunto termina generando información muy valiosa para quien accede a ella”.

Siendo así las redes sociales twitter, LinkedIn, YouTube, Facebook, permiten el diálogo entre ellos en información al igual que el internet de las cosas, esencial en las industrias, desde donde se pueden conectar con millones de objetos. Este conocimiento basado en el puro dato cobra importancia en que las empresas están interesadas en conseguir usuarios no clientes pues con millones de ellos obtienen ganancia cuando quieren, el objeto es crear mercados digitales y tomar decisiones en base a estadísticas de la red.

Michael Hammer, citado por Rifkin, primer impulsor de la reestructuración de los procesos empresariales, hace más de dos décadas afirmaba que la reestructuración

produce normalmente como resultado una disminución del 40 % en los empleos de una empresa y del 75 % en su masa laboral. El profesor de la Universidad de Massachusetts ya estimaba que más del 80% de las personas implicadas en responsabilidades de tipo medio pueden resultar afectadas. (1996, p 18). Hoy día esto representa las actividades autómatas.

La tecnología destruye profesiones pero no la posibilidad de trabajar, entonces ¿con qué habilidades debe contar el empleado para adaptarse a esos nuevos empleos? los empleos del futuro requieren una formación sólida y práctica en el mundo del software y del hardware; se requerirá que dentro del pensum de estudios a nivel básico, diversificado y universitario se hable del uso de las nuevas tecnologías y dar a conocer las *soft skills* o habilidades de inteligencia emocional y capacitación constante puesto que todo ello los hará competitivos en el mercado laboral. En este mismo orden, señala Mendoza (2020) que “el mundo del trabajo se sigue transformado por múltiples factores, entre los que se advierten las innovaciones tecnológicas duras y blandas en la organización” por lo que se debe reorientar el trabajo hacia esas formas de OT que están emergiendo.

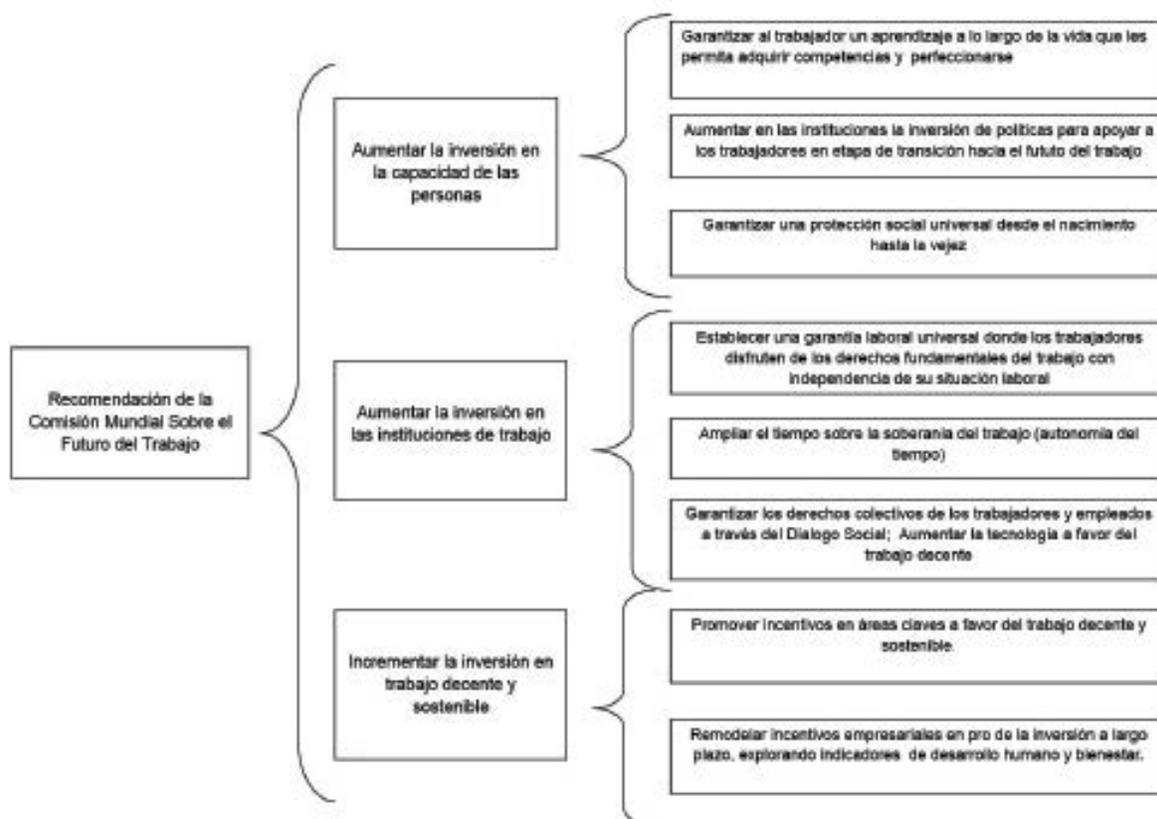
2.1 ¿Que plantea la OIT con relación a las futuras transformaciones del mercado laboral?

En el Informe de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) del año 2017, citado por De Freitas en su ensayo “Hacia un nuevo derecho del trabajo” se plantea que allí se sometieron a consideración diversos ejes temáticos, entre los cuales estaban: trabajo y sociedad, trabajo decente para todos, producción OT y gobernanza del trabajo. En dicho informe se proponen diez (10) recomendaciones para palear la “dinamicidad evolutiva” del hecho social del trabajo y debe estar centrado en personas, basado en la inversión de sus capacidades, en las instituciones laborales y en el trabajo decente y sostenible. (2020, p82).

A continuación, cuadro de la Comisión

Mundial sobre el Futuro del Trabajo, citado por De Freitas:

Cuadro 1. Diez recomendaciones de la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo



Fuente: Organización Internacional del Trabajo, Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo (22 de enero de 2019) Citado por De Freitas (2020, p 82 y 83).

En dicha Comisión se recomienda concretamente, que a los trabajadores se les debe garantizar un aprendizaje a lo largo de la vida que les permita adquirir competencias y perfeccionarse profesionalmente; de igual modo, establecer una garantía laboral universal donde los trabajadores disfruten de los derechos fundamentales del trabajo con independencia de su situación laboral, incrementar la inversión de políticas y estrategias que presten apoyo a las personas durante la transición propia del futuro del trabajo y entre otras propuestas está crear incentivos en relación al trabajo decente y sostenible.

2.2 La tecnología versus el hombre en la producción de bienes y servicios

Es innegable que en el uso de nuevas tecnologías se mejoran los procesos productivos y la toma de decisiones y que detrás de todo proceso organizativo siempre está el ser humano ya que “éste es su principal sujeto, representante y beneficiario de cualquier actividad” (Rivas, 2011) pero también es cierto que, con la robotización, la digitalización, la big data se desplaza la mano humana, aunque se mejore el resultado de la actividad productiva.

Entre los beneficios se encuentra el incremento en la calidad del servicio, la productividad y la competitividad, todo ello imprime a la economía un aumento veloz producto de esa ventaja tecnológica y en este sentido, podemos decir que hay una eficiencia empresarial pues desde la plataforma digital se produce, distribuyen los servicios y se crean nuevos modelos de negocios. Pero, esto trae como consecuencia desempleos que, según el Informe de la Comisión Mundial del Futuro del Trabajo del 22 de enero de 2019, citado por De Freitas presenta los siguientes datos estadísticos como pronósticos en relación al empleo:

- a. El 47% de los trabajadores de Estados Unidos están en riesgo de verse sustituidos en sus puestos de trabajo producto de la automatización, según Frey Osborne (2015)
- b. El 60% de todos los puestos de trabajo ya pueden automatizarse, según Mckinsey Global Institute (2017)
- c. Dos tercios de los puestos de trabajo de los países en desarrollo podrían ser automatizados, según el Banco Mundial (2016)
- d. La aplicación del programa climático de París implicaría una pérdida total de seis millones de empleos, no obstante, concomitantemente generarían 24 millones de nuevos y distintos empleos. (OIT, 2018).

La adaptación al uso de las nuevas tecnologías es un proceso que incorpora beneficios, pero también perjuicios ya que las máquinas interactúan en los procesos laborales sin la intervención del ser humano y, en consecuencia, como es archiconocido en la historia mundial todas las revoluciones industriales o digitales traen consigo pérdidas de empleo. Jeremy Rifkin en su libro Fin del Trabajo, señala que “las primeras tecnologías reemplazaban la capacidad física del trabajo humano sustituyendo cuerpos y brazos por máquinas, las nuevas tecnologías basadas en los ordenadores prometen la sustitución de la propia mente humana” (1996,p16) e indica además que en los procesos de

reestructuración se eliminan puestos tradicionales de trabajo, acortando los procesos de producción y generando más rendimiento económico, pero registrando fuertes reducciones laborales.

El uso de estas nuevas tecnologías acerca a la sociedad a una era sin precedentes a un ritmo acelerado de cambio enmarcado en una nueva revolución tecnológica que tiene efecto significativo en la organización del trabajo (OT) la seguridad social, la remuneración del empleo y el estrés de la población laboral ante estos cambios, por lo que el sistema tradicional de trabajo se encuentra enfrentando cambios profundos. Los empleadores deberán exigir “nuevas habilidades y los trabajadores ofertarse con el conocimiento y manejo de aplicaciones e instrumentos para transformar y/o adaptarse a esa revolución digital; así como la necesaria aplicación de una legislación laboral protectora de las novedosas formas de trabajo digital.

3. El reto de los sindicatos ante las nuevas realidades que afectan las condiciones de los derechos del trabajo

3.1 ¿Qué opina el trabajador de la era digital o sociedad del conocimiento acerca de los sindicatos?

Muchos trabajadores alrededor del mundo consideran que organizarse para reclamar sus derechos laborales es algo del pasado, esto se debe a que los trabajadores del sector de alta tecnología tienen comportamientos diferentes a los de las organizaciones sindicales. De hecho, Ben Fisher, en su informe sindicalistas inverosímiles hecho para la Fundación Frederick Ebert Stiftung (FES) citado por Joel Schalit, 2021, p 38, señala que: “cuando se habla de sindicatos, la gente del sector tecnológico piensa que se está hablando de socialismo” “algo arcaico, corrupto y que obstaculiza la economía.” Por tanto, no ven atracción alguna en ningún sindicato.

Hay que mencionar que los nuevos trabajadores “tienen sueños, aspiraciones, visiones del mundo y del futuro radicalmente diferentes del obrero artesanal que dio origen

al movimiento proletariado” (Villegas, pg. 31). Pues a estos asalariados no les interesa los debates ideológicos ni los movimientos anti patronales, ellos pertenecen a un nuevo mercado laboral donde gozan de cierto individualismo y de salarios decentes. Así tenemos que, “en 2017, el salario medio de un programador informático en el Estado de Israel era de 26.644 shekels israelíes ILS (cerca de 6.150 euros), lo que supone más de 2,5 veces el salario medio de ese país” (Joel Schalit, 2021, p 38).

El Boletín internacional de Investigación Sindical de la OIT, 2019, pg. 23: opina que para revitalizar los sindicatos “se debe propiciar un enfoque inclusivo” y “conceder prioridad ante todo a la sindicación y representación de los jóvenes para que logren ocupar más cargos de liderazgo, adoptando programas y formas de comunicación y asociación que resulten atractivas.” Por su parte Hattan, J. 2021, citando a Jochen Schroth de IG Metall el mayor sindicato de Alemania, dice que: “hacer que los trabajadores participen en todos los procesos que implica dar forma al futuro del trabajo resulta esencial para proteger sus derechos y garantizar condiciones de vida y de trabajo dignas” (Pg. 21).

Alrededor del mundo se observa que ya hay quienes se han sumado a enfrentar el nuevo mundo del trabajo con alternativas de gestión, demostrando que en la innovación se puede gestionar logrando que se beneficie tanto el trabajador como el empleador para pelear las amenazas a los derechos del trabajo, sus obligaciones y prestaciones; así como a la negociación colectiva. Baste como muestra el caso de Israel, que ya, desde el 2011 con su mayor central sindical Histadrut logró un plan para organizar a los trabajadores de las Tecnologías de Información y Comunicación (TIC).

El caso fue insólito ya que históricamente la sindical Histadrut sólo había organizado trabajadores del sector público, no privado. La experiencia de esta organización consistió en crear un sindicato de los sectores de la telefonía móvil, Internet y la alta tecnología, el *Cellular, Internet and High-Tech Workers Union* (CIHT). Proporcionando

un modelo acertado para otras iniciativas de sindicalización sectorial.

En un país donde más de 307.000 trabajadores israelíes forman parte de las empresas de alta tecnología ya para el año 2019 estaba resuelto el poder de los trabajadores y revitalizado el sindicato. “a finales de la década de 1970 el 80% de los trabajadores israelíes estaban afiliados a un sindicato, mientras que en 2012, según el informe de Fisher, la densidad sindical se había reducido a apenas un 23%” y “entre 2010 y 2017 Histadrut consiguió aproximadamente 100.000 nuevos afiliados [de todos los sectores, no solo de las TIC]; además “para 2016 la densidad sindical había aumentado a 27,1%, lo que supone un aumento del 17% en el número de afiliados desde 2012” (Fisher citado por citado por Joel Schalit, 2021, p 38).

La creación de CIHT consistió en tres etapas, a saber:

- a.- La realización de “varias enmiendas a la legislación laboral que obligaron a las empresas a negociar con sus trabajadores los convenios colectivos;
- b.- La representación de trabajadores en su lugar de trabajo por comités de empresa afiliados a sindicatos sectoriales y encargados de negociar de forma colectiva con los empleadores;
- c.- Las campañas de Histadrut para sindicalizar a los trabajadores de operadores de telefonía móvil como Bezeq y Pelephone, el año previo a la creación del CIHT. (Joel Schalit, 2021, p 38-39).

Según Joel Schalit, 2021, p 39: el éxito de Histadrut estuvo en “que había encontrado la manera de integrar en su repertorio la defensa de los trabajadores del sector de la alta tecnología y hacer que el sindicato se volviera más receptivo a las necesidades de la economía digital”. Toda vez que, “un trabajador por altamente cualificado que esté y bien remunerado no puede escapar de las repercusiones de la disrupción digital”. Una disrupción que implica, la deslocalización de los puestos de trabajo por la migración

de las empresas; la inseguridad de los contratos de trabajo porque muchas veces trata solo de proyectos, hechos que siempre van a implicar una necesidad de organizar a los trabajadores para salvaguardar sus derechos.

3.2. Latinoamérica. Caso Colombia:

¿Es el sindicato una especie en vías de extinción? Señala Gladis Cecilia Villegas en su trabajo publicado en la Revista Universidad EAFIT, haciendo un estudio en el caso colombiano. Inicia su estudio comentando que, “hacia 1.950 el movimiento obrero llegó a ser el poder político más grande a nivel mundial y el sindicalismo de trabajadores se convirtió en la organización social más exitosa del siglo XX”. No obstante, a que las organizaciones sindicales han cumplido su función en el tiempo, han tenido un declive a nivel mundial. Por ello Druker, Peter F., citado por Villegas, G. señala que el sindicato amenaza con desaparecer por “ser un elemento irrelevante en la toma de decisiones políticas y gerenciales, arriesgando su área de influencia local” (Pg. 30)

En el trabajo desarrollado por Villegas en síntesis plantea la situación actual de los sindicatos y la necesidad de un cambio de rumbo. En la primera fase habla de (1) un cambio en la naturaleza de la producción; (2) cambios en la mano de obra; (3) Falta de autonomía; (4) Ausencia de una gestión científica moderna; (5) Deterioro en la calidad del liderazgo sindical; y el (6) Deterioro de la imagen pública sindical.

A continuación, se explica brevemente los planteamientos de la autora. En primer lugar, un cambio en la naturaleza de la producción: al trabajo se le está aplicando conocimiento intensivo lo que ha cambiado la naturaleza de la producción pues las operaciones están siendo ejecutadas por robots y los robots no forman parte de los sindicatos; en segundo lugar, cambios en la mano de obra: “ninguna empresa que quiera competir a nivel internacional le es rentable tener trabajadores que no estén en la capacidad de participar en la definición de los objetivos de sus tareas” y como esa “tarea está altamente

tecnologizada exigirá un experto en el uso de esos nuevos medios de producción”. De donde resulta que, “una transición hacia tecnologías automatizadas represente la caída de afiliados a los sindicatos” pues el trabajador está más interesado en negociar su salario y conocimientos; que en debates ideológicos y regateos salariales.

En cuanto a la falta de autonomía como tercer punto, sobre este particular se habla de la vinculación de los partidos políticos en el seno de las organizaciones sindicales y como han definido las luchas sociales de los trabajadores. Siendo que los partidos políticos hacían de los sindicatos “una sucursal del partido limitándose a hacer reclamos de aportes económicos específicos, siempre y cuando esos reclamos no superasen en belicosidad los intereses electorales del subgrupo político que se encuentra dentro de la organización”. Esto daba como resultado que las luchas laborales fuesen políticas impuestas no protagonizadas por los verdaderos actores laborales como básicamente deber ser.

Sobre el cuarto particular, referido a la ausencia de una gestión científica moderna, el sindicato se ha presentado como “una organización cerrada, monopólica, mesiánica y con existencia garantizada por su misión histórica”. Su función estuvo enmarcada en la gestión político-ideológica y nunca en gestión administrativa, ni en la eficiencia de los recursos, ni en la planificación estratégica para definir sus objetivos a largo plazo como organización. Lo cual toma hoy por sorpresa el cambio estratégico de las empresas.

En quinto lugar, el deterioro en la calidad del liderazgo sindical “Los reconocidos líderes del movimiento obrero se encuentran hoy día ante un cisma tecno-económico para el cual nadie estaba preparado” y los antiguos paradigmas del sindicato dejan de conducir al éxito y aquellos directivos llegados a los cargos de decisión como cuota burocrática de los subgrupos políticos que se encuentran dentro de la organización; no gozan de carisma, respeto, admiración y acatamiento de los trabajadores; pues no son verdaderos líderes sindicales” Por lo que, tal como lo expresa Villegas es necesario dar

paso a una generación de relevo.

Por último, señala la autora que hay un deterioro de la imagen pública sindical: “hoy día el sindicato se percibe como una organización prepotente y corrupta con malversación de fondos, ventas de fueros y prácticas antidemocráticas, totalmente contraria a ser defensora de los débiles ante los abusos de los poderosos” De manera puntual, Villegas refiere que toda organización para permanecer en el tiempo requiere de la aceptación de un medio que le reconozca como necesario y al no existir este respaldo desaparecen y si por casualidad logra sobrevivir no crecen, ni se desarrollan.

En consecuencia, pierden su función original de creación e indignamente caen en instituciones parasitas buscando el rebusque social.

En segunda instancia Villegas refiere que es necesario un cambio de rumbo estratégico pues los cambios en los medios de producción son irreversibles y no se debe luchar como analfabetos tecnológicos. Es necesario que el trabajador comprenda

e incorpore los nuevos conceptos de productividad, competitividad, calidad y demás; pues de no hacerlo reduciría su poder de negociación ya que no conocería las nuevas implicaciones del discurso tecno-económico. Dejando en claro, que las estrategias que ayer condujeron al éxito de los sindicatos hoy no funcionan. Se habla entonces, de un nuevo hombre en esos liderazgos sindicales.

Lo dicho hasta aquí, por Villegas Arias supone, la necesidad de nuevos dirigentes sindicales para revertir la poca tendencia a la afiliación, lo cual se debe ligar haciendo un estudio de mercado, sin desprestigiar a los jóvenes trabajadores, ya que definiendo sus necesidades (conociendo sus expectativas y potencial humano) se pueden generar proyectos al servicio de ellos. Concluye la autora su investigación con una serie de reflexiones entre ellas que “siempre existirán trabajadores necesitados de una organización que los represente ante la dirección de la empresa y ante los gobiernos” Por tanto, se puede afirmar que los sindicatos no perderán su vigencia.

4. REFLEXIONES FINALES

En suma, se está experimentando otra nueva etapa de revolución digital que en palabras de Rifkin, solo unos pocos capacitados podrán hacer uso de las sofisticadas tecnologías que sustituyen un gran número de mano de obra en el mundo (1996, p 310) por lo que ya muchos se preguntan ¿De dónde surgirán los nuevos puestos de trabajo? o como bien lo señala De Freitas (2020, p82) “como se ejercerán los mismos”, ante esta inquietud que apenas comienza señala Mendoza (2020) que:

“Este escenario organizacional y sus estudios amerita ser comprendido como fenómeno y las relaciones laborales estudiarlas atendiendo a su propia naturaleza y la interpenetración que surge entre el trabajador y la organización en la que presta sus servicios, con lo cual, el ordenamiento jurídico deberá avanzar en sus marcos de interpretación, apoyándose en la dialógica y la transdisciplinariedad, para acercar más sus resultados a la realidad social de nuestras latitudes...”

Es importante además indicar que, este es un escenario laboral que apenas comienza y como bien lo plantea De Freitas que si bien es cierto que “las relaciones laborales presentan retos que amenazan el Derecho del Trabajo”; también es cierto que “esa misma situación representa una oportunidad para la reedificación del mismo” sincerando la legislación laboral de cada país como en un principio lo planteó el sindicato de Israel.

Finalmente, se destaca la importancia de seguir la agenda planeada por la OIT y continuar en el estudio de los derechos fundamentales que afectan a los trabajadores con el uso de la tecnología y que se elabore una normativa legal cónsona con la realidad que se está

viviendo; pues los sindicatos lejos de desaparecer deben redimensionarse e innovar en su política interna y externa a fin de prestar un servicio a sus trabajadores, especialmente a los del sector que pertenecen a las nuevas tecnologías.

5. REFERENCIAS

Boletín Internacional de Investigación Sindical de la OIT. El futuro del trabajo: Los sindicatos en Transformación. En Jeller Viseer: ¿Pueden revitalizarse los sindicatos? (2019) Vol. 9. Número 1-2.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) (1.999). Editorial La Piedra. Caracas-Venezuela.

De Freitas De Jesús, J. (2020). Hacia un nuevo Derecho del Trabajo. Revista El mundo del trabajo: miradas desde Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello (UCAB) Impreso por Gráficas LAUKI, C.A. Caracas-Venezuela

Goizueta N. (2020) Visiones plurales de la libertad sindical en Venezuela. Video emitido en You tube el 09 de noviembre de 2020.

Hernández Ortiz, A. (2020). El derecho a la libertad sindical en la República Bolivariana de Venezuela. Tesis doctoral. Universidad Nacional de Derecho a Distancia Facultad de Derecho. Madrid. (Consulta en línea 27-12-2021 en HERNANDEZ-ORTIZ_Alfonso_Antonio_Tesis.pdf).

Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores, Trabajadoras. (LOTTT) (2.012) Caracas-Venezuela. Editorial Graficas.

Leyton, J. D., Rodríguez, M. d. P., & Correa, J. S. (2014). Efectos laborales vinculados al uso de técnicas de inteligencia artificial. Universidad & Empresa, 16(26), 215-253.

Mendoza M. (2020) Trabajo ¿Sin Paradigmas? Trabajo de investigación presentado en el marco de el “II Simposio de Negocios y Desarrollo Internacional y I Encuentro de la Red Venezolana de Estudios Organizacionales – Red VEO, julio. “ESTUDIOS ORGANIZACIONALES EN AMÉRICA LATINA: PERSPECTIVAS DE INVESTIGACIÓN. doi: dx.doi.org/10.12804/rev.univ.empresa.26.2014.09

Morín, E. (2011) La vía, para el futuro de la humanidad. España Editorial Paidos.

Organización Internacional del Trabajo, 2021, The employment relationship: A comparative overview [La relación de trabajo: una visión global comparativa]

Rivas Torres, F., (2011) Procesos y reorganización del trabajo: Reflexión desde una perspectiva social. Revista

Rifkin., J. (1994) El fin del trabajo. Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo, el nacimiento de una nueva era. Barcelona Editorial Paidos.

Toyama Miyagusuku, J., Rodríguez León A. (2019). Algoritmos laborales: Big data e Inteligencia Artificial. [Loborus Algorithms: Big data and Artificial intelligence] Revista soluciones laborales. Perú.

Villegas Arias, G. (Sin año). ¿Es el sindicato una especie en vías de extinción? Revista

Universidad Eafit. N° 104. Colombia.

Dirksen, U. y Herberg, M. (2021a). Sindicatos en Transformación 4.0. Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo. En Joel Schalit: Los sindicatos insólitos de Israel organizan a los trabajadores cualificados del sector de las TIC. Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

Dirksen, U. y Herberg, M. (2021b). Sindicatos en Transformación 4.0. Historias de sindicatos que se enfrentan al nuevo mundo del trabajo. En Hattan Jenifer: En Alemania los trabajadores toman las riendas de la transformación digital. Fundación FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

La Liquidación de LyFC ¿Única opción?

Un enfoque sociológico
como alternativa futura

Rico, F. Marco, A

Doctor en Ciencias Contables. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales. Universidad de Los Andes (ULA). Mérida-Venezuela

E-mail: marcorigo63@hotmail.com

Recibido: 17-01-2019

Revisado: 18-02-2019

Aceptado: 28-04-2019

La Liquidación de LyFC ¿Única opción? . Un enfoque sociológico como alternativa futura

RESUMEN

La liquidación de un organismo que se presenta como resultado extremo y unilateral de la resolución de un conflicto donde los actores involucrados en las relaciones laborales no pudieron o no quisieron ponerse de acuerdo para lograr una mejor solución, terminando en la extinción de la organización. Este es el caso del organismo paraestatal mexicano Luz y Fuerza del Centro, el cual suministraba el servicio de energía eléctrica a la zona central de México y que fue liquidado, el 10 de octubre de 2009, por su Gobierno Federal de de la misma manera como lo había constituido en 1994, por decreto. El presente trabajo aborda los hechos ocurridos en la resolución del conflicto mencionado por la vía de la liquidación del organismo y plantea la necesidad de incursionar en la sociología laboral para abordar controversias como las que empujaron al desenlace planteado, evitando los efectos e impactos de medidas unilaterales y coercitivas que desfiguran la convivencia productiva y los consensos necesarios en las relaciones de trabajo.

Palabras clave: LyFC, SME, CFE, sindicato, liquidación, actores laborales, sociología del trabajo

The LyFC Clearance one option? A sociological approach, as a future alternative

ABSTRACT

The liquidation of an organism that appears as an extreme and unilateral result of the resolution of a conflict where the actors involved in labor relations could not or did not want to agree to achieve a better solution, ending in the extinction of the organization. This is the case of the Mexican parastatal organization Luz y Fuerza del Centro, which supplied the electric power service to the central zone of Mexico and which was liquidated, on October 10, 2009, by its Federal Government in the same way as it had constituted it in 1994, by decree. The present work addresses the events that occurred in the resolution of the aforementioned conflict through the liquidation of the organization and raises the need to venture into labor sociology to deal with controversies such as those that pushed the outcome, avoiding the effects and impacts of unilateral measures and coercives that disfigure productive coexistence and the necessary consensuses in work relationships.

Key words: LyFC, SME, CFE, union, liquidation, labor actors, labor sociology

1. INTRODUCCIÓN

En el contexto de la Venezuela actual, las organizaciones públicas como privadas evidencian grandes inconvenientes en cuanto al desarrollo de sus competencias, esto se traduce en desmotivación laboral, la cual se ve reflejada en el absentismo laboral, baja productividad y poca permanencia en los puestos de trabajo, en la búsqueda de mejores incentivos. Todas estas situaciones generan grandes preocupaciones, tanto a trabajadores como a quienes dirigen las organizaciones, por esta razón estas deben buscar estrategias acertadas en procura de minimizar o eliminar por completo estos inconvenientes, dando además cumplimiento a las normas que rigen la materia laboral, en cuanto a aspectos referidos a la responsabilidad del estado de generar las condiciones y medio ambiente de trabajo adecuado.

En el año 1963, como resultado del proceso de nacionalización de la industria eléctrica mexicana ocurrida el 23 de diciembre de 1960, se crea la Empresa Luz y Fuerza del Centro, S.A. (ELyFC, S.A.), mediante la migración de la antigua Mexican Light and Power. Luego, en 1974 se autoriza su disolución y liquidación, sin embargo la misma no se lleva a efecto ya que los mandatarios que sucedieron al entonces Presidente Luis Echeverría, mantuvieron frenado el mencionado proceso de extinción, buscando apoyo político del Sindicato Mexicano de Electricistas (SME), organización que representa a los trabajadores de éste organismo.

Quince años después, la ELYFC, S.A. aún mantenía el estatus de “empresa en liquidación”, por lo que el 27 de diciembre de 1989 se reforma la Ley del Servicio Público de Energía, para prever la constitución, estructura y funcionamiento de un organismo descentralizado que se hiciera cargo de la prestación del servicio que hasta esa fecha, venía prestando la ELYFC, S.A. y sus compañías asociadas: Luz y Fuerza de Pachuca, S.A., Mexicana Meridional de Fuerza, S.A. y Luz y Fuerza Eléctrica de Toluca, S.A. Así mismo se indicaba en la mencionada reforma de la Ley que

las empresas concesionarias entrarían o continuarían, según el caso, en proceso de disolución y liquidación, pero debiendo prestar el servicio hasta ser totalmente liquidadas.

Sin embargo, después de un largo proceso de veinte años, en el mandato del entonces presidente Carlos Salinas de Gortari, “el 9 de febrero de 1994, por decreto presidencial, la ELYFC, S.A., se transforma en el organismo descentralizado Luz y Fuerza del Centro (LyFC), con personalidad jurídica y patrimonio propio” (Bonilla, 2007, p. 48), que junto con la Comisión Federal de Electricidad (CFE), organismo igualmente paraestatal, serían propietarios prácticamente del cien por ciento del sistema eléctrico mexicano.

La CFE es de antigua data, ya que fue creada por decreto el 14 de agosto de 1937 con el principal propósito de generar y distribuir electricidad. El 22 de enero de 1949 se constituye en un organismo público descentralizado con personalidad jurídica y patrimonio propio y con la principal responsabilidad de administrar la generación, lo cual realiza mediante sistemas hidroeléctricos, térmicos, eólicos, entre otros de menor aporte, pero también compra energía eléctrica a algunas generadoras privadas.

Ahora bien, es el caso que a LyFC lo extinguió el Gobierno Federal mexicano, de la misma manera como lo había constituido en 1994, por decreto del 10 de octubre de 2009. Para garantizar la efectividad de tal mandato y el control de los movimientos obreros y sociales, se requirió el apoyo anticipado de la Policía Federal Preventiva (PFP) quienes tomaron las principales instalaciones hasta ese momento utilizadas por LyFC, incluyendo el Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), pues desde allí el SME operaba un sistema de comunicaciones, evitando así el despliegue de acciones de calle que pudieran entorpecer la medida adoptada.

En esta acción, se despidieron aproximadamente a 44 mil trabajadores de la compañía, todos ellos miembros del SME, “el cual resultó así virtualmente disuelto en la medida en que desapareció la fuente de

trabajo que le daba origen” (López de la Vega, Modonesi, Munguía, y Oliver; 2010, p.118), por supuesto, con las consecuencias laborales y sociales que tal medida conlleva.

En tal sentido, en el presente trabajo se aborda la mencionada liquidación de LyFC como resultado extremo y unilateral de la resolución de un conflicto donde los actores involucrados en las relaciones laborales no pudieron o no quisieron ponerse de acuerdo para lograr una mejor solución, terminando en la extinción de la organización. Así mismo, se aborda algunos hechos y causas que llevaron a la liquidación de LyFC, se recuperan los principales efectos del cierre y se diserta sobre si la medida tomada era la única alternativa.

Finalmente, se plantea la necesidad de incursionar en la sociología laboral para abordar situaciones de controversias, como las que empujaron al desenlace planteado de LyFC, evitando los efectos e impactos de medidas unilaterales y coercitivas que desfiguran la convivencia productiva y los consensos necesarios en las relaciones de trabajo.

2. Algunos hechos y causas que llevaron a la liquidación de LyFC

En el contexto del apartado anterior, cabe preguntarse ¿cuáles fueron los hechos y causas que llevaron al Estado mexicano a tomar la decisión de decretar la extinción del mencionado organismo paraestatal? “El gobierno argumentó que su decisión estaba fundada en la inoperancia técnica de la compañía y, sobre todo, en los altos costos que representaba para el gasto público” (López de la Vega et al, 2010, p. 118), considerándola como una empresa inviable técnica y financieramente, sin embargo, no se presentó un estudio económico para justificar la medida tomada, solo se argumentó a través de los medios de comunicación que LyFC mantenía altas erogaciones por gastos de personal, tanto de los trabajadores activos como de los jubilados y que además no eran capaces de llevar adelante sus operaciones para prestar un buen servicio a los mexicanos.

El organismo se constituyó en una especie de hoyo negro que chupaba cada vez más recursos financieros, pues continuamente el SME buscaba acrecentar excesivas prerrogativas laborales que no eran sustentables con recursos propios del organismo, por lo que el Gobierno Federal señala como directamente responsable al mencionado sindicato, por cuanto no quiso adaptarse a la austeridad impuesta por la crisis global, exportada al mundo desde los Estados Unidos en el año 2008.

Efectivamente, el organismo LyFC, venía trabajando desde hace varios años con pérdidas en incremento y una acumulación de sustanciales pasivos, por lo que estaba imposibilitado para generar recursos financieros que le permitieran financiar la totalidad del gasto corriente en que incurría, menos aún podría pensarse en cumplir con las inversiones requeridas para su adecuado funcionamiento, y a pesar de que el estado financiaba el gasto operativo, los aportes para la inversión eran muy exiguos, lo cual fue debilitando paulatinamente el sistema eléctrico del área de atención y responsabilidad de LyFC, la cual comprendía básicamente la zona central de México, es decir, el Distrito Federal, ochenta municipios del Estado de México, dos de Morelos, dos de Puebla y cinco de Hidalgo.

En este sentido, es necesario puntualizar que las organizaciones hoy en día tienen que estar a la vanguardia del conocimiento, la innovación y la tecnología como conocimiento aplicado y en el caso que nos ocupa, hay que deducir que la falta de inversión y de una adecuada adaptación a las innovaciones tecnológicas punta, agrava aún más la situación, por la significativa antigüedad de las redes de transmisión y distribución, así como de las subestaciones, las cuales cuentan con más de treinta años de servicio.

Por otra parte, hay que mencionar que LyFC compraba la energía que distribuía a la CFE a costos elevados que no le dejaba posibilidad de excedente alguno, pues debía comercializar tal energía con las tarifas impuestas por el Estado y que contemplan

importantes subsidios a algunos sectores de la población.

Si bien es verdad que hay una responsabilidad del actor sindical, ya que tenía incidencia en las decisiones, también hay una corresponsabilidad de quien dirigía el organismo y que representa al actor laboral patronal o empleador y que para este caso, se corresponde con el tercer actor a quien compete la regulación, el Estado, quien permitió o propició la obsolescencia y burocratización del organismo LyFC, descuidando la planificación y administración del servicio eléctrico.

Por otra parte, desde la postura del actor que representan a los trabajadores se aduce que “en realidad, en el trasfondo de esta acción estaba la apuesta por una progresiva apertura del sector al capital privado” (López de la Vega et al, 2010, p. 118”). En todo caso, la decisión del cierre de LyFC conlleva elementos políticos, pues uno de los actores principales de las relaciones laborales era el independiente SME, que contaba con una gran fuerza política de oposición social al Gobierno Federal de turno.

Además de la intensión gubernamental de ofertar, si no el servicio eléctrico al capital privado, ya que el artículo 27 de la Constitución de los Estados Unidos de México se lo impide, al menos sí, el alquiler de la infraestructura de éste sector, con el fin de que sea utilizada para desplegar sofisticadas redes para transmitir información electrónica de datos, voz e imagen, de acuerdo a los avances de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.

Por lo indicado anteriormente, puede inducirse que efectivamente el estado podría tener interés en la extinción de LyFC y lo que efectivamente realiza “con el argumento de que la empresa resultaba ya un gasto insostenible para los recursos públicos toda vez que existía un déficit, creciente año con año, en las finanzas de la empresa” (López de la Vega et al, 2010, p.121) y en consecuencia, en la actualidad, el sector ecléctico de México está siendo operado por la CFE, con las limitaciones y debilidades que el caso impone, ya que si bien éste

organismo tiene experiencia en generación y transmisión de la energía eléctrica, no la tiene tanto en distribución y comercialización de la misma, agravándose esta situación por la falta de apropiadas referencias técnicas que pudieran menguar tale debilidades.

Ahora bien, podría preguntarse ¿Por qué se decreta el cierre de LyFC y no de CFE, siendo ambos organismos estatales o para estatales? Es el caso, que contrario a la situación descrita de LyFC y que era objeto de continuos ataques por los dos principales canales de televisión, TVAzteca y Telemundo, indicando que le costaba al presupuesto de la nación miles de millones de pesos, al mismo tiempo se aducía que la CFE era un organismo eficiente y competente, con apenas un tercio de las pérdidas técnicas y administrativas de energía, en relación a las que incurría LyFC.

Por otra parte, se generó la necesidad de resolver la situación coyuntural de la extinción de LyFC, y si bien la CFE era principalmente generadora de electricidad, se constituyó en la mejor opción de la que disponía el Gobierno Federal, para hacer frente a la prestación del servicio a la zona atendida por LyFC, y es que, como menciona Loreto (2007), “los recursos por excelencia ya no son los factores económicos tradicionales: tierra, trabajo y capital, sino el conocimiento [de los trabajadores], un activo que, a pesar de no figurar en la contabilidad, contribuye de forma notable a los resultados” (p.1).

Efectivamente, las organizaciones son el resultado de la conjunción de todos los elementos físicos y emocionales de los seres humanos que las conforman, lo demás son meras estructuras normadas que al quedarse solas, en pocos meses estarían inoperantes, por lo que era estrictamente necesario, contar con un mínimo de personal calificado para asumir, tan osada decisión.

Otro aspecto a considerar, es la influencia política del órgano que representa a los trabajadores, pues el sindicato que agrupa a las personas que laboran en la CFE es el Sindicato Único de Trabajadores Eléctricos de la República Mexicana (SUTERM) y que no presenta posiciones radicales ante las

políticas gubernamentales. En cambio, con el cierre de LyFC, éste representante de los trabajadores de la CFE se vio tremendamente fortalecido por el incremento de agremiados, de nuevo ingreso o por migración del extinto SME de aquellos trabajadores que tuvieron la fortuna de ser recontratados por la CFE.

3. Principales efectos del cierre de LyFC

Producto de la medida gubernamental de liquidar a LyFC, como se indicó, se despidieron aproximadamente a 44 mil trabajadores, que pasaron a incrementar las estadísticas de desempleo o subempleo de México. Algunas de estas personas, con la liquidación que recibieron, implementaron pequeñas unidades de producción y se incorporaron a prestar servicios a la CFE, pero esta vez como empresarios, legitimando de esta manera una desfiguración de las relaciones de trabajo y quedando desprotegidos como actores laborales.

Otros trabajadores, aún se mantienen sin hacer efectivas sus beneficios laborales y en acciones de presión, como huelgas de hambre, en busca de su reincorporación, y de no ser posible a LyFC, entonces a CFE, pero con un punto de inflexión: mantenerse con la misma organización sindical y bajo las mismas prerrogativas del contrato de trabajo suscrito con el SME, y que para el Gobierno Federal es completamente inaceptable.

En este sentido, se generó un reacomodo del actor representante de los trabajadores del sector eléctrico, pues se generó un debilitamiento de una importante fuerza laboral que se agrupaba en el SME y que se manejaba de forma independiente, haciendo fuerte oposición política y social al gobierno de Felipe Calderón. Por otro lado, con la medida tomada, se le dió mayor fuerza al SUTERM, sindicato que agrupó a toda la masa laboral del sector eléctrico mexicano.

La medida de liquidación de LyFC, no sólo tomó por sorpresa a los trabajadores, algunos de los cuales conformaban ya la tercera generación de sus familias que habían trabajado en ese organismo o en alguna de las figuras jurídicas que le antecedieron, desde el inicio de su historia como ELyFC,

si no también a los ciudadanos, sobre todos aquellos que eran atendidos por la empresa extinguida, por lo que otro efecto importante es el conflicto social y político causado por la medida y que se constituía en el principal reto a resolver por el Gobierno Federal, y para lo cual se activó una gran incidencia mediática.

Por supuesto, era necesario mantener la generación y distribución de la energía eléctrica en la zona que era atendida por el extinto LyFC, ya que es el sector de mayor generación productiva de México, pues allí se encuentran las mayores concentraciones industriales, económicas y también residenciales.

4. Liquidación de Luz y Fuerza del Centro, ¿Única alternativa?

El tema tratado, evidencia las consecuencias que se pueden ocasionar cuando los actores laborales (empleador, empleado y regulador) fallan en la comunicación y la motivación para resolver conflictos por la vía del consenso de las aspiraciones y la armonización de las discrepancias.

En este apartado, y siguiendo a Lucena (2005), quien manifiesta que el conflicto o el consenso vienen de cómo funcionan las relaciones sociales, se presentan algunas ideas en torno a los aspectos sociológicos en las relaciones de trabajo, como catalizadores para buscar el equilibrio entre los actores labores, los cuales contribuirían a buscar la permanencia armónica de todos los actores, mediante la consecución del bien común.

Y es que hoy día, en el entorno de un mundo globalizado, los trabajadores deben estar dispuestos a contribuir con la organización para la que trabajan y coadyuvar a que ésta cumpla con sus objetivos, a cambio de que la organización contribuya a la consecución de los anhelos individuales, y que no necesariamente tienen que ver sólo con el aspecto material, por lo que es factible que en el caso de LyFC, bajo el manejo de los conceptos que se emitirán a continuación, se hubiese podido obtener desenlaces diferentes y armoniosos para las partes.

Evidentemente, el organismo descuido estos elementos, por lo que los trabajadores, en su condición de seres humanos, debieron asumir una posición egoísta y alejada de los valores, por lo que trabajaron sólo en función de lograr sus propios objetivos. Incluso, en detrimento de sus propios compañeros y de la organización, tal y como lo reflejan los resultados financieros deficitarios de LyFC.

En éste orden de ideas, Kliksberg (1975), al referirse a la dinámica del desenvolvimiento de las organizaciones, indica que “la naturaleza de sus objetivos, y la conducta de sus integrantes humanos, están estrechamente correlacionados, con las características sociales, políticas, culturales, económicas, etc., del medio o contexto en donde existen” (p.31).

Al respecto, era importante considerar otros factores flexibles inherentes a las personas como las creencias, valores, prejuicios, asunción de sentido común de los individuos, tanto internos como externos a LyFC, así como también las tradiciones socioculturales del entorno, entre otros, que por ser poco evidentes fueron olvidados, descuidados o simplemente omitidos consciente y convenientemente.

En el caso de los valores, que representan las creencias y conceptos básicos que se establecen con el fin de guiar el comportamiento del personal hacia el logro de las metas, es importante ratificar lo indicado por Alhama, Alonso y Martínez (2004), quienes afirma que “los valores son formulados, pero deben ser enseñados y asumidos dentro de una realidad concreta” (p.131).

En consecuencia, los valores tienen que ser claros, coherentes y se deben reforzar a través de las normas y procedimientos instituidos a fin de interiorizarlos en los trabajadores para conseguir su aceptación y que efectivamente sean usados como un elemento de incentivo al logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, indica Robbins (1991) citado por Alhama et al. (2004), que

los valores deben ser claros, compartidos y aceptados por todos los miembros y niveles de la Organización, para que exista un criterio unificado que compacte y fortalezca los intereses de todos los miembros con la Organización (p.131).

En este contexto, resulta evidente que el factor humano es clave para la organización como agente que gestiona y diseña estrategias para plasmarlas en una estructura, de tal manera que mediante el trabajo coordinado y armónico entre el diseño de la estrategia y la implementación de la estructura, se puedan conducir y gestionar las organizaciones. Es decir, las personas que integran la organización deben garantizar que la estrategia fue bien comprendida y aprendida de manera tal que se concentren esfuerzos para convertirla en realidad dentro de la estructura establecida.

Es por ello, que se debe buscar una correspondencia para lograr la comunión entre los objetivos del individuo, los de la organización e incluso los de la comunidad, de tal manera que sea un ganar-ganar-ganar en función del bienestar de todos los factores internos y externos, que inciden en la organización.

Contrario a lo indicado, aparentemente las pretensiones egoístas se excedieron en el caso de LyFC, dadas las constantes presiones del SME por la obtención, cada vez mayor, de beneficios laborales claramente sobredimensionados a los de la población activa mexicana y que, en opinión del empleador y regulador, ya resultaban impagables, lo cual conllevó a la decisión de uno sólo de los actores en las relaciones de trabajo a tomar una decisión unilateral, lo cual fue posible y se facilitó por cuanto el decisor, en la práctica cumplía el rol de empleador y regulador. En todo caso, se pone en evidencia que las posiciones extremas de los actores laborales deben ser evitadas, dando preferencia al dialogo y conciliación de las diferentes ambiciones que pudieran tener los involucrados.

Como se mencionó en el apartado anterior, las principales razones esgrimidas

para el cierre de LyFC fueron las recurrentes e incrementales pérdidas, sin embargo, es importante acotar que la organización es permeable con todo lo que acontece en ella y en su entorno, por tanto, si se producen cambios internos o externos aunque no sean financieros, estos afectarán a los resultados, muy a pesar de las cifras que arrojen los sistemas tradicionales de información, verbigracia: un resultado numérico desfavorable (pérdida) podría ser el resultado de malestar, insatisfacción o de falta de motivación del personal dentro de la organización, como también podría ser causa del estilo de liderazgo imperante en la misma, podría ser incluso que los objetivos de la organización no están claros y los esfuerzos individuales apuntan a destinos diferentes.

En atención a lo indicado en el párrafo anterior es factible pensar que las pérdidas recurrentes de LyFC pudieran haberse revertido con un diagnóstico oportuno y real de la situación del organismo y mediante la aplicación de un apropiado proceso de desarrollo organizacional, en el marco de un enfoque sociológico, del cual indican Cummings y Worley (2007), que es el “proceso que aplica los conocimientos y métodos de las ciencias de la conducta para ayudar a las empresas a crear la capacidad de cambiar y de mejorar su eficiencia, entre otras cosas un mejor desempeño financiero y un nivel más alto de calidad de vida laboral” (p.1).

Estos autores indican cinco precedentes teóricos que muestran la evolución del desarrollo organizacional desde los enfoques maquinistas hasta la incorporación de los factores sociológicos a las organizaciones como lo son: a) el entrenamiento en el laboratorio (fuera del ámbito de labores), b) la investigación de la acción, c) los enfoques normativos, d) la calidad de vida laboral y e) el cambio estratégico. En las dos últimas raíces mencionadas, es donde se evidencia efectivamente la evolución del enfoque sociológico. La calidad de vida laboral apunta a la transformación del trabajador dentro de la organización pero, buscando más su desarrollo personal en el beneficio de la propia organización.

En todo caso, el desarrollo organizacional promueve un cambio previo a un diagnóstico y mediante intromisiones planificadas y enmarcadas dentro de tres condiciones: 1.- Cambio de la totalidad o parte de algunos aspectos de la organización. 2.- La transferencia de conocimientos a los usuarios tanto internos como externos y 3.- Establecer un mecanismo de medición que permita que el sistema se pueda evaluar y retroalimentar. No fue éste el caso de LyFC, por lo que debió asumir su eliminación completa y definitiva.

A través del desarrollo organizacional se pretende reforzar tanto las estrategias como la transferencia de habilidades y conocimientos al personal y de esta manera, afrontar los retos que se estén definiendo en las estrategias para lograr mejores niveles de competitividad, por lo cual es muy importante la apropiada selección de quien se encargará de esta actividad. El personal responsable del desarrollo organizacional debe facilitar los procesos relacionados con la convivencia y el trabajo conjunto, buscando la efectividad organizacional. Al respecto, Cummings y Worley (2007) menciona que estos profesionales deben tener “habilidades intrapersonales, habilidades interpersonales, habilidades generales de consultoría y conocimiento de la teoría del desarrollo organizacional” (p.63). Así mismo, en el enfoque sociológico es precisamente cuando se comienza a respetar al individuo, reconociendo que los demás tienen derechos y que es válido disentir del modo de pensar de otro trabajador o de los jefes, y por esta condición se genera muchos conflictos, por lo cual los agentes del cambio deben ser expertos en su manejo y negociación.

5. El enfoque sociológico, como alternativa futura para la CFE y cualquier otra organización

Luego de transcurridos más de ocho meses del decreto de extinción de LyFC, no parece que tal decisión pueda ser revertida, es decir, que la decisión del Gobierno Federal, tomada está, cambie. La CFE, se ha encargado de la prestación de los servicios de electricidad que suministraba el organismo

extinguido, lo cual ha realizado mediante tercerización de algunas actividades y las demás con su propio personal, algunos trabajadores recontratados del extinguido organismo y otros de nuevo ingreso, pero todos representados por SUTERM.

Ahora bien, y haciendo abstracción de los posibles intereses políticos, la CFE como organismo paraestatal que manejará el sistema eléctrico nacional de México, y en general cualquier organización que quiera ser competitiva y sustentable, necesariamente tendrá que adaptarse a los actuales tiempos caracterizados por un nuevo orden económico mundial y del cual no escapa las relaciones de trabajo.

En este sentido, siguiendo a Terra y Gordon (2002), para poder competir con eficiencia y en muchos casos para sobrevivir, se hace necesario modelos más flexibles que se adapten al mundo globalizado. Por consiguiente, se debe tener en cuenta que las organizaciones del mundo actual interactuarán en un entorno en continuo movimiento y de constantes desafíos, por lo que es importante, como lo menciona Hernández (2005), abordar tales fenómenos y estudiar las organizaciones a través del enfoque holístico, en busca de una transformación de su cultura e imagen organizacional. Además, hay que tomar en cuenta en su estilo de gerencia nuevos elementos a los contemplados por las corrientes tradicionales y así dar paso al enfoque sociológico de las organizaciones.

De este modo, debe ser de interés de la CFE y de cualquier organización la escala de valores, las motivaciones, los objetivos individuales y entre otros, los intereses comunales en aras de asumir la responsabilidad social y empresarial que reclama la sociedad, de la que indica Chiavenato (2002) que entre los argumentos esgrimidos a favor de esta exigencia social “están las utilidades a largo plazo para el negocio, mejor imagen ante el público, menor regulación para los negocios, mayores obligaciones sociales del negocio, mejor ambiente para todos y atención de los deseos del público” (p.126).

Por tanto, la cultura y la imagen organizacional deben tener un basamento axiológico construido, fundamentalmente, sobre valores éticos, sociales y culturales que deben ser llevados a políticas y normas. Si se quiere cambiar la organización no basta con cambiar un procedimiento administrativo, un sistema contable o cambiar los equipos o las instalaciones, es evidente que se deben hacer cambios en los valores, apuntando a una visión integral del personal, la organización y la comunidad y no sólo a una perspectiva individual o sectorial.

Hoy día, no resulta tan importante el control y monitoreo del personal, pero en cambio sí lo es la delegación de responsabilidad, el enriquecimiento mental del trabajo, la asignación de nuevas tareas con mayor responsabilidad y de mayor envergadura, otorgando así al trabajador una mayor injerencia y mayor número de actividades. En lugar de la segmentación extrema de las operaciones, se tiende a delegar en un trabajador todo un proceso.

Ragno (2002), indica que un nuevo paradigma organizacional toma en cuenta la integridad del ser humano volviéndolo protagonista de una acción transformadora “que se inicia en él pero que en su ‘no-acción’, dinamiza y transforma la organización tornándola no sólo más humana, eficiente y productiva sino integrándola en su desarrollo personal y social” (p.5).

Efectivamente, el ser humano está presente en las interrelaciones que tiene la organización, así se presenta como trabajador, cliente, proveedor, vecino, etc. y necesita realizar sus propios objetivos individuales, por lo que la organización debe contribuir con ello y lograr que estas personas se sientan identificadas con la misma y coadyuven al logro de los objetivos establecidos y, consecuentemente en los resultados, de lo contrario se convertirán en una rémora para lograrlos.

La corriente sociológica parte de la discrepancia del tradicionalismo y ataca fundamentalmente la concepción del hombre económico y holgazán que sólo le interesaba el dinero que la organización estaba

dispuesta a pagarle por sus servicios. Los principales antecedentes que contribuyeron a su rápido desarrollo se pueden ubicar en los experimentos y postulados de las Relaciones Humanas de Elton Mayo y la Sociología Industrial. Así mismo, fueron importantes dinamizadores la legislación social, las condiciones laborales, el salario y el reconocimiento de los sindicatos, entre otros.

Las principales variables analizadas por ésta corriente son: las comunicaciones, el liderazgo, los problemas de autoridad, la lucha de poder, la motivación, entre otras. Para esta corriente es importante el momento histórico en el que suceden los fenómenos que se generan dentro de las organizaciones, reconociendo acertadamente que todo evoluciona y en consecuencia, la organización también debe adaptarse a estos cambios. Se utilizan otros motivadores positivos, además del monetario, que tienen que ver con la personalidad y la autorrealización del trabajador.

Con respecto a la metodología utilizada por esta corriente, se sustituye el empirismo utilizado en el enfoque tradicional por la investigación científica pura, planificada, organizada y con un objetivo claro: llegar a explicaciones fundamentales sobre los fenómenos que ocurren dentro de la organización, permitiendo obtener un conocimiento mucho más acabado y ampliado de cómo se podría manejar al individuo dentro de las organizaciones.

Se trata de superar las fragmentaciones y se propone el estudio del hombre como una unidad compleja sin que éste pierda su condición de ser humano por el hecho de pertenecer a una organización. Es decir, que esta corriente reconoce que el individuo tiene dentro de la sociedad intereses, motivaciones, valores, etc. que afectan a la organización y que a su vez inciden en su comportamiento.

Asimismo, se toma en cuenta varias dimensiones que fueron obviadas por el enfoque tradicionalista, tales como la tecnológica, la fisiológica, la psicológica, buscando explicar: cómo afecta la tecnología al comportamiento del hombre dentro de

las organizaciones, así como la relación existente entre el trabajo, las condiciones del organismo biológico del trabajador, y la relación entre el hombre, el trabajo y la personalidad.

La corriente sociológica se diferencia del enfoque tradicional en tres dimensiones fundamentales a saber: el sistema de valores que entiende al hombre como una unidad biológica dotado de aptitudes, intereses y con necesidades adicionales a las básicas y que es necesario ayudar a satisfacer desde la organización, tales como: familia, realización profesional, mejor calidad de vida, entre otras. Otro aspecto de esta corriente es la inteligencia y la iniciativa de los trabajadores que no pueden dejarse de lado sin afectar el rendimiento. El tercer aporte que se le reconoce a la corriente sociológica tiene que ver con la condición gregaria (formal e informal) del trabajador y por tanto, se reconoce la autoridad informal y la existencia del conflicto, aspectos que no eran tomados en cuenta por los enfoques tradicionales.

Por ello, las normas implantadas por la organización tienen que ser coherentes con el sistema de valores para incentivar su arraigo en los trabajadores y por tanto, la unidad de recursos humanos se debe preocupar además de sus funciones tradicionales de reclutamiento, selección, pago de nóminas, entre otras funciones, del desarrollo integral de los trabajadores dentro de la organización, fortaleciendo así a la concepción de capital humano.

Por otra parte, la creación de valor, como lo establece Vélez (2005), es y debe ser la principal preocupación de los directivos y tomadores de decisiones de las organizaciones y que de no lograrse tal objetivo, se deteriora de tal manera la capacidad competitiva de una organización que termina sacándola del mercado.

En este sentido, se hace necesaria una concepción más integral de las organizaciones. A este respecto Ragno (2002), indica que "la gestión organizacional demanda en la actualidad ampliar los contextos, ejercitar la intuición, las

paradojas, promover la creatividad, la inteligencia emocional, la espiritualidad en los negocios, la dinámica autoorganizativa; superar los estrechos modelos ‘cartesianos’ y ‘ver’ la realidad con ojos más abarcativos, reticulares, sistémicos” (p.5), entre otros elementos flexibles que pueden ser tomados en cuenta para secundar el logro de este objetivo.

Por ello, para lograr tal cometido en los actuales tiempos de globalización y de competitividad mundial, donde surgen, como indica Benavides (2001), “conflictos o fricciones propias del acomodamiento de las estructuras y las interrelaciones, implicando ajustes acomodaticios a la variación en las condiciones financieras, sociales,

ambientales y de mercados, que deberán considerar los actores internos” (p.3), es urgente que las organizaciones, además de los postulados administrativos de división y especialización del trabajo tomen en cuenta la red de relaciones que se dan entre la organización, las personas y la sociedad como: comunicación, imagen de la empresa, liderazgo y la dirección de la entidad, sin olvidar las aptitudes, motivaciones, valores, dinámicas de grupo, interrelaciones sociales, entre otras, que son características propias del lado humano del trabajador, ya que la recompensa monetaria percibida por ellos, hoy día no tiene el mismo peso que tenía en los tiempos de Taylor y Fayol, y la influencia de tales elementos afecta los resultados contables de cualquier organización.

6. REFLEXIONES FINALES

La extinción del organismo paraestatal LyFC, por decreto federal del 10 de octubre del 2009, aduciendo los recurrentes e incrementales detrimentos financieras y los altos porcentajes de pérdidas técnicas y administrativas de la energía eléctrica disponible para la transformación, distribución y comercialización, produjo el despido de mas de 44 mil trabajadores que pasaron a incrementar las estadísticas de desempleo o subempleo en México, a la vez que se generó un conflicto social y político que se constituyó en el principal reto a resolver por el Gobierno Federal, quién logró mantener, con el personal de la CFE, la generación, transformación, distribución y comercialización de la energía eléctrica en el área que era atendida por el organismo extinguido y que comprendía principalmente la zona central de México, es decir, el Distrito Federal, ochenta municipios del Estado de México, dos de Morelos, dos de Puebla y cinco de Hidalgo, sectores éstos que se corresponden con la mayor generación productiva del país azteca, ya que allí tienen su asiento las más representativas concentraciones industriales, económicas y también residenciales.

En relación a éstos hechos, es factible pensar que los resultados financieros desfavorables de LyFC pudieran haberse revertido con un oportuno diagnostico real de la situación del organismo y mediante la aplicación de un apropiado proceso de desarrollo organizacional, en el marco de un enfoque sociológico.

Pasados nueve meses desde el decreto de extinción del organismo, a pesar de las enfáticas acciones de protesta emprendidas por el SME, es evidentemente que la extinción de LyFC es una decisión que no tiene retorno, por lo cual queda aprender de los sucesos que llevaron al actor laboral dominante y que representa al empleador, a dar por terminadas las relaciones laborales por la vía impositiva, coercitiva y unilateral, lo cual fue posible gracias a que éste actor también fungía como regulador de tales relaciones.

En tal sentido, y haciendo abstracción de los posibles intereses políticos, la CFE como organismo paraestatal que manejará todo el sistema eléctrico nacional de México, y en general cualquier organización que quiera ser competitiva y sustentable, necesariamente tendrá que adaptarse a los actuales tiempos caracterizados por un nuevo orden económico mundial y del cual no escapa las relaciones de trabajo.

Es por ello que, se hace necesario considerar en estas relaciones, los aspectos intrínsecos al ser humano, tanto del que pertenece a la organización, en calidad de trabajador, como del que interactúa con ella desde las posiciones de cliente, proveedor, vecino, entre otras, buscando potenciar los cambios de actitudes del personal que permitan mejorar la eficiencia y salud de las organizaciones ya que es evidente que éstas efectivamente están cambiando, pero se requiere que el mismo sea planificado para aprender de las experiencias, reestructurar las percepciones compartidas, mejorar el desempeño y resolver conflictos tanto internos como del entorno de la organización.

7. REFERENCIAS

- ALHAMA, R., Alonso, F. y Martínez, T. (2004). Nuevas Formas Organizativas. Instituto de Estudios e Investigaciones del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cuba. La Habana, Cuba. Extraído el 19 de junio de 2010 desde <http://www.eumed.net/coursecon/libreria/2004/rab/rab.htm>.
- BENAVIDES, O. (2001). Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas. Colombia: McGraw-Hill.
- BONILLA, M. (2007). La estrategia de privatización en el sector eléctrico, ventajas y desventajas del proceso de apertura a la inversión privada. El caso de Luz y Fuerza del Centro. Trabajo de grado de maestría no publicado. Instituto Politécnico Nacional, Escuela Superior de Comercio y Administración. México. Extraído el 18 de junio de 2010 desde http://itzamna.bnct.ipn.mx:8080/dspace/bitstream/123456789/1940/1/2370_2007_ESCA_ST_MAESTRIA_bonilla_robles_marthacarmen.pdf.
- CHIAVENATO, I. (2002). Administración en los nuevos tiempos. Colombia: McGraw-Hill.
- CUMMINGS y Worley (2007). Desarrollo organizacional y cambio. 8va. Edición. México: Thomson Editores.
- HERNÁNDEZ, R. (2005). Epistemología y formación gerencial: un enfoque holístico. *Negotium*. Julio, vol. 1, N°. 001, 3-11. Extraído el 23 de junio de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/782/78211102.pdf>.
- KLISKBERG, B. (1975). El pensamiento administrativo: del taylorismo a la teoría de la organización. La "administración científica en discusión." Argentina: Paidós (Vol. II).
- LÓPEZ DE LA VEGA, M., Modonesi, M., Munguía, G. y Oliver, L. (2010). La lucha del Sindicato Mexicano de Electricistas. *OSAL* (Buenos Aires: CLACSO). Año XI, No 27, abril. Extraído el 18 de junio de 2010 desde <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/osal/osal27/11Modonesi.pdf>.
- LORETO, R. (2007). Actualizaciones para el Management y el Desarrollo Organizacional. Biblioteca Virtual de Economía, Derecho y Ciencias Sociales. Extraído el 19 de junio de 2010 desde <http://www.eumed.net/libros/2007a/223/index.htm>.
- LUCENA, H. (2005). Cambios en la organización del trabajo tradicional: Conflictos y actores laborales. *Revista Venezolana de Gerencia*. Ene-mar, vol. 10 No 029. Extraído el 24 de junio de 2010 desde <http://redalyc.uaemex.mx/pdf/290/29002902.pdf>.
- RAGNO, L. (2002). Nuevas metáforas en gestión de organizaciones. Universidad de Aconcagua, Argentina. Extraído el 04 de julio de 2010 desde <http://www.gestiopolis.com/>

[recursos/documentos/fulldocs/ger/metaorganluis.pdf](#).

TERRA, J. y Gordon, C. (2002). Portais Corporativos: A Revolução na Gestão do Conhecimento. São Paulo: Negócio Editora.

VÉLEZ, J. (2005). El pensamiento sistémico y la creación de valor en la organización. Universidad de la Sabana - Colombia. Extraído el 04 de julio de 2010 desde http://sabanet.unisabana.edu.co/postgrados/finanzas_negocios/Ciclo_III/estrategia/2%20Creaci%C3%B3n%20de%20%20Valor%20y%20Pensamiento%20Sist%C3%A9mico.pdf

Inclusión y Derechos humanos: Aspectos claves para entender la Seguridad Social en Venezuela

Redondo Grisolia, Ana Virginia

Profesora del Centro de Investigaciones Psicológicas de La Universidad de Los Andes. Criminólogo. Participante de la Especialización en Derecho del Trabajo y Seguridad Social (EDTYSS) FACES-Universidad de Los Andes, Mérida – Venezuela.
E-mail: aniredgris@gmail.com
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2071-7952>

Recibido: 11-05-2017

Revisado: 06-10-2017

Aceptado: 28-10-2017

Inclusión y Derechos humanos: Aspectos claves para entender la Seguridad Social en Venezuela

RESUMEN

La seguridad social ha dejado de ser una cuestión exclusiva del ámbito laboral, y al ser reconocida como un derecho humano, por lo que los Estados deben tomar las medidas necesarias para adaptar los sistemas ya existentes y lograr garantizar el goce efectivo de este derecho para de cubrir las necesidades básicas de la población, disminuir vulnerabilidades y permitirles alcanzar una vida digna. En Venezuela, el contexto político, económico y social ha sido muy particular en los últimos años, influyendo en el ámbito laboral, el sistema de seguridad social y la calidad de vida de las personas. Es por esto que, en el presente texto, se abordan temas relativos al sistema de seguridad social en Venezuela, con la finalidad de realizar un breve análisis para comprender si esta adaptación ha sido exitosa.

Palabras clave: Seguridad social; Venezuela; Protección social; Trabajo; Laboral; Calidad de vida.

Inclusion and Human Rights: Key aspects to understand Social Security in Venezuela

ABSTRACT

Social security is no longer an exclusive work related issue, and since it is recognized as a human right, States must therefore take the necessary actions to adapt the existing systems and guarantee the effective fulfillment of this right in order to safeguard the basic needs of the population, reduce vulnerabilities and allow them to achieve a decent life. In Venezuela, the political, economic and social context has been very particular in recent years, having influence in work related issues, the social security system and people's life quality. For this reason, in this text are addressed issues related to the social security system in Venezuela, in order to carry out a brief analysis to understand if this adaptation has been successful.

Keywords: Social security; Venezuela; Social protection; Work; Life quality.

1. INTRODUCCIÓN

Desde que se ha adoptado una óptica más humana del trabajador y se le han reconocido sus derechos, la seguridad social ha cobrado importancia como sistema de protección, llegando a ampliarse hasta ser actualmente considerado un derecho humano, amparado en la normativa nacional e internacional.

Para adecuarse a estos cambios, los Estados deben realizar una planificación con metas a corto, mediano y largo plazo, que sea sustentable y actualizable para asegurar la permanencia de políticas beneficiosas en el tiempo.

Se hace necesario analizar si en el caso de Venezuela esta adaptación ha sido exitosa, ya que, a pesar de que la protección social ha sido una de las banderas del gobierno actual, las condiciones de vida de los venezolanos parecen estar en declive.

2. Desarrollo de ideas fundamentales

La seguridad social ha dejado de ser una cuestión exclusiva del ámbito laboral, y al

ser reconocida como un derecho humano, ha sido lo debido que cada Estado tome las medidas necesarias para adaptar la legislación, el sistema ya existente, los organismos y los procesos para hacer que estos cambios propuestos sean reales y efectivos para que el sistema pueda ser sustentable económicamente y sí logre su objetivo de cubrir las necesidades básicas para alcanzar una vida digna.

Para Parra (2017), la seguridad social ha sido asociada con apoyos ofrecidos al trabajador y a su familia por la sociedad y el Estado para que aquellas personas con ingresos insuficientes puedan disfrutar de un nivel adecuado de vida, sea que su condición se deba a eventualidades (accidentes laborales, despidos injustificados, desastres naturales, entre otros), o a circunstancias de vida (ancianidad, viudez, orfandad, necesidades especiales, enfermedades, entre otras). Explica también que, a pesar de esto, “las concepciones y conceptualizaciones sobre la seguridad social evolucionaron hacia enfoques más amplios que incluyen a la población vulnerable en general y se entrelazan con el ejercicio de derechos fundamentales”

Tabla 1. Sistema de Seguridad Social y Regímenes Prestacionales. Ubicación de artículos relativos en la LOSSS (2012).

Sistemas Prestacionales	Regímenes prestacionales
Salud	<ul style="list-style-type: none"> ● Salud (<i>Título III, Cap. 1, arts. 50 al 55</i>).
Previsión Social	<ul style="list-style-type: none"> ● Adulto mayor y otras categorías de personas (<i>Título III, Cap. 2, arts. 56 al 60</i>). ● Pensiones y otras asignaciones económicas (<i>Título III, Cap. 3, arts. 61 al 78</i>). ● Empleo (<i>Título III, Cap. 4, arts. 79 al 91</i>). ● Seguridad y salud en el trabajo (<i>Título III, Cap. 4, arts. 79 al 91</i>).
Vivienda y Hábitat	<ul style="list-style-type: none"> ● Vivienda y hábitat (<i>Título III, Cap. 6, arts. 98 al 103</i>).

Fuente: Adaptación de Aranguren (2020).

En el título III de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012) se detallan los regímenes prestacionales, los cuales pueden englobarse en tres dimensiones o sistemas prestacionales: salud, previsión social y vivienda y hábitat (ver tabla 1) que encuentran su rango de acción en aspectos específicos de la seguridad social. Es entonces el Sistema de Seguridad Social, de acuerdo con esta misma ley, el “conjunto integrado de sistemas y regímenes prestacionales, complementarios entre sí e interdependientes, destinados a atender las contingencias objeto de la protección de dicho Sistema” (art. 5, LOSSSS, 2012).

Va entonces en concordancia con la definición de la Organización Internacional del Trabajo (s.f.), la cual sostiene que el término Seguridad Social se refiere a “...la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia”.

Si bien la seguridad social se encuentra contemplada en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) en la Ley Orgánica de Seguridad Social (2012) y en otros instrumentos más específicos, para poder hacer frente al reto de adaptarse a los cambios propuestos, se necesita más que voluntad política. Es importante que se comprendan las complejidades de la realidad del contexto y se adecue todo lo que pueda intervenir. Lamentablemente, ha sido la tendencia política en Venezuela ampliar el ámbito de aplicación de la seguridad social sin tomar estas consideraciones.

Se ha amparado en un mal administrado principio de progresividad, y por cuestiones de proselitismo político, no ha tenido la mejor gestión: Por procurar abarcar la mayor cantidad de personas, ha ocurrido un desajuste en el cual los fondos percibidos por el sistema no alcanzan para cubrir satisfactoriamente las necesidades de la población a atender.

Se ha cambiado la posibilidad de calidad por cantidad, pues se han aplicado cambios sin el respaldo adecuado y sin distinciones entre las personas, lo que ha afectado en el resultado final: la preservación de condiciones de vida dignas para las personas beneficiadas.

¿Es entonces una verdadera progresividad reconocer el derecho a la seguridad social como un derecho universal, pero sin fortalecer las capacidades de respuesta del Estado para que sea efectivo?

Las malas gestiones y la corrupción atentan contra el éxito de este sistema, por lo tanto, las medidas a corto, mediano y largo plazo no han sido más que paños de agua tibia, sin asumir una progresividad verdadera en la cual el goce de los derechos no se vea comprometido, no se disminuya, sino que progrese gradualmente.

Por otra parte, el proselitismo político ha llevado a que las políticas públicas sean creadas y reformadas para conseguir popularidad política, más con miras a servir como mecanismo de control social que como un sistema perdurable y eficiente.

Así, se han promovido bonos económicos como parte de los programas sociales, teniendo un impacto negativo sobre la economía del país. Sobre esto, PROVEA (2020) resalta que:

“los bonos como mecanismo de protección social son una fórmula ineficaz, porque ese dinero no permite cubrir los productos de primera necesidad, pero sí estimula el proceso inflacionario que generan la impresión de dinero inorgánico, los controles y las cadenas de suministros, entre otros aspectos. Además, la entrega solo a quienes tengan Carnet de la Patria genera exclusión por discriminación para aquellas personas que no lo tienen, ya sea por la incapacidad de cubrir la demanda de carnet o porque muchas personas se resisten a adquirirlo por considerar que es una imposición arbitraria contraria a la ley.”

Refiriéndose a la seguridad social, Garay (2001), comenta que en los artículos 83, 84, 85 y 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV, 1999), el legislador se refiere a la protección de la salud del trabajador.

Aunque, es concretamente en el art.86 que se especifica el derecho a la seguridad social como servicio público, no-lucrativo, donde el sujeto activo es el Estado como garante de este derecho, y el sujeto pasivo es “toda persona;” en general, independientemente de su capacidad contributiva.

Resulta importante entender que gratuito y “no-lucrativo” no son necesariamente sinónimos.

El término gratuito implica que no se asocia un cobro para el acceso de los usuarios al servicio, por otra parte, el término no-lucrativo hace referencia a que, si bien tiene un costo, este no incluye margen de ganancia alguno, sino quizás un análisis de reposición de gastos que incluye los materiales y recursos utilizados por cada servicio para entender el verdadero costo y permitir que el servicio pueda seguir funcionando.

Para que sea verdaderamente sustentable, es recomendable que se tome en cuenta la inflación y algunos otros factores intervinientes. Por lo tanto, entendiendo que todo servicio de Seguridad Social tiene un costo, la pregunta es ¿quién debe encargarse de financiarlo?

De acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (LOSSS, 2012), el financiamiento

del sistema es solidario, y está constituido por las cotizaciones obligatorias de los empleadores, trabajadores y otros afiliados, con aportes del Estado, por lo que es considerado un sistema de financiamiento mixto, siendo estos recursos distribuidos entre los fondos que integran el sistema de acuerdo a las cotizaciones correspondientes.

Por esto, puede afirmarse que este sistema tiene impacto en el gasto público e incidencia en las microeconomías, lo cual no solo se da por el aporte que cada una de estas figuras implica, sino también porque la seguridad social repercute en aspectos importantes para el éxito del trabajo, y su gestión (adecuada o inadecuada) influirá en el desempeño de los trabajadores y en el resultado final del trabajo, así como también en la calidad de vida de los trabajadores y sus familias.

Si bien el Estado tiene la obligación de responder por la función adecuada y efectiva del servicio, para que este “garantice la salud y asegure la protección en contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social” (art.86, C RBV,1999), ante los reportes de diversas organizaciones, notas de prensa, encuestas e informes que reflejan las bajas condiciones de vida a las cuales están sometidos la mayoría de los venezolanos^{2,3,4,5,6}, surge la pregunta ¿Es este sistema de seguridad social realmente protector de los derechos?

² De acuerdo con CONVITE y HelpAge International (2019), 3 de cada 5 personas mayores en Venezuela se acuestan con hambre. El hambre es más pronunciada entre las personas mayores de las zonas rurales que en la población urbana y más número de hombres mayores que de mujeres se acuestan con hambre por la noche. 1 de cada 10 personas mayores se acuesta con hambre todas las noches, mientras que casi 1 de cada 5 hombres y mujeres mayores se acuestan con hambre de tres a cinco noches a la semana. El 75% de las personas mayores informan que los servicios de salud no cuentan con medicamentos disponibles. El 30% de las personas mayores no tienen acceso a los servicios de salud, mientras que el 64% informa que los servicios de salud son demasiado caros.

³ En la nota de prensa de Torres, K. y Pérez, L. (02.07.2020) para CONVITE A.C, detallan cómo desde hace 20 años la calidad de vida de los adultos mayores se ha deteriorado.

⁴ En la nota de prensa de Peñaloza, P. (01.10.2020) para Yahoo Noticias titulada “El infierno de la vejez en Venezuela: ancianos abandonados, atacados y vejados con una pensión de menos de un dólar”, detalla consideraciones importantes

La efectividad del sistema de seguridad social puede medirse por aspectos objetivos y subjetivos. En la disertación del Dr. Williams Aranguren, titulada “Seguridad o Inseguridad Social: ¿Dialogo de sordos?,” donde reflexiona sobre el grado de protección del sistema de seguridad social en Venezuela, hace referencia a Robert Castell (2015) para explicar que si estar protegido significa “estar a salvo de los soberbios que podrían degradar el estatus social del individuo, el sentimiento de inseguridad es (por otra parte) el conocimiento de estar a merced de estos acontecimientos”, reconociendo entonces que existe una carga subjetiva de lo que es estar protegido.

Pérez y Calderón (2012), exponen que, para algunos autores, seguridad social y “bienestar social” van de la mano, pues “se llama Bienestar Social al conjunto de factores que participan en la calidad de vida de las personas y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que den lugar a la tranquilidad y satisfacción humana”.

Siendo esto así, es necesario atender el estudio de la calidad de vida para dar respuesta a esta inquietud. Al respecto, explica Barreat (2011) que, el estudio y la

medición de la calidad de vida en la sociedad se ha orientado fundamentalmente a dos formas:

1. calidad de vida objetiva: es el grado en que las condiciones observables y medibles se toman en cuenta para definir una “buena vida”, a saber: ingreso, seguridad, cuidado de la salud, educación entre otros (Veenhoven, 1996, en Barreat, 2011). Definiéndole entonces como la disponibilidad de recursos objetivos o materiales como vivienda, ingreso, posesiones (Barreat, 2011).

2. calidad de vida subjetiva: se refiere a cómo las personas evalúan sus vidas personalmente, es decir, puede variar de acuerdo a la percepción y el juicio de cada persona, reflejando en qué medida le gusta a esa persona la vida que lleva (Barreat, 2011).

(Rivas, 2009) afirma sobre la importancia de la seguridad social, que:

“La seguridad social reviste gran importancia para el bienestar de los trabajadores, de sus familias y de la comunidad en su conjunto, por lo tanto, debe gestionarse adecuadamente es decir que debe considerarse como un derecho humano para el ciudadano en

para entender de qué manera las malas gestiones han afectado a los adultos mayores. Entre ellas destaca que la pensión de vejez se ubicó en 400 mil bolívares, siendo el tipo de cambio oficial, al momento de escribir esa nota de prensa, de 430 mil bolívares por un dólar, es decir, el valor de la pensión era para ese momento 0.93 dólares, mientras que para cubrir la canasta alimentaria familiar se necesitan unos 270 dólares, según el Centro de Documentación y Análisis Social de la Federación Venezolana de Maestros.

⁵ En la nota de prensa de Rodríguez, R. (24.09.2020) para Efecto Cocuyo, se entrevista a León Arismendi, quien es director del Instituto de Altos Estudios Sindicales (Inaesin), y con respecto a que el salario mínimo equivale a 90 centavos de dólar, expresa que “El Banco Mundial dice que cuando una persona tiene ingresos inferiores a 1,90 dólares al día está en pobreza crítica, en Venezuela eso no tiene ningún parámetro con un ingreso menor a un dólar al mes (...) Ahora es más evidente que el trabajo ha perdido su valor, no vale nada de la manera como está fijado el salario mínimo”

⁶ En la nota de prensa del diario El Carabobeño (04.10.2020), se reseña que la Federación Venezolana de Maestros (FMV) reitera que no están dadas las condiciones para el regreso a clases, y explican entre otras razones que el salario docente es de menos de 1.600.000 Bs. mensuales, lo cual no alcanza ni siquiera para comprar 2 productos de la canasta alimentaria en la quincena, para tener un mínimo de calidad de vida. Además, “la Organización Internacional del Trabajo, ha emitido unas Disposiciones Fundamentales de las normas internacionales del trabajo pertinentes en el contexto del brote de COVID-19, que proporcionan una base de probada eficacia para que las naciones puedan dar respuesta centradas en una recuperación sostenible y equitativa. En relación al salario, la norma expresa que los gobiernos deben promover la estabilización de los medios de vida y de los ingresos, a través de medidas inmediatas para el empleo, la protección social, y el respeto de las convenciones colectivas, contrariamente El Ministerio del Poder Popular para la Educación no ha mostrado voluntad para atender la situación salarial del docente quien ha tenido que abandonar sus puestos de trabajo para dedicarse a otras actividades que le proporcionen ingresos suficientes”

general, tal y como lo prevé el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la seguridad social como derecho, sin duda alguna, también aumentar la productividad y apoyar el desarrollo económico en una nación.”

Lamentablemente, desde hace unos años han dejado de ser públicas las estadísticas oficiales que permiten evaluar el margen de éxito de estos servicios, lo cual es reseñado en varios informes de PROVEA, así como también en su nota de prensa del 04.02.2020, donde al referirse al informe 2019 de esta misma organización sobre la seguridad social, se detalla que:

“En 2019 continuó la opacidad informativa por parte del gobierno de facto de Nicolás Maduro, afectando las garantías constitucionales y obstaculizando el ejercicio de los derechos a la información y contraloría social, por parte de la ciudadanía. Por otro año consecutivo los venezolanos no contamos con información oficial -precisa y ajustada a la realidad- que nos permita conocer la situación del derecho a la seguridad social y sus diversos indicadores: número de pensiones otorgadas; pensiones regulares y por decretos excepcionales; inversión social; regímenes prestacionales, entre otros.”

Por otra parte, la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) del 2019 refleja que:

“79,3% de los venezolanos no tienen como cubrir la canasta de alimentos. La intensidad de la pobreza continuó su tendencia creciente. Si se determina a través de la línea de pobreza, se encuentra que 96% de los hogares están en situación de pobreza y 79% en pobreza extrema, hecho que significa en el último caso que los ingresos percibidos son insuficientes para cubrir la canasta alimentaria. Si se adopta el método multidimensional, el cual incluye cinco dimensiones que abarcan además de los ingresos otras

variables relacionadas con el empleo, la educación, las condiciones de la vivienda y los servicios públicos, se estima que 65% de los hogares se encuentran en situación de pobreza.”

Entonces, si los índices de pobreza están tan altos, es posible inferir que las políticas resultan ineficaces al no garantizar el acceso a bienes, servicios e ingresos que sirvan para superar las vulnerabilidades o el estado de pobreza, aminorando el impacto de la crisis en las condiciones de vida de la población. En otras palabras, las medidas tomadas en materia de seguridad social no han logrado mejorar la calidad de vida de las personas a las cuales se dirigen, solo ha buscado que se mantenga cierta dependencia hacia las “ayudas” del Estado en lugar de fomentar el trabajo como un medio efectivo de subsistencia que permita al trabajador obtener un poder adquisitivo suficiente como para cubrir sus necesidades y las de su familia.

Aranguren (2020), apoyándose en el pensamiento de Robert Castell (2015), explica que la inseguridad social es caracterizada como un acontecimiento que compromete la capacidad de los individuos para asegurar por sí mismo su libertad e independencia social, y advierte que, si no se ajusta la seguridad social a los avances de la sociedad, esta no ofrecerá protección alguna.

En este mismo orden de ideas, de acuerdo con lo que explica (Flores, 2010), si el Estado no cumple con sus obligaciones, al generar falsas expectativas resulta lesivo a los individuos y esta insatisfacción propicia escenarios de violencia en busca de la reivindicación:

“El Estado que no da cumplimiento a las obligaciones que le están pautadas constitucionalmente, es un Estado generador de violencia, porque al no crear las condiciones que procuren el bienestar, el bien común y la convivencia pacífica de los ciudadanos, entonces, por el contrario, propicia el malestar, la desarmonía, las carencias y la animadversión de

los ciudadanos, en los que aflora un sentimiento de frustración y que se encuentra en la base de los conflictos sociales, creándose así un sentimiento de inseguridad subjetiva que, la más de las veces, conduce al uso de la violencia individual como solución del problema y hasta como forma de vida; es decir, conduce al descontento y a la conflictividad colectiva.”

Aunque el conflicto no está asociado directamente con la violencia, es claro que la vulneración de estos derechos puede

generar profundo descontento al dificultar la consecución de un fin: mejorar la calidad de vida.

Por esto, si bien se espera que en un primer momento se opte por diálogos, propuestas y exigencias, si el Estado no atiende las necesidades, es posible que ocurran conflictos colectivos del trabajo, huelgas, paros e incluso lockouts (paro patronal), escalando en intensidad hasta lograr disposición del Estado a llegar a acuerdos satisfactorios.

3. REFLEXIONES FINALES

La seguridad social es un derecho humano que necesita la adaptación de los sistemas existentes para que su goce sea efectivo, por lo tanto, el compromiso de los Estados por perseguir el bienestar de las personas y el desarrollo de proyectos adecuados y actualizables es vital para que se generen mejoras permanentes. Es necesario revisar las medidas tomadas para mejorar adaptación del servicio de seguridad social en Venezuela.

Tanto los componentes objetivos como los subjetivos son de importancia en el estudio de la calidad de vida, bienestar social y seguridad social, ya que tanto las cifras como la percepción de las personas influyen en el éxito de las medidas.

Entendiendo que hay una situación de crisis política, social y económica, se puede afirmar que la calidad de vida del venezolano ha disminuido junto con su poder adquisitivo por la falta de políticas adecuadas para resolver los problemas, lo que ha generado conflictos.

La Plataforma Patria, creada para “gestionar la protección social” es utilizada por el gobierno como mecanismo de control social, lo que facilita la discriminación por opiniones políticas imputadas.

El conflicto social es un motor de cambio mediante el cual se busca redefinir, el alcance de los derechos y deberes sobre un aspecto específico en una sociedad determinada. Aunque los conflictos sociales en materia laboral han tenido una marcada historia, el debate sobre derechos y deberes sigue vigente en la búsqueda de mejores condiciones para los trabajadores.

Sin la atención necesaria del Estado a cumplir sus obligaciones y solventar las fallas del Sistema de Seguridad Social, el descontento social seguirá en aumento, propiciando respuestas violentas, desviación social y conflictividad colectiva, las cuales, como es acostumbrado en los regímenes autoritario, posiblemente serán reprimidas por las fuerzas de control sin prestar atención ni al reclamo ni al mensaje.

La realidad del contexto venezolano es compleja, por lo tanto, debe estudiarse tomando en cuenta los múltiples factores que intervienen. Es necesario contar con cifras reales para poder analizar a profundidad el alcance y las limitaciones de las medidas tomadas por el gobierno en materia de seguridad social, al igual que, nuevos censos podrían arrojar datos demográficos actuales que sirvan como base para nuevos estudios.

4. REFERENCIAS

- Aranguren, W. (2020) Seguridad o Inseguridad Social: ¿Dialogo de sordos? GILOG, Universidad de Los Andes, Venezuela.
- Barreat, Y. (2011) Predictores de Calidad de Vida en distintas culturas: una aplicación de la teoría del individualismo-colectivismo. Anales de la Universidad Metropolitana, vol. 11 (n°1), pp53-69. ISSN: 1315-4109.
- CONVITE y HelpAge International (2019) Evaluación rápida de necesidades para las personas mayores. Venezuela, noviembre 2019. Londres: HelpAge International. Recuperado de: <http://conviteac.org.ve/wp-content/uploads/2019/11/Evaluacio%CC%81n-ra%CC%81pida-de-necesidades-para-las-personas-mayores-en-Venezuela.pdf>
- El Carabobeño (04.10.2020) Federación Venezolana de Maestros (FVM) reitera que no hay condiciones para regreso a clases. El Carabobeño. Recuperado de: <https://www.el-carabobeno.com/federacion-venezolana-de-maestros-fvm-reitera-que-no-hay-condiciones-para-regreso-a-clases/>
- Flores, C. (2010) Lecciones de Criminología. 4ta ed. Venezuela: Melvin C.A.
- Garay, J. (2001) La Constitución Bolivariana: Comentada y con índice alfabético explicativo. Caracas-Venezuela: Ediciones Juan Garay.
- Organización Internacional del Trabajo (s.f.) Hechos Concretos Sobre la Seguridad Social. Recuperado de: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067592.pdf
- Parra, M. (2017) La seguridad social: estado de un derecho fundamental. En “Venezuela, La Caída Sin Fin ¿hasta cuándo? Encuesta Nacional de Condiciones de Vida 2016” Caracas: Minipres C.A. Recuperado de: <https://www.fundacionbengoa.org/encovi/2016/Libro-ENCOVI-2016-Encuesta-sobre-Condiciones-de-Vida.pdf>
- Peñaloza, P. (01.10.2020) El infierno de la vejez en Venezuela: ancianos abandonados, atacados y vejados con una pensión de menos de un dólar. Yahoo Noticias. Recuperado de: <https://es.noticias.yahoo.com/el-infierno-de-la-vejez-en-venezuela-160956799.html>
- Pérez y Calderón (2012) El Concepto de Seguridad Social: Una aproximación a sus alcances y límites. Iustitia. (n°10), enero-diciembre 2012. pp. 75-100. ISSN: 1692-9403. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5978951.pdf>
- PROVEA (2020) Derecho a la Seguridad Social. En Informe anual 2019: Situación de los Derechos Humanos en Venezuela. Caracas, Venezuela: PROVEA. Recuperado de: <https://www.derechos.org.ve/web/wp-content/uploads/2020/07/10SeguridadSocial.pdf>
- PROVEA (04.02.2020) Informe Anual 2019 | Derecho a la seguridad social en Venezuela sigue amenazado por la opacidad, la ineficiencia y la corrupción. PROVEA. Recuperado de: <https://www.derechos.org.ve/actualidad/informe-anual-2019-derecho-a-la-seguridad-social-en-venezuela-sigue-amenazado-por-la-opacidad-la-ineficiencia-y-la-corrupcion>
- República Bolivariana de Venezuela (1999) Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Gaceta Oficial n°36.860 del 30 de diciembre de 1999. Caracas.
- República Bolivariana de Venezuela (2012) Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social.

Gaceta Oficial N° 39.912 del 30 de abril de 2012. Caracas.

Rivas T. Frank E. (2009) Cambios en los fines de la seguridad social como consecuencia de las transformaciones en la organización del trabajo. Actualidad Contable FACES, año 12 (n°19), Julio-diciembre 2009. pp. 67-83. ISSN: 1316-8533.

Rodríguez, R. (24.09.2020) León Arismendi: No hay parámetro para calcular cómo se vive con 90 centavos de dólar al mes. Efecto Cocuyo. Recopilado de: <https://efectococuyo.com/la-humanidad/leon-arismendi-no-hay-parametro-para-calcular-como-se-vive-con-90-centavos-de-dolar-al-mes/>

Torres, K. y Perez, L. (02.07.2020) 20 años de engaño: Adultos mayores desolados con pensiones congeladas. CONVITE A.C. Recuperado de: <https://conviteac.org.ve/20-anos-de-engano-adultos-mayores-desolados-con-pensiones-congeladas/>

Universidad Católica Andrés Bello (2020) Encuesta Nacional de Condiciones de Vida (ENCOVI) 2019 – 2020. Recuperado de: <https://www.proyectoencovi.com/informe-interactivo-2019>

El futuro del trabajo: los desafíos de la transformación tecnológica

Santiago, Claudia

Profesora Instructora en el área de Historia de la Economía y sus Estructuras

Económicas de la Escuela de Economía.
T.S.U. en Minería, Lcda. En Historia, Lcda. En
Educación Mención Ciencias Sociales, M. Sc.
en Ciencias Políticas, Máster en Gobierno,
Liderazgo y Políticas Públicas. Integrante
del Grupo de Reflexión sobre Integración
y Desarrollo de América Latina y Europa
(GRIDALE). Tesista del Doctorado en Ciencias
Organizacionales de la FACES-ULA.

E-mail: claudisantiago67 @gmail.com.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0163-4430>

Recibido: 19-04-2020

Revisado: 18-07-2020

Aceptado: 26-11-2020

El futuro del trabajo: los desafíos de la transformación tecnológica

RESUMEN

En un mundo globalizado, la sociedad se encuentra inmersa a los cambios vertiginosos producto de los avances en el ámbito científico y tecnológico. Este estudio es una investigación cualitativa, basada en un enfoque hermenéutico para interpretar las fuentes bibliohemerográficas necesarias para realizarla. A lo largo del escrito, se observa una contextualización que aborda la relación trabajador-tecnología. Del mismo modo, se analizaron los desafíos que implican la robotización del trabajo, la inteligencia artificial y el Big Data. Se concluyó que a pesar del desconocimiento de cómo será el futuro del trabajo, las personas tendrán que adaptarse a los cambios que le depara el mañana, si entiende que la tecnología llegó para quedarse y asimila que la educación es un proceso permanente.

Palabras clave: Tecnologías, innovación, disrupción, automatización y futuro.

The future of work: the challenges of technological transformation

ABSTRACT

In a globalized world, society is immersed in dizzying changes as a result of advances in science and technology. This article is entitled: "THE FUTURE OF WORK: THE CHALLENGES OF TECHNOLOGICAL TRANSFORMATION". This study is a qualitative investigation, based on a hermeneutical approach to interpret the bibliohemerographic sources necessary to carry it out. Throughout the writing, a contextualization is observed that addresses the worker-technology relationship. In the same way, the challenges that the robotization of work, artificial intelligence and Big Data imply were analyzed. It was concluded that despite the ignorance of what the future of work will be like, people will have to adapt to the changes that tomorrow brings, if they understand that technology is here to stay and assimilate that education is a permanent process.

Keywords: *Technologies, innovation, disruption, automation and the future*

1. INTRODUCCIÓN

El ser humano, desde las etapas primigenias de su devenir, ha estado inmerso en una constante lucha por comprender su entorno y sacar ventaja de las situaciones que le rodean. En este contexto, la curiosidad y los deseos de vencer la incertidumbre, siempre lo han acompañado a lo largo de su historia. Cuando se habla de tecnologías o de innovación, pareciera que se estuviera debatiendo de algo nuevo; sin embargo, el dilema de dominar las fuerzas de la naturaleza para poder utilizarlas a su favor, han sido el motor del progreso humano a lo largo de su devenir. Aunque los avances en el mundo de la ciencia y la técnica, no se hayan producido simultáneamente en todas las civilizaciones, se puede afirmar que han sido una constante.

De esta manera, el trabajo como eje de configuración de las sociedades, es tan antiguo como la historia misma. Las formas de organización social, han sido producto de la manera en cómo el ser humano se ha integrado al trabajo. Incluso, las estratificaciones sociales, los estamentos, guardan relación con la división internacional del trabajo. Aquellas personas que han podido monopolizar las fuerzas laborales, a través de diferentes mecanismos, han estado siempre a la vanguardia. En esta perspectiva, las innovaciones tecnológicas, que a lo largo de la historia han transformado a un conglomerado social, son las que han permitido que ciertas culturas, superen a las otras. Si se mira el pasado, las grandes revoluciones en el mundo de la ciencia y la técnica, han sido los motores del progreso humano y la transformación social. Por lo tanto, el trabajo, como actividad neurálgica, no ha sido nunca ajeno a las transformaciones y disrupciones tecnológicas.

En este sentido, cuando se observan los grandes conjuntos piramidales del antiguo Egipto, los escépticos del ingenio humano, tratan de adjudicar tan vastas obras, a una teoría conspirativa relacionada a una invasión extraterrestre; sin embargo, tanto esa como otras invenciones que el ser humano ha legado en diferentes generaciones, son producto de la inventiva humana, de

sociedades organizadas y jerarquizadas y de las tecnologías que han posibilitado la culminación de esos proyectos. Si se citaran ejemplos pormenorizados, la lista sería interminable.

Empero, los cambios han generado siempre resistencia y el mundo del trabajo no ha sido ajeno a esta realidad dado que las innovaciones han venido aparejadas de la incertidumbre producto de la novedad. Esa es una realidad, desde siglo XV al siglo XXI, donde los cambios aprovechados por la vanguardia de las sociedades, han sido rechazados por aquellos que no se sienten lo suficientemente preparados para asumirlos.

Las transformaciones tecnológicas y la innovación, han sido producto de personas interesadas en transformar su entorno. Cuando en el siglo XV, el alemán Johannes Gutenberg, inventó la imprenta, ese hecho no solo repercutió en el contexto europeo donde vivía, sino que alcanzó a convulsionar su mundo. La revolución generada por la imprenta, no únicamente facilitó y aceleró los medios de difusión del conocimiento, también acabó con el monopolio eclesiástico en la transmisión del saber.

De tal manera, que las órdenes religiosas quienes ejercían el control de los grandes centros del conocimiento y contaban con un cuerpo de escribanos, fueron desplazados por el auge de la imprenta y toda la revolución del conocimiento que se lograría después. En tanto, que en la actualidad igualmente se pueden observar transformaciones tecnológicas aceleradas, las cuales, aunque existan brechas tecnológicas y las mismas no se desarrollen simultáneamente en los continentes, continúan generando resistencias, y no todos se encuentran preparados para asumirlos.

Sin embargo, como lo señalaba años atrás Fernando Mires, cuando la revolución informática apenas empezaba a notarse, en la actualidad, se presencian cambios que en el pasado eran impensables. Así, el mundo del trabajo, se ve transformado por la disrupción tecnológica. Si se hace una comparación con la vida de un trabajador de hace décadas atrás, ésta estaba relacionada

con la sensación de estabilidad. Si la persona tenía la formación académica adecuada y los valores relacionados al buen desempeño de sus funciones, la orientación de sus acciones estaba destinada a encontrar un trabajo estable, donde si se cumplían con las cuotas de productividad individual de la empresa, podía permanecer el resto de su vida. En esta perspectiva, como lo señalaba el filósofo Bauman, los derroteros de la existencia contemporánea se han transformado al entrar a los tiempos de la modernidad líquida.

Con relación a lo anterior, es cierto que los cimientos de la sociedad del conocimiento se diluyen. Son aceleradas las transformaciones y lenta la capacidad de adaptación que algunas sociedades muestran, por lo que el contexto laboral del siglo XXI, está signado por la incertidumbre. Las organizaciones ya no pueden ser concebidas a la usanza tradicional, como estructuras rígidas y jerarquizadas con un target definido. Las estructuras verticales funcionaban en el pasado.

En los desafíos del presente, como lo indicaba el periodista Andrés Oppenheimer en su libro "Crear o morir": la riqueza de las sociedades no está basada en el aprovechamiento de sus recursos o las materias primas. Precisamente, el gran desafío del siglo XXI, es la formación continua del talento humano y el desarrollo de capacidades para adaptarse a las transformaciones tecnológicas constantes. En la trastienda de la disrupción, a pesar de que los países con mayores niveles de desarrollo, se adaptan más y mejor a las transformaciones, no se puede generalizar. El acceso a las bondades de la tecnología no es universal, por tanto, del análisis de la transformación surgen diferentes interrogantes.

Considerando lo anterior, en una época marcada por la incertidumbre y la lentitud que se muestra ante la disrupción digital, se hace necesario preguntarse lo siguiente: ¿La sociedad se encuentra preparada para asumir las transformaciones digitales actuales? ¿Cómo deben comportarse las organizaciones ante la disrupción

tecnológica? ¿Cómo serán los trabajos del futuro? ¿Qué papel juega la educación para facilitar la adaptación a los cambios? Este no es un tema sencillo de abordar, sin embargo, es un debate esencial. Muchos quisieran pensar que el dilema sobre el futuro del trabajo en un mundo de transformación constante y de harta complejidad, es un tema que debería ocupar solo a los tecnólogos y a los que participan en el ámbito científico.

No obstante, el deber de los científicos sociales es desarrollar un pensamiento prospectivo, que les permita avizorar los cambios del mañana, para estar más preparados en la comprensión de estos fenómenos. En la actualidad, el coronavirus es el problema global más acuciante del siglo XXI, y ninguna economía por más avanzada, ha estado exenta a esta problemática.

En este contexto se denota que las sociedades no pueden quedarse ancladas en la inercia y en la queja. Para mitigar la incertidumbre que genera la pandemia, es necesario que los actores involucrados, puedan desarrollar un debate multinivel que permita cuestionar todo para prepararse al mundo pospandemia. A lo largo de este estudio, se darán algunas aproximaciones someras sobre aspectos como: Un mundo disruptivo ¿cómo afecta al trabajo la revolución digital?, el futuro del trabajo: Los desafíos de Latinoamérica, el trabajo en el contexto de la inteligencia artificial y El Big Data y una reflexión acerca del futuro del trabajo.

Si a la incertidumbre que se venía gestando en el mundo laboral por la constante disrupción tecnológica se le suman los desafíos por la presencia del virus COVID-19, el cual ha puesto de cabeza al sistema sanitario global, la economía mundial y al mercado laboral internacional, hay que considerar que los problemas de desempleo e inestabilidad social aumentarán. Por tanto, la realidad no puede ser entendida por una suerte de determinismo, ya que se ciernen en el horizonte eventos inesperados. A la luz de la teoría del cisne negro de Nassim Taleb, un episodio inesperado puede generar un gran impacto en la sociedad.

2. Un mundo disruptivo ¿Cómo afecta al trabajo la revolución digital?

En los últimos tiempos, un término que ha sonado con mucha fuerza, es el relacionado a la disrupción tecnológica. Como lo señalaba Ferrer (2000), a finales del siglo XX, comenzaron a gestarse cambios acelerados que transformaron rotundamente el modo de vida. Con la masificación de internet y la universalización de su uso, que otrora era una innovación relacionada con la seguridad nacional de los Estados Unidos, los cambios en todos los órdenes de la cotidianidad se fueron acelerando.

Sin duda, uno de los fenómenos disruptivos tuvo que ver con la manera de aprehender el conocimiento. A partir de entonces, el acceso a la información se amplió y los seres humanos se introdujeron a un momento sin parangón en su historia, como lo indicaba Wolton (2009), la producción intelectual que la humanidad había acumulado hasta entonces, podía duplicarse en unos pocos años. Ante la llamada sociedad del conocimiento, todos los ámbitos de la vida diaria fueron trastocados y el mundo laboral no ha permanecido inalterado.

En esta perspectiva, uno de los grandes dilemas de la modernidad, es cómo adaptarse a los cambios continuos producto de la incesante transformación digital. En el ámbito laboral, valdrían los mismos planteamientos, habría que asegurarse que tan preparados están los individuos para asimilar los cambios producto de la disrupción en la era digital. En este caso, Rifkin (1996), en pleno advenimiento de la "autopista de la información," hacía énfasis sobre su preocupación acerca del futuro del trabajo, del incremento de las brechas salariales y tecnológicas y de que no todos tendrían las mismas posibilidades de insertarse a los cambios vertiginosos de la llamada "tercera revolución industrial".

En concordancia a lo anterior, el acceso al mundo tecnológico no ha sido simultáneo en todos los continentes. Si bien es cierto que la mundialización de la información es un hecho, no todos han aprovechado las posibilidades del progreso tecnológico.

De acuerdo a las ideas expuestas, no ha sido lo mismo, la irrupción tecnológica en países del Primer Mundo, como los Estados Unidos, donde se encuentran precisamente los centros educativos matrices de los avances tecnológicos como la Universidad de Stanford, el Instituto de Tecnología de Massachusetts (MIT) y destacados institutos educativos donde se localiza la Universidad de la Singularidad del Silicon Valley, que se considera cuna de la disrupción tecnológica. Lo mismo se pudiera afirmar sobre los avances de países como Alemania, Israel, Japón y en última instancia las economías emergentes: China, Corea del Sur, Singapur y la India. Son precisamente aquellas naciones cuyas políticas públicas se orientan a maximizar la inversión en el ámbito de la innovación educativa, quienes pueden enfrentarse mejor a los retos de la disrupción tecnológica. Si se hace alusión al ideograma chino que representa la crisis, se tienen dos connotaciones. riesgo y oportunidad.

Rifkin (1996), establecía la necesidad de que los Estados se preocuparan por el futuro del empleo, debido a que el advenimiento de nuevas tecnologías podía incrementar las desigualdades para quienes no contaban con la debida alfabetización tecnológica y que no se encontraban cualificados para acceder a espacios laborales con mayores exigencias. En estas perspectivas, las preocupaciones del autor siguen vigentes, en el mundo de la cuarta revolución industrial, es insuficiente tener diplomas universitarios de tercer y cuarto nivel.

En cuanto a la disrupción tecnológica dentro del contexto de un mundo hiperglobalizado, se sabe que tener dominio de una disciplina no soluciona los problemas, pues los cambios vertiginosos que se generan como consecuencia de la llegada de algunas tecnologías, solo incrementan el nivel de riesgos de pérdidas de empleos y las instituciones de nivel superior, han tardado en renovar sus currículos de cara a los tiempos que están por venir, por lo que corren el riesgo de estar egresando desempleados. En este orden de ideas, así como los dispositivos electrónicos, como por ejemplo los teléfonos móviles, son proclives a la obsolescencia programada, igualmente,

las carreras universitarias que no se adaptan a los cambios, en poco tiempo no tendrían cabida en el mercado laboral.

Al respecto, García (2019) hace referencia a que la disrupción tecnológica es una realidad inexorable y que mientras más rápido se asuma será mucho mejor. En este sentido, la tecnología en sí misma, no puede ser asimilada como buena o mala, todo dependerá del criterio con el que se incorpore a las sociedades. Por ejemplo, si se inserta en la ley de la ventaja comparativa, las innovaciones tecnológicas incrementan la productividad. Igualmente, si las personas tienen acceso a la capacitación tecnológica, podrían ocupar mejores plazas laborales. En este sentido, el autor enuncia lo siguiente:

En su estado de difusión y consolidación, sin embargo, las innovaciones tecnológicas reciben resistencia social y profundos debates entre los grupos conectados en red (Bijker, Hughes & Pinch, 2012). Esas expresiones se materializan por lo general en dos extremos: por un lado, una facción reaccionaria articula visiones apocalípticas de la tecnología como motor devastador de las sociedades; por el otro, se generan una serie de visiones hiper-optimistas sobre el poder liberador de la tecnología. La verdad parece estar en el justo medio porque ni el efecto de los nuevos medios ha acabado con la humanidad, ni la tecnología por sí misma contribuye a un estado de liberación, porque esas esperanzas por lo general terminan coaptadas por los poderes tradicionales, la legislación o los gobiernos. (García, 2019, p. 1).

Por consiguiente, el autor hace alusión a las dos posiciones radicalmente contrapuestas que se generan con respecto a los efectos que traerá el futuro de la disrupción tecnológica. Por una parte, aquellos tecnólogos que la evidencian como la panacea que podría cambiar el destino de la humanidad y orientar a las sociedades a derroteros mejores y, por otra, aquellos pensadores que la evidencian como un elemento caótico que podría poner en peligro

el futuro de la especie humana, debido a la deshumanización de la tecnología y, la falta de empatía al no considerar a aquellos sin las competencias para adaptarse a los cambios vertiginosos del presente. Así, el tema del futuro del trabajo es algo que concierne a todos y no debería dejar indiferente a nadie. Para bien o para mal, la transformación digital está ahí, y se ha de asumir con coherencia y racionalidad.

Harari (2016) y Kaku (2018), hacen referencia a la etapa disruptiva derivada de los avances tecnológicos y esperan con optimismo los cambios que traerán las innovaciones de la era digital. Harari (2016), en su recorrido histórico, argumentó que la humanidad, en la mayoría de sus épocas, ha estado caracterizada por el atraso, las hambrunas y, la guerra. Sin embargo, plantea al progreso científico como la panacea capaz de poner coto a los problemas de la sociedad contemporánea: el hambre, las enfermedades endémicas, o la desigualdad. El futuro para este antropólogo es como una suerte de distopía, en la que el mundo como se conoce, técnicamente desaparecerá y eso aplica también para el ámbito laboral.

Las profesiones de la Modernidad se encuentran en proceso de extinción: los mercados laborales requerirán cada día menor cantidad de operarios humanos, esto incluirá desde la medicina, la ciberseguridad, la producción de alimentos, el diseño de modas, la industria cultural y todos los aspectos de la cotidianidad. En este sentido, el desarrollo de la inteligencia artificial, la robotización y automatización de los procesos productivos, se traducirá en el fin de algunos trabajos, lo que hará que las competencias cognoscitivas y las carreras del futuro cambien drásticamente.

Harari (2016) y Kaku (2018), no auguran el fin del trabajo, evidencian que la llamada cuarta revolución industrial, exigirá nuevas habilidades a quienes quieran conservar sus empleos, ya que las máquinas estarán presentes en la cotidianidad y serán capaces de ejecutar tareas que, hasta la fecha, eran un monopolio de los seres humanos. En este ambiente controvertido y disruptivo, solo podrán sobrevivir aquellos individuos

y organizaciones que tengan esquemas mentales flexibles y la facilidad de adaptarse a los cambios del futuro.

En este sentido, el problema radica en que la transformación tecnológica no solo afecta algunos aspectos de la vida diaria, sino se hace patente en todos los ámbitos. Si se indaga con mayor precisión, hay que redimensionar el concepto del trabajo de acuerdo a las nuevas realidades, incluso, los tecnólogos más positivos con el tema de la adaptación un medio voraz y cambiante, hacen referencia a la era del *pos trabajo*. Este es un tema de importancia capital que tiene que tratarse de manera insistente en los espacios educativos y ser insertados en la dinámica del diálogo social en el que se incluyen los trabajadores, las organizaciones y el sector público. Ahora, es necesario abordar las problemáticas de una manera interdisciplinaria y sistémica, para comprender los desafíos que depara el futuro del trabajo.

De acuerdo con las visiones positivas acerca del futuro del empleo, si se evidencia en retrospectiva, en las épocas pretéritas, persistió la resistencia al cambio cuando irrumpía algún artificio tecnológico y se presagiaba el fin del trabajo. No obstante, la emergencia de los avances tecnológicos implicó la desaparición del empleo y la creación de otros. Otro fenómeno común es el de la convergencia tecnológica.

Por ejemplo, con la llegada de la televisión no desapareció la radio. En la actualidad, con un dispositivo electrónico inteligente, se pueden hacer llamadas, mensajería de textos, escuchar la radio, ver la televisión, acceder a los principales portales de noticia a través de las páginas web o de las redes sociales. Sin embargo, se suscita el temor de que los cambios sean tan acelerados que mientras se incorpora una tecnología y se da el proceso de adaptación, ya vendrá otra disrupción que hará que comencemos de nuevo el proceso de aprendizaje.

De acuerdo con lo estipulado por la Oficina Internacional de Empleadores (2020) en su resumen ejecutivo, el futuro del empleo no se evidencia con tanta claridad

como en el pasado. La incertidumbre y el desconocimiento de lo que vendrá después, hace que no se pueda ser optimista. Al respecto se tiene que:

Como ocurrió en las revoluciones tecnológicas pasadas, es difícil predecir con un acierto del 100% qué competencias tendrán más demanda en el futuro. Sin embargo, cada vez es más claro que la vulnerabilidad a la automatización no dependerá tanto de si el trabajo en cuestión es manual o ejecutivo, altamente o poco cualificado, como de si es o no rutinario. Las competencias de CTIM (Ciencia Tecnología Ingeniería Matemáticas), igual que el desarrollo intensivo de determinados sectores, como el sanitario o el de la asistencia social, están surgiendo como futuros motores de oportunidades de empleo. Pero muchas tareas y trabajos futuros también requerirán más competencias emocionales y personales, como la capacidad de ser persuasivo, la creatividad, la empatía, el liderazgo, la capacidad de trabajar en equipo, entre otros. (p.5).

Como se evidencia en el párrafo precedente, las competencias laborales contemporáneas no son suficientes para enfrentar con éxito los trabajos del futuro. En este sentido, la adecuación del sistema educativo a las demandas del mañana resulta de vital importancia. Es decir, no hay que esperar que la disrupción toque la puerta, es necesario que los profesionales tengan conocimientos en el área de las matemáticas, la ingeniería de programación, habilidades emocionales de tipo blando o la transversalidad de sus valores: como lo es la creatividad, la empatía, la capacidad de persuasión y de respuesta a las demandas propias de un ambiente altamente cambiante.

A diferencia del mito que se ha creado sobre que las personas exitosas como Steve Job, Bill Gates o Mark Zuckerberg, no tienen un diploma universitario, hay que destacar que, pese a no haber culminado sus respectivas carreras, si recibieron formación en las mejores universidades del mundo. En tanto,

ante la posibilidad de un mundo cambiante, donde la automatización de los procesos productivos por la vía de la robotización, el Big data y la inteligencia artificial, por antonomasia, requerirá de personas o de una elite altamente calificada para asumir los retos de la disrupción tecnológica. Al contrario, quienes no se apropien de esta premisa, estarán fuera del mercado laboral del mañana.

3. El futuro del trabajo: los desafíos de latinoamérica

Dirksen (2019) expone su preocupación sobre el futuro del trabajo y manifiesta que las regiones latinoamericanas, por encontrarse en la periferia del desarrollo económico y la innovación tecnológica, presentan mayores dificultades de cara al porvenir. La carencia de la infraestructura tecnológica y la escasa cualificación de la mano de obra, hacen que no se proyecte un devenir halagüeño. En este sentido, Latinoamérica por su propensión a las actividades económicas de la economía sumergida y el auge de los empleos informales, presenta serios inconvenientes al momento de automatizar los procesos productivos. En este sentido, el autor precitado indica que:

No todos los empleos que pueden ser automatizados lo serán efectivamente. En algunos casos, los bajos costos del trabajo operarán en contra de la automatización; en otros, el límite será la escasa capacidad de adaptación e innovación de las empresas, los déficits en materia de infraestructura, cuestiones de escala o de calidad o las preferencias de consumo dominantes. (p. 17).

Portanto, sise aspira a medir la adaptabilidad de las naciones latinoamericanas a los modelos de disrupción tecnológica, previo a ello se ha de considerar, la importancia del contexto sociocultural. Como lo señalaba Amartya Sen, el índice de desarrollo de los países, es directamente proporcional a los niveles de libertad económica. En esta dinámica es importante reiterar la relevancia del diálogo social, donde se involucren el sector privado y público, en correspondencia

entre los tratados internacionales en materia laboral y la legislación de los países.

Dirksen (2019) advierte sobre la vulnerabilidad que tiene América Latina en este sentido. Hace falta un cambio de paradigma, un fuerte proceso de inversión educativa y en el plano de la disrupción tecnológica. Históricamente, la región latinoamericana ha crecido a la sombra de grandes desigualdades sociales, inestabilidad política y prolongadas crisis económicas. En este contexto, una transformación que apunte hacia la automatización del mercado laboral, si va acompañada de la inversión educativa, lejos de ser una solución a los problemas de empleo, pudiera incrementar exponencialmente las desigualdades.

Basta con estudiar las diferentes respuestas que han tenido los países latinoamericanos con respecto al combate de la pandemia del coronavirus, para dar cuentas de la dispar capacidad de respuesta y el duro golpe que el confinamiento ha dado a vastos sectores del mercado laboral informal. Entonces, no hay que pensar que la tecnología en sí misma representa la solución, los problemas estructurales de las naciones menos aventajadas son contrarios al progreso tecnológico.

De acuerdo con un análisis del Banco Interamericano de Desarrollo (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Una oportunidad para la región?*, se estima que los desafíos regionales en cuanto a un eventual proceso de automatización y robotización del trabajo, relacionados con el ámbito de los avances tecnológicos globales, no han sido superados. A parte de provocar la misma incertidumbre y los problemas inherentes al resto de países que conforman el concierto internacional. Cabe destacar que, en América Latina, en un par de décadas la población envejecerá y esto generaría el aumento de la demanda de mano de obra. En un contexto de automatización sería preciso valerse de trabajadores altamente calificados, capaces de afrontar los imperativos de la tecnología. Sin embargo, la inequidad regional podría incrementarse si estos avances no se incorporan considerando las realidades

sociales de cada país. De acuerdo con esto, en esta parte del hemisferio occidental se dificulta una revolución tecnológica.

Al respecto, sobre la cuarta revolución industrial, se ha de afirmar que no solamente abarca el ámbito de la tecnología como herramienta capaz de inducir revoluciones en el marco de la productividad y el mercado laboral. Adecuarse a la disrupción tecnológica se encuentra relacionada a un cambio de paradigma. Entonces, de acuerdo con esto, no solo la región latinoamericana, sino los países que no ganadores de la globalización, están inmersos en una paradoja. Los avances producto de la digitalización son más veloces que la capacidad de adaptación de las personas. En este particular, en el Informe del BID (2018), se refleja lo siguiente:

Lo que diferencia a la cuarta revolución industrial de las anteriores es la velocidad de los cambios. Aquellos que predicen alteraciones radicales en el mercado de trabajo argumentan que vivimos en tiempos exponenciales, en los que todo parece cambiar más rápido. Por ejemplo, el poder de los microchips se duplica cada dos años. Apenas se han necesitado dos décadas desde la comercialización de los primeros teléfonos inteligentes para que más de la mitad de la población mundial tenga uno en su poder. Menos tiempo, apenas diez años, han necesitado redes sociales como Facebook o Twitter para hacernos pasar de un mundo interconectado a uno interdependiente. (p.9).

Con relación a lo anterior y, acorde con el hilo discursivo con el que se ha construido este acercamiento al futuro del trabajo en un mundo digitalizado, abundan más las preguntas que las respuestas. No basta con incorporar las tecnologías, diseñar políticas públicas y marcos legales. Igualmente habría que replantear el mercado laboral y construir un perfil flexible sobre las responsabilidades de los trabajadores del mañana. Inclusive, el mismo concepto del trabajo ha de ser reformulado.

No es suficiente pensar exclusivamente en las competencias que se necesitarán para manejar los dispositivos tecnológicos, analizar los datos, y entender que las máquinas y los robots llegaron para quedarse. Es necesario cuestionarse como hacer para trabajar en conjunto con los adelantos tecnológicos, también tendría que operar un cambio de paradigma, donde el ego se encuentre supeditado y se internalice que los algoritmos pasarán a ser parte de las vidas y que miles de empleados pueden ser reemplazados por robots o la inteligencia artificial.

Actualmente, algunas universidades dictan carreras que corresponden al pasado. Los sistemas educativos valoraban mucho la educación bancaria, con predominio de los estilos de aprendizaje memoristas. Sin embargo, la educación, ha de ser la polea que promueva los cambios en la sociedad de la información. En vez de ser pionera en la disrupción, a veces, por la persistencia del modelo de educación bancaria o conductista, se privilegia la acumulación de conocimientos sobre la educación por competencias.

En un mundo desbordado por las innovaciones, las profesiones tradicionales si no desaparecen han de reformularse. La creatividad, la empatía y la flexibilidad, harán que los trabajadores modernos puedan mitigar la incertidumbre y tener competencias que garanticen su permanencia en el mercado laboral. Igualmente, se ha de tener la conciencia de que el aprendizaje es un proceso inacabado, permanente y que siempre existe la posibilidad de quedarse fuera del sistema si no se asumen los riesgos. Estos temas han de ser debatidos. Si el mundo del mañana va a cambiar, al unísono lo harán el sistema jurídico y las actividades que integran el quehacer humano.

4. El trabajo en el contexto de la inteligencia artificial y el big data

En el marco de la era del conocimiento, en los inicios del boom de internet, lo que Wolton (2009) llamaba “hipertrofia informativa,” por la cantidad de información que se producía debido al acceso a la “autopista de la

información.” Por consiguiente, la cantidad de información y datos que cotidianamente se generan y difunden por diferentes canales informativos son inconmensurables. En esta perspectiva, la gestión del conocimiento tanto en el plano organizacional como en el laboral es un imperativo.

Al respecto, Cotino (2017) infiere que la actividad de los internautas en la red deja una especie de estela o huella que las organizaciones necesitan manejar. En la actualidad, en tema del Big data, la inteligencia artificial y el denominado “el internet de las cosas,” no deja de crear incertidumbre, la cual se genera por el desconocimiento del tema y las habilidades para diseñar los planes estratégicos en torno a las nuevas realidades digitales.

En este orden de ideas, el mundo del trabajo y las organizaciones tendrán que rediseñarse y adecuarse a las innovaciones tecnológicas producto de los algoritmos, la inteligencia artificial y el impacto del manejo de datos para resolver multiplicidad de problemas. El tema de los datos se ha vuelto tan relevante en el mundo moderno, que por ejemplo el gobierno chino a través del análisis de los datos, ha incrementado y optimizado sus mecanismos de control social y al acceso a la información.

Al respecto, Cotino (2017) señala que:

Los datos masivos se generan por la navegación en internet, las comunicaciones del internet de las cosas, comunicaciones entre máquinas, industrias, estaciones meteorológicas, etc. por lo general vinculadas a medidores y sensores de temperatura, luz, altura, presión, sonido, localización, GPS, así como en el entorno de tecnologías RFID, wifi o bluetooth. A sumar a los datos biométricos, normalmente vinculados al ámbito de seguridad, pero también de sanidad (escáneres de retina, de huellas digitales, o lectores de cadenas de ADN, monitoreos médicos de todo tipo, etc.). (p. 133).

En función de ello, son millones los datos que se generan con el uso masivo de internet. Entonces, los actores involucrados, no solamente en el mundo académico, sino en los ámbitos de la vida cotidiana, tienen interés en controlar y analizar la inmensa cantidad de datos que quedan como huellas del uso de la red. Como consecuencia, el Big data y la inteligencia artificial, se encuentran en boga en el campo estudios organizacionales y laborales.

Por citar algunos ejemplos, una organización encargada de la producción de alimentos puede monitorear el gusto de los clientes a través de los datos que genera en internet. Se puede afirmar, que la inteligencia artificial es una espada de Damocles, es bueno o malo dependiendo del uso que hagan los gobiernos y los involucrados en su desarrollo. Por ende, la ética es crucial para crear conciencia responsabilidad que conlleve de los adelantos tecnológicos en el campo de la inteligencia artificial.

Rodríguez (2018), en su obra: “Inteligencia artificial. Como cambiará el mundo y tu vida,” profundiza en como el Big data y la inteligencia artificial serán los grandes protagonistas del futuro de la humanidad. Después de que los seres humanos han incorporado las tecnologías de la información a sus actividades cotidianas, los cimientos de la vida tradicional, parecieran haberse trastocado.

Por consiguiente, el manejo responsable de los datos, apuntan a facilitar las actividades relacionadas a la comprensión de los fenómenos sociales, la resolución de problemas puntuales a través del mejor acceso a la información y sobre todo, el poder obtener el bienestar de la humanidad por medio del aprovechamiento de los avances científicos tecnológicos. El mismo autor señala que los cambios producto de la inteligencia artificial han sido tan acelerados, que quienes no adquieran las competencias necesarias para gestionar esas transformaciones se quedarán a la zaga. Por consiguiente, es hacia allá donde han de apuntar la formación laboral. Sin subestimar los peligros que involucran un manejo inadecuado de los mega datos.

Por los avances en el campo de la ciencia y la técnica, los científicos advierten, si las personas no cambian sus esquemas de pensamiento y flexibilizan sus criterios, no podrán asimilar y adaptarse a los tiempos venideros. En este orden de ideas, la humanidad pudiera adentrarse a tiempos de bienestar nunca antes vistos, si estos adelantos son incorporados a la rutina cotidiana y al mismo tiempo, son acompañados del despertar de la conciencia, los procesos de automatización laboral y la robotización estarían orientados así a la búsqueda de bienestar. En este contexto, por ejemplo, el gobierno israelí a través de investigaciones realizadas en la Universidad Hebrea de Jerusalén, ha concebido cambios en el mundo de la medicina, donde por medio del uso de inteligencia artificial han mejorado la capacidad de diagnóstico.

Los dispositivos digitales permiten monitorear las funciones vitales y por tanto tener mayor asertividad con los tratamientos médicos. Eso no significa que la medicina va a desaparecer como disciplina científica, los adelantos en el plano de la robótica y la inteligencia artificial harán que los médicos sean más precisos en sus diagnósticos y tratamientos. Para ello no solo necesitan la capacitación propia de su profesión, además han de contar con conocimientos matemáticos e ingeniería de datos.

Hace décadas, en el mundo de la guerra fría (1947-1989), era impensable que un programa nuclear pudiera desmantelarse con la ayuda modernos computadores. Actualmente, al valerse precisamente de los datos generados por los físicos persas que se encargaban del proyecto de fabricación de un arma nuclear, como respuesta, la inteligencia israelí, con ayuda del Big Data, ha podido interrumpir en varias ocasiones el proyecto nuclear iraní².

En la actualidad, la gente puede maravillarse al ver que desde cualquier parte

del mundo a través de una impresora 3D moderna se puede imprimir cualquier pieza de motor de un avión comercial, lo mismo pasaría con tejidos humanos. Palabras más o menos, quienes tienen interés en estudiar con mayor profundidad hacia dónde van las organizaciones y el mundo del trabajo.

Cabe destacar, que, en la era contemporánea, algunas máquinas diseñadas con algoritmos son capaces de resolver problemas que antes eran exclusivos del talento humano. De acuerdo a Corbella (2017), en el año 2017, hubo un momento de disrupción tecnológica que marcaría un antes y después en el campo de la inteligencia artificial. En esa fecha, la computadora con el programa *Alpha Go*, apenas con tres días de programación, pudo adquirir un conocimiento milenario para vencer al campeón mundial de la disciplina Lee Sedol. Este momento significó un parteaguas sobre la inteligencia artificial, por primera vez una computadora era capaz de idear jugadas que ningún humano, ni siquiera el campeón mundial de Go podían superar.

5. Reflexión acerca del futuro del trabajo

Zeetano (2017) hace referencia a las tendencias que se darán en el mundo venidero en el ámbito laboral, haciendo énfasis en el perfil de los empleos y las habilidades que han de desarrollar los trabajadores del futuro. Entre las competencias citadas por el autor destacan un plan de formación permanente, habilidades para adaptarse a las nuevas tareas, capacidad de liderazgo y poder lidiar con una fuerza de trabajo multigeneracional. Al mismo tiempo, los trabajadores del mañana tendrán que elevar los niveles de conocimiento y especialización, concebir su trabajo con criterios de flexibilidad y adaptabilidad a los constantes cambios organizacionales.

² Véase: Bar-Zohar, M. y N. Michal. Las grandes operaciones del Mossad. (Anna Helena Ferrer, trad.). Barcelona, España: Galaxia Gutenberg.

Sobre el futuro del trabajo en un mundo marcado por la innovación resulta interesante abordar la investigación de Andrés Oppenheimer (2019), quien muestra la preocupación sobre los derroteros que tendrá el trabajo como consecuencia de la automatización del trabajo, las impresoras 3D, el mundo de la inteligencia artificial, los algoritmos y el BIG Data. En resumidas cuentas, el autor entrevistó a los más renombrados tecnólogos, científicos y viajó a países como Japón, Alemania, Israel, China y los Estados Unidos. Apuntando que el futuro se encuentra vinculado a la adaptación a los cambios y que a pesar de que millones de empleos desaparecerán, los adelantos pueden producir otros tipos de trabajo y oportunidades.

Oppenheimer (2019), afirmó que Latinoamérica se encuentra en desventaja con relación al resto del mundo, porque la desigualdad y la carencia de políticas orientadas a la innovación, hacen que sea una región con mucha desigualdad y proclive a no ser favorecida por los cambios tecnológicos. El autor señaló que el enemigo principal de la innovación, históricamente ha sido la resistencia al cambio. Las mentes creativas, son las que han apalancado los procesos de transformación de la sociedad. Las sociedades no evolucionan, a la medida que se anclan a excusas que le impiden atender a los desafíos relacionados a la transformación tecnológica. El siglo XXI, se encuentra explicado por la incertidumbre, la fórmula que garantizaba el éxito en la centuria pasada ya no funciona. Para que los individuos logren el desarrollo integral, se precisa de la magia, la empatía y la capacidad de conectar con el otro. La paradoja que encierra la automatización del trabajo, la incursión de la inteligencia artificial y la sustitución de trabajadores por robots, ha de transitar por un proceso de humanización.

De acuerdo con lo expuesto por el autor precitado, el mercado laboral actual tiene poco que ver con el pasado. Cita el ejemplo de la disrupción en el mundo musical. Antaño, las disqueras eran cruciales para el éxito de los intérpretes, los cuales acumulaban sus ganancias a través de la comercialización

de sus discos (LP, casete, CD), hasta que la industria de la música se digitalizó y la vieja usanza perdió sentido.

En la actualidad, los cantantes no necesitan de un sello discográfico para promocionar su música, a través de la plataforma Spotify obtiene algún tipo de ganancia por la reproducción de su música. Igualmente, hasta la forma de hacer presentaciones en vivo ha cambiado. Con los datos o huellas que dejan los usuarios, por medio de algoritmos, se puede determinar en cual lugar del mundo es más factible hacer un concierto.

Igualmente, menciona los ejemplos de la plataforma Uber y los estragos que ha ocasionado en un ámbito laboral estable como el de los taxistas. Otro ejemplo a recalcar, son los antiguos locales de alquiler de películas, que fueron superados por Netflix, una incipiente empresa con solo 30 trabajadores pudo acabar con un negocio que generaba más de 60 mil empleos.

La sociedad no se encuentra ante un inminente fin del trabajo, sino que los trabajos como se conocen hasta ahora serán transformados. La inteligencia artificial y la robótica, van a transformar, el mundo de la medicina, el derecho, el periodismo, la ingeniería, los medios de comunicación, el transporte, la industria gastronómica, la educación y todos los ámbitos de la vida diaria. Por tanto, hay que prepararse, para poder gestionar el futuro y reducir los niveles de incertidumbre en cuanto a un tema como el empleo.

En la misma tónica, Marta García (2017) en su obra intitulada: "El fin del mundo tal y como lo conocemos: las quince grandes transformaciones que van a cambiar su vida," hace alusión a que la transformación tecnológica es una realidad y no se le puede dar la espalda. Sin embargo, los seres humanos, en este caso los trabajadores, no solamente han de enfrentarse a la adecuación a los cambios y la incorporación de las tecnologías. Uno de los riesgos que se corren, es que las personas involucradas en la innovación se deshumanicen. En el futuro, ante el predominio de los procesos de automatización, la digitalización del trabajo,

el auge de los robots, es imprescindible que los principios éticos prevalezcan.

La autora enunció, que no es la primera vez que la tecnología impulsa las transformaciones sociales, pero también advierte que nunca estos cambios habían sido tan vertiginosos. El dilema no solamente engloba la rapidez de las transformaciones digitales sino la simultaneidad. En la actualidad, se puede solicitar hasta el reparto de pizzas con la ayuda de auto autónomo (sin conductor). La empresa Tesla Motor de Elon Musk, es la pionera en el desarrollo de vehículos sin conductor. El revuelo de los automóviles autónomos, ha inducido a

que emporios comerciales como la General Motor se están replanteado sus modelos automotrices. Por analogía, los cambios repercuten en el mundo laboral y generan mayores desafíos a los trabajadores de la industria automovilística.

García (2017), se cuestiona sobre el futuro del empleo y sobre que harán millones de personas que serán sustituidas por robots en sus puestos de trabajos. En este dilema, propone lo siguiente: “las mejores herramientas que puede dar un manual del futuro son las preguntas. Cuando todo cambia tan rápido, ante tanta incertidumbre, conviene dudar. Dudar mucho.” (p. 45).

6. CONSIDERACIONES FINALES

Desde los albores de la humanidad, los integrantes de la sociedad han estado inmersos en las constantes transformaciones tecnológicas. Todo cambio genera resistencia, son precisamente las personas creativas quienes se encuentran a la vanguardia de la disrupción. La curiosidad y la creatividad han sido los motores no objetados del progreso humano. En la actualidad, los cambios se han acelerado y con ellos los niveles de incertidumbre ante los desafíos del futuro. Nadie puede negar que el trabajo es una de los elementos más importantes en la consolidación del bienestar social. Por tanto, en un contexto donde millones de empleos serán ocupados por robots, las innovaciones en el mundo de la inteligencia artificial y el Big Data, es necesario cuestionarse acerca del porvenir del trabajo y las competencias para poder enfrentar con éxito las nuevas realidades.

Los seres humanos en diferentes latitudes, se enfrentan a los desafíos relacionados a: la robotización, el dilema de la automatización y a las personas que quedan sin trabajo cuando se renueva la tecnología. Es innegable que la tecnología está generando puestos de trabajo, pero también está produciendo que miles de empleos desaparezcan. En este escenario, se concluye que la sociedad se encuentra inmersa en una dinámica de obsolescencia de trabajos.

En este sentido, se puede afirmar, que esta generación es la que ha tenido que afrontar mayores cambios a nivel laboral en la historia de la humanidad. No es que el tema de la inteligencia artificial sea novedoso, hace 50 años que el mundo científico se ha preocupado por ello, pero solo en los últimos tiempos se han evidenciado los cambios más espectaculares en este aspecto.

En este escenario lleno de incertidumbres y contradicciones, obligatoriamente hay que preguntarse ¿si estamos preparados para los trabajos del futuro? Acerca de este dilema no existe una respuesta concluyente. Lo único que se tiene claro, es que los cambios son más rápidos que la preparación para hacerles frente. La verdad, aunque se trate de hacer un estudio prospectivo, es que no se tiene la menor idea de cómo serán en realidad los trabajos del futuro.

En consonancia con lo anterior, no se puede saber cómo serán los mercados laborales del futuro, empero, se hace necesario actuar en consecuencia. Eventualmente, será necesario entrenar las capacidades transversales, evitar paralizarse ante los cambios vertiginosos, y

estar conscientes de la brecha generacional. Es natural que los nativos digitales puedan prepararse mejor para asumir los cambios que vienen. Quizá puedan escoger carreras más acordes a los desafíos del mañana.

En contraposición, los profesionales actuales, al parecer se han estado preparando para los trabajos del pasado. Como consecuencia, los trabajadores que se encuentran anclados a esta realidad, pueden manejar mejor la incertidumbre, aceptando la realidad, y reconociendo la necesidad de replantearse las cosas y diseñar un plan de formación permanente.

En esta perspectiva, es importante redefinir la educación. Aunque ya se haya culminado exitosamente la formación universitaria, es importante reconocer que, debido al aceleramiento de los cambios, los conocimientos adquiridos tienen que renovarse cada 10 años, de no ser así, se corre el riesgo de hacerse obsoleto. En función de esto, las personas han de renovarse constantemente. Este hecho, genera problemas sobre todo en los adultos. Muy a pesar del ego propio de las profesiones, los conocimientos tienen fecha de caducidad y la obsolescencia laboral es un riesgo cada día más presente.

Es necesario tomar en consideración que, en el mundo de ayer, los cambios eran lentos, en ese escenario, el tiempo que la gente necesitaba dedicar al proceso de aprendizaje era menor. Al contrario, en un mundo que cambia tan rápido, esos modelos de acceder al conocimiento ya no funcionan. En la actualidad, es un imperativo inexorable rediseñar la vida para incorporarse en la dinámica del aprendizaje continuo. Los trabajadores de cualquier ámbito, han de trazarse una estrategia para continuar aprendiendo el resto de la vida. Cabe destacar que no se trata de una tarea fácil, pero hay que esforzarse. El tiempo se ha de invertir en ser autodidacta y en el desarrollo de nuevas capacidades.

Igualmente hay que reseñar los cambios generados en materia de gestión de recursos humanos. Lo que se buscaba de un trabajador hace una década no tiene nada que ver con los requerimientos contemporáneos, bastaba con que el empleado tuviera puntualidad, conocimiento y las habilidades específicas del cargo a desempeñar.

Actualmente, el conocimiento y las destrezas no son suficiente, también se requieren habilidades blandas relacionadas con la resiliencia, el liderazgo, y la flexibilidad. Pero si se piensa en los trabajos del futuro, se insiste en la innovación, la creatividad y el aprendizaje continuo. No se trata de cambiar unas habilidades por otras, sino que los trabajadores cuenten con la posibilidad de pasar de las habilidades estáticas a las flexibles, entonces lo más importante sería la capacidad de adaptación.

Entonces una de las preguntas obligatorias en un contexto cambiante, es poder determinar si el sistema educativo formal, está preparando a la gente para los desafíos del futuro. Probablemente la respuesta es No, aunque se avanzado mucho, aún prevalecen los esquemas inherentes a la educación tradicional memorística. En contraposición a esto, la educación también ha de generar espacios para el debate y la disrupción y en aras de lograrlo se requiere de personas capaces de romper las reglas. Finalmente, aunque el futuro es desconocido, se pueden construir escenarios donde se puedan equilibrar las virtudes humanas con los adelantos tecnológicos.

7. REFERENCIAS

Banco Interamericano de Desarrollo (2018). *El futuro del trabajo en América Latina y el Caribe. ¿Una oportunidad para la región?* Recuperado en: <https://dds.cepal.org/redesoc/publicacion?id=4834>.

Bar-Zohar, M. y N. Michal. *Las grandes operaciones del Mossad*. (Anna Helena Ferrer, trad.). Barcelona, España: Galaxia Gutenberg.

Bauman, Z (2002). *La modernidad líquida*. México D.F. Fondo de Cultura Económica.

Corbella, J. (19 de octubre de 2017). La inteligencia artificial ya no necesita a las personas. *La Vanguardia*. Recuperado en: <https://www.lavanguardia.com/ciencia/20171019/432171399410/inteligencia-artificial-alphago-zero-juego-go-deepmind.html.4>.

Cotino, L. (2017). Big data e inteligencia artificial. Una aproximación a su tratamiento jurídico desde los derechos fundamentales. *Dilemata*. 9. (24). 131-150. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6066829>.

Dirksen, U. (enero-febrero, 2019). Trabajo del futuro y futuro del trabajo. Por una transición progresista. *Nueva Sociedad*. 279. 62-72. Recuperado en: www.nuso.org.

Ferrer, A. (2000). *De Cristóbal Colón a internet*. México D.F.: Fondo de Cultura Económica.

García, M. (2017). *El fin del mundo tal y como lo conocemos: las quince grandes transformaciones que van a cambiar su vida*. Barcelona, España: Planeta.

García, V. (julio de 2019). *Aproximación técnico-social al entendimiento de la disrupción digital*. 22. (3). 1-7. Recuperado en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6989366.4>

Harari, Y. (2016). *Homo Deus. Breve historia del mañana*. (Joandomènec Ros I Aragonès, trad.). Barcelona España: Debate.

Kaku, M. (2018). *El futuro de la humanidad*. (Juan Manuel Ibeas Delgado, trad.) Barcelona, España: Debate.

Lanier, J. (2014). *¿Quién controla el futuro?* (Marcos Pérez Sánchez, trad.). Barcelona, España: Debate.

Mires, F (2009). *La revolución que nadie soñó o la otra posmodernidad*. Buenos Aires, Argentina: Libros de la Araucaria.

Oppenheimer, A (2014). *Crear o morir. Cómo reinventarnos progresar en la era de la información*. Barcelona, España: debate.

Oppenheimer, A (2019). *¡Sálvese quien pueda! El futuro del trabajo y los trabajadores del futuro*. Barcelona, España: Debate.

Organización Internacional del Empleadores (2020). *Entender el futuro del trabajo*. Recuperado en: https://www.ioe-emp.org/fileadmin/ioe_documents/publications/Policy%20Areas/future_of_Work/ES/2017-02-02_Entender_el_futuro_del_trabajo_-_Resumen_ejecutivo_web_print_.pdf.

Rifkin, J. (1996). *El fin del trabajo: Nuevas tecnologías contra puestos de trabajo: el nacimiento de una nueva era*. (Guillermo Sánchez, trad.). Barcelona, España. Paidós.

Rodríguez, P. (2018). *Inteligencia artificial. Como cambiará el mundo y tu vida*. (Jorge Rizzo Tortuero, trad.). Barcelona, España: Deusto S.A. Ediciones.

Taleb, Nassim (2011). *El cisne negro. El impacto de lo altamente improbable*. (Filella Montfort y Santos Mosque, trad.) Barcelona, España: Paidós.

Wolton, D. (2009). 27. Barcelona, España: Gedisa S.A.

Zeetano, J. (2017). *Tendências Globais e o Futuro do Trabalho: os Requisitos Necessários nas Habilidades dos Trabalhadores*. Recuperado en: <https://downloads.fipe.org.br/publicacoes/bif/bif442-8-16.pdf>.

Prolegómenos Laborales

Es una sección para destacar actividades, noticias de interés, cartas al editor, reseñas de libros y de publicaciones periódicas, informes breves, entre otros escrito referidos o vinculados al área de los Estudios del Trabajo y la Seguridad Social

El problema sindical en Colombia y la violatoria de los derechos de los trabajadores visto desde la legitimación (Informe de la Central Unitaria de Trabajadores-OIT)

Zulay Camacho

Doctorando en Ciencias Contables. Universidad de Los Andes. Mérida-Venezuela.
E-mail: zulaycamacho@gmail.com

En una reunión sostenida con Miguel Morantes, presidente de la Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC) con la misión de Alto Nivel de la OIT para plantearle los problemas existente en Colombia con relación a la libertad sindical. Ellos reciben la Comisión de la OIT y hacen una exposición minuciosa con el objeto de lograr el compromiso del gobierno y obtener el cumplimiento de las 39 recomendaciones señaladas por el órgano de control de la OIT; es importante señalar que ya se ha acudido varias veces a este organismo de control para obtener un compromiso firme por parte del gobierno Colombiano, sin alcanzar los resultados esperados. Esto se evidencia en que no se ha logrado el acuerdo Tripartito por la libertad sindical y la democracia.

A pesar del apoyo de OIT, sus expertos no están teniendo en cuenta el caso de Colombia, jugándose con esto la credibilidad y legitimidad en su mecanismo de control. Más grave, el Estado Colombiano no ha cumplido con las recomendaciones emanadas por la OIT, convirtiéndose entre los primeros países de mayor incumplimiento de los compromisos con la OIT.

Aunque ha surgido un nuevo gobierno que pretende cambiar su mala imagen, las evidencias del mundo de lo laboral muestran que no ha sido así. Prueba de ello, es la infinidad de atropellos graves y la elevada criminalización contra la protesta laboral, desconociendo por completo el cumplimiento del convenio 87: violencia antisindical, impunidad de los crímenes cometidos contra el sindicalismo, ausencia de reparación para el sindicalismos, obstáculos para el ejercicio del derecho de asociación, límite al derecho de negociación, huelga y formas de precarización laboral que impide la asociación sindical.

El primer aspecto es la violencia antisindical; esto se ha manifestado en violaciones a la vida, libertad e integridad; de esta violatoria ocurrido en todo el mundo, es importante señalar que un 62% ha ocurrido en Colombia y los expertos no han dicho nada. A pesar de esto, el Estado ha adoptado medidas ante la violencia antisindical mediante un programa de protección, que no ha podido implementarlo como tal por no contar con la información necesaria. Sin embargo, se crea en el 2009 la Ley 1309 que modifica el Código Penal donde se refleja que el Estado debe cumplir, la cual ha sido impuesto por la Constitución Política y ha sido objeto de recomendaciones por la OIT, todo para darle una mejor impunidad de los delitos cometidos contra sindicalistas, que supera el 98%. Casos presentados por la violencia antisindical se tiene: el de Edgar Ramírez y Rafael Cuello. Ahora bien, la Federación Colombiana de Educadores (FECODE), ha sido la federación sindical más afectada por la violencia contra sus miembros, pues la profesión docente en Colombia, es una del más alto riesgo.

Dentro de este mismo orden de ideas se tiene un segundo aspecto que es la impunidad, en la cual después de realizado un diagnóstico está representando un problema sumamente grave, por lo que la Fiscalía General de la Nación se ha abocado en la investigación de estos casos. Sin embargo, y a pesar de ello, se mantiene un 98% de sentencias que mantiene la impunidad a las violaciones de los derechos sindicales.

En este sentido, el Estado adopta la Ley llamada de Justicia y Paz, en donde las fiscalías y los jueces deberían atender el innumerable número de casos pero en la práctica solo todo este sistema ha discutido 18 casos atentando contra los derechos judiciales. Por ello, la OIT recomienda en virtud de la preocupación que garantice que el Poder Judicial será investigado. Esto se muestra en el informe a través de varios casos el homicidio de Jorge Darío Hoyos y la desaparición de Guillermo Rivera.

Como un tercer aspecto tenemos la Reparación individual y colectiva al Sindicalismo, cuyo estudio revela que la reparación colectiva no es un conjunto simple de medidas, por el contrario implica un complejo y largo proceso social y político que demande grandes acciones de movilización y negociación.

Esto se traduce en afectaciones a los derechos laborales, las libertades sindicales y a las garantías democráticas. Y en este aparte, las medidas adoptadas por el Estado para un tipo de reparaciones administrativas son el Decreto 1290 del 2008, la ley de Víctimas, Ley de Tierras y Fondos de reparaciones a las víctimas. Es importante señalar las recomendaciones impuestas por organismos de los derechos humanos conforme al derecho internacional, en virtud de la restitución, la indemnización, la rehabilitación, la satisfacción y las garantías de no-repetición.

Como cuarto tópico que contempla este informe está la asociación, la cual ha sido más formal que real, acompañado de una práctica antisindical en incremento, mostrando a Colombia como el país entre los de menos sindicalización en el mundo, sobre todo en las áreas públicas: de salud, educación y seguridad social. Y en cuanto al sector empresarial están muy cerca de cumplir su propósito de radicar sus sindicatos en los negocios.

Como quinto tópico es la negociación, el cual se hace de manera ilegítima como lo establezca el empresario, e inclusive el gobierno.

Y finalmente, todos estos casos se muestran tanto en el sector privado como en el sector público colombiano, a los efectos de demostrar una alta sensibilidad y servir como proceso de reflexión en el mundo laboral del trabajo.

Normas para los autores

El Comité Editorial de **Di Lavoro. Revista de Estudios del Trabajo (RET)** espera su contribución en el ámbito de las relaciones laborales, legislación laboral, proceso y organización del trabajo, sindicatos, seguridad social, salud y protección laboral, impacto tecnológico en el trabajo e investigaciones que propendan a fortalecer el conocimiento en el mundo del trabajo en general, y con el objeto de facilitar la presentación, consideración y publicación de productos científicos, se han formulado las siguientes normas que servirán de orientación a los futuros colaboradores.

1. La Revista Di Lavoro (RET):

Sólo considerará para su publicación, trabajos inéditos y que no hayan sido propuestos simultáneamente a otras revistas.

2. Extensión del artículo:

No será mayor de veinticinco (25) cuartillas, escritas a espacio y medio (1,5) en tamaño carta y por una sola cara, incluyendo las notas, tablas, gráficos, ilustraciones y referencias bibliográficas. El Consejo Editorial considerará la publicación de trabajos más extensos.

3. Envío de propuestas:

Las propuestas deben ser enviadas en original y dos (2) copias, estas últimas, sin identificación del autor e institución de afiliación al correo electrónico: ret.dilavoro@gmail.com. La recepción de trabajos se realizará durante todo el año.

4. Presentación:

La portada del trabajo deberá contener: a) Título en español e inglés; b) Autor o Autores; c) Resumen en español e inglés con un máximo de 220 palabras, el cual incluirá objetivos, metodología, resultados y conclusiones relevantes; d) Palabras claves en español e inglés en un número no mayor de cinco (5) para facilitar la indización y clasificación bibliográfica; e) Breve currículum del autor o autores, contentivo de: cargo, dirección institucional, apartado postal, teléfono(s) y correo electrónico.

Es necesario que se exprese el nombre completo de la institución a la que está adscrito el autor, mencionando el país al que pertenece la indicada institución (inclusive si es Venezuela, y también si fuere redundante en casos como la Universidad Central de Venezuela; y como en el de Universidad de Los Andes que también existe en Chile y Colombia, por ejemplo). Se puede también añadir ciudad y/o estado. No se admitirán más de cinco (5) autores por artículo.

5. Contenido:

El cuerpo del trabajo debe dividirse en: Introducción, Desarrollo y Conclusiones. Los comentarios y notas de ampliación deben colarse al pie de página, numerados consecutivamente y a un (1) espacio. Las referencias bibliográficas se incluirán en el cuerpo del trabajo mediante el sistema "Harvard", escribiendo entre paréntesis el apellido del autor o autores, seguido de coma y el año, Ej. (Villasmil, 2000). Cuando se trate de una cita textual, debe colocarse

el número de la página de la cual se tomó inmediatamente después de la fecha, separado por dos puntos, Ej. (Villasmil, 1992: 253-324). Si hay varias obras del mismo autor publicadas en el mismo año, se mantiene el orden cronológico, diferenciándose las referencias utilizando letras, Ej. (Villasmil, 1999a) y (Villasmil, 1999b).

Ejemplo:

<https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/45402/8/Estilo-Harvard.pdf>

6. Cuerpo del Artículo: se dividirá en Introducción, Desarrollo y Conclusiones (o Consideraciones Finales, según el caso). La Introducción incluirá el propósito u objetivo general perseguido. El Desarrollo se organizará en secciones y subsecciones debidamente identificadas con subtítulos numerados completamente en arábigos de acuerdo al sistema decimal, respondiendo a una sucesión continua y utilizando un punto para separar los niveles de división (por ejemplo: 1 ... 1.1 ... 1.2 ... 2 ... 2.1 ... 2.2 ... 3. 3.1 ... 3.2 ...). El número de subdivisiones debe limitarse hasta el tercer nivel; los subtítulos de las secciones se escribirán en mayúsculas y en negritas; los subtítulos de las subsecciones se escribirán en minúsculas y en negritas. Las fechas y horas se expresarán numéricamente. En caso de existir ilustraciones (gráficos, mapas, fotos) debe hacerse referencia a los mismos en el texto. Las notas explicativas o comentarios deben reducirse al mínimo. Su justificación obedece solo a observaciones de contenido que sean imprescindibles. Los materiales complementarios se recogerán en anexos, los cuales se identificarán con una letra y un título y se colocarán después de la bibliografía.

7. Referencias:

Se colocarán al final del texto ordenadas alfabética y cronológicamente. La información debe ser presentada de la manera siguiente:

- **Libros:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título en negrillas, ciudad, casa editora, año, número total de tomos o volúmenes en caso de colección y número total de páginas si es un solo tomo. Ej. CARBALLO MENA, César. Ley Orgánica del Trabajo, Los trabajadores y trabajadoras

(LOTTT) y su Reglamento parcial sobre el tiempo de trabajo. Editorial Jurídica Venezolana, Caracas, 2013. 321 p.

- **Revistas Periódicas:** Apellido(s) en mayúsculas, nombre(s) en minúsculas, título entre comillas, seguido de la preposición “en:” nombre de la revista en negrillas, lugar de publicación, organismo responsable de la publicación, editorial, fecha, lapso de vigencia, año, volumen, número y número de páginas que comprende el artículo. Ej. RANGEL, Diomedes. “Gestión y cultural organizacional” En: Revista Sapienza Organizacional. Mérida. Universidad de Los Andes. GILOG-ULA. Enero-Junio 2015. Numero 1, Año 2. p. 79-95.

- **Comunicaciones Personales:**
FERREIRO AZPÚRUA, Macarena:
Comunicación Personal.

- **Resultados No Publicados:**
APONTE SANTIAGO, José Domingo:
Resultados No Publicados.

- **Publicaciones electrónicas:**
Si se usare información disponible en Internet, debe mencionarse el autor (de tenerlo), página web, día, mes y año en que se efectuó la consulta.

8. Tablas, gráficos e ilustraciones:
Se presentarán numerados, separadamente al final del cuerpo del trabajo, indicándose su ubicación en el texto. Cuando se trata de gráficos, deben ser elaborados teniendo en cuenta buena resolución que permitan su legibilidad.

9. Arbitraje:
Los trabajos que el Consejo Editorial estime apropiados para su publicación, serán sometidos al arbitraje de expertos en la materia bajo el sistema “doble ciego”, quienes no conocerán el nombre del autor ni la institución de afiliación; tampoco los autores conocerán el nombre de los árbitros. Se evaluarán los siguientes aspectos: coherencia, elaboración del discurso científico que incluye la formulación de supuestos y comprobaciones, comparaciones y enseñanzas, descripción de tendencias o explicaciones novedosas

y de ser el caso, aplicación teórica; actualidad de las fuentes y presentación de conclusiones o recomendaciones, sugiriendo la modificación, publicación o no del artículo. Estos comentarios serán remitidos al autor.

10. Facultades del Consejo Editorial:

El consejo está facultado para realizar modificaciones de forma al manuscrito, una vez sea aprobado por los árbitros especialistas.

11. Otras publicaciones:

También se aceptan para su publicación trabajos de corta extensión como:

- **Conferencias Escritas:** realizadas con fines de divulgación científica;
- **Notas o Informes Técnicos:** descripciones de una técnica o proceso;

- **Cartas al Editor:** opiniones sobre nuevos tópicos o problemas de coyuntura;
- **Noticias:** información actualizada sobre eventos científicos y postgrados en el campo de los Estudios del Trabajo y disciplinas afines;
- **Reseñas:** análisis o comentarios sobre literatura de reciente edición;
- **Documentos:** textos de carácter gerencial, histórico, jurídico-político, acuerdos y declaraciones;
- **Entrevistas:** realizadas con fines de investigación.

12. Declaración de originalidad;

Una vez conocido el veredicto positivo del jurado, el o los autores deberán llenar la declaración de originalidad que será enviada al correo indicado en el escrito enviado por el autor (es).

*Esta versión electrónica de **Di Lavoro** se realizó cumpliendo con los criterios y lineamientos establecidos para la edición electrónica en el **Año 1, N° 2**, publicada en el repositorio institucional saberula Universidad de Los Andes – Venezuela*
www.saber.ula.ve
info@saber.ula.ve

Fecha de Publicación: 24/05/2022